

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 13 de junio de 2013, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa que se cita.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «I Convenio Colectivo Andaluz de Trabajadores, Trabajadoras y Capital Andalucía y Sociedades Vinculadas» (Cód. núm. 71100023012013), recibido en esta Dirección General de Relaciones Laborales en fecha 3 de abril de 2013, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 26 de marzo de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

#### R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo conforme al artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, en el registro de convenios colectivos de trabajo con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 13 de junio de 2013.- El Director General, Francisco Javier Castro Baco.

#### I CONVENIO COLECTIVO ANDALUZ DE TRABAJADORES, TRABAJADORAS, Y CAPITAL ANDALUCÍA, Y SOCIEDADES VINCULADAS

#### ÍNDICE

##### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

- Artículo 1. Ámbito funcional.
- Artículo 2. Ámbito territorial.
- Artículo 3. Ámbito personal.
- Artículo 4. Ámbito temporal.
- Artículo 5. Denuncia y negociación del II Convenio Colectivo.
- Artículo 6. Compensación y absorción.
- Artículo 7. Garantía personal.
- Artículo 8. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 9. Prelación de normas.
- Artículo 10. Igualdad y no discriminación.
- Artículo 11. Comisión Paritaria.
- Artículo 12. Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

##### CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

- Artículo 13. Organización del trabajo.
- Artículo 14. Movilidad Funcional.
- Artículo 14 Bis. Cambio de centro de trabajo.

##### CAPÍTULO III. PERÍODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN.

- Artículo 15. Ingresos.
- Artículo 16. Período de prueba.
- Artículo 17. Cese y finalización de contrato.
- Artículo 18. Modalidades de contratación.

##### CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

- Artículo 19. Criterios Generales.
- Artículo 20. Sistema de clasificación.
- Artículo 21. Factores de encuadramiento profesional.
- Artículo 22. Áreas funcionales.

Artículo 23. Clasificación profesional.

Artículo 24. Reclasificación profesional de categorías de los convenios de anterior aplicación a la nueva estructura profesional del convenio de empresas.

Artículo 25. Intervención de la Comisión Paritaria en la reclasificación profesional al nuevo convenio colectivo.

Artículo 26. Categorías profesionales con derecho automático de ascenso y/o de progresión salarial en los convenios de aplicación actual.

#### CAPÍTULO V. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 27. Ascensos y promociones.

Artículo 28. Formación profesional en la empresa.

#### CAPÍTULO VI. JORNADA LABORAL, VACACIONES Y LICENCIAS.

Artículo 29. Jornada laboral.

Artículo 30. Calendario laboral anual.

Artículo 31. Distribución y reglas de ejecución de la jornada anual.

Artículo 32. Jornada de distribución irregular en cómputo anual.

Artículo 33. Descanso semanal.

Artículo 34. Horas extraordinarias.

Artículo 35. Vacaciones.

Artículo 36. Licencias retribuidas.

Artículo 37. Licencias no retribuidas.

#### CAPÍTULO VII. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Artículo 38. Maternidad/Paternidad.

Artículo 39. Licencias para asistencia a consulta médica del trabajador en horas coincidentes con la jornada laboral.

Artículo 40. Acompañamiento a familiares de primer grado a consulta médica y atención a menor en caso de enfermedad.

Artículo 41. Lactancia.

Artículo 42. Reducción de jornada por guarda legal y/o cuidado de familiares.

Artículo 43. Excedencias.

#### CAPÍTULO VIII. POLÍTICA SALARIAL.

Artículo 44. Estructura salarial.

Artículo 45. Salario Base Grupo.

Artículo 46. Otras retribuciones.

Artículo 47. Pagas extraordinarias.

Artículo 48. Incremento y revisión salarial.

Artículo 49. Inaplicación del convenio.

#### CAPÍTULO IX. BENEFICIOS SOCIALES.

Artículo 50. Incapacidad temporal (IT).

Artículo 51. Descuento en compras/ventas.

Artículo 52. Prendas de trabajo.

Artículo 53. Jubilación.

Artículo 54. Seguro Colectivo.

Artículo 55. Incapacidad para el trabajo.

#### CAPÍTULO X. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 56. Seguridad y salud laboral.

Artículo 57. La acción preventiva en la empresa.

Artículo 58. Obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 59. Órganos de representación de los trabajadores en las empresas en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 60. Vigilancia de la Salud.

Artículo 61. Protección a la maternidad y la lactancia.

Artículo 62. Protocolos de prevención del acoso moral y del acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.

## CAPÍTULO XI. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 63. Derecho a sindicarse.

Artículo 64. Facultades y garantías sindicales.

Artículo 65. Secciones Sindicales y Delegados sindicales de empresa.

Artículo 66. Sistema de acumulación de horas sindicales.

Artículo 67. Comité Intercentros.

## CAPÍTULO XII. FALTAS Y SANCIONES LABORALES.

Artículo 68. Régimen Disciplinario.

Artículo 69. Régimen de Sanciones.

Artículo 70. Prescripción.

Disposición Adicional Primera – Fomento del empleo de trabajadores con Discapacidad.

Disposición Transitoria Primera – Tablas de reclasificación.

Disposición Transitoria Segunda - Cambio legales.

Disposición Transitoria Tercera – Transición salarial.

Disposición Transitoria Cuarta – Protocolos de seguridad.

Disposición Transitoria Quinta – Domingos y festivos.

Disposición Final.

## I CONVENIO COLECTIVO ANDALUZ DE TRABAJADORES, TRABAJADORAS, Y CAPITAL ANDALUCÍA, Y EMPRESAS VINCULADAS

## Preámbulo.

Capital Andalucía, SA, Algorab Cash Convert, SL, Gomeisa, Royal Store, SL como sociedades de comercio minorista franquiciadas de la marca Cash Converters en la Comunidad de Andalucía desarrollan una actividad novedosa, peculiar y emergente.

La peculiaridad del negocio de compra-venta de artículos diversos de segunda mano determina que la actividad tenga difícil encaje en los convenios colectivos sectoriales, provocándose situaciones de inseguridad jurídica cuando no de desprotección colectiva.

La ausencia de competencia, excepto la potente competencia del comercio electrónico, la venta informal entre particulares y las empresas que operan en algún subsector concreto, impiden tal como lo analizan las partes la existencia en la actualidad de un sector propio de empresas dentro de la actividad comercial que permitan un convenio sectorial de la suficiente entidad.

La actividad, como nicho de mercado emergente, está en proceso de crecimiento y requiere seguridad jurídica en su desarrollo que en estos momentos sólo puede proporcionarle por lo dicho en el anterior apartado un convenio de empresas vinculadas por actividad.

Considerando la trascendencia social y económica de las empresas que suscriben este acuerdo, es aconsejable dotar a la específica realidad económica y comercial que representan de un convenio colectivo propio que recoja y regule esta nueva realidad del modelo comercial de estas empresas, superando la actual negociación segmentada y dispersa de diferentes ámbitos territoriales y sectoriales.

Por otro lado, entre las empresas que agrupa este convenio existe la necesaria homogeneidad para dotarse de un ámbito propio en la Comunidad de Andalucía, situación que tiene amparo tanto en la legislación laboral vigente como en el artículo 173.3 del Estatuto de Autonomía de Andalucía.

En atención a estas razones las empresas incluidas en el ámbito funcional, las dos organizaciones sindicales más representativas, la Unión General de Trabajadores mediante la Federación Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de UGT en Andalucía y Comisiones Obreras mediante la Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo de CCOO en Andalucía, en virtud de su autonomía colectiva se reconocen mutuamente como interlocutores con legitimidad plena para suscribir el presente Convenio Colectivo de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y así lo hacen.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado» se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombres o mujeres.

## CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

## Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre la empresa Capital Andalucía, SA, Algorab Cash Convert SL, Gomeisa, SL y Royal Store SL, así como las empresas que se adquieran mediante cualquier negocio jurídico o aquellas que, con la misma actividad

y/o marca comercial, estén vinculadas por razones organizativas o productivas a las anteriores, siempre con respeto a las reglas de concurrencia y quienes trabajan en las mismas incluidos en su ámbito personal como resultado de la negociación desarrollada entre los sindicatos más representativos CCOO y UGT y las empresas de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Las organizaciones sindicales que suscriben el presente texto suman en su conjunto la totalidad de los miembros de comité de empresa y delegados de personal existentes en el ámbito definido en el párrafo anterior.

Aquellas empresas que exploten mediante relación de franquicia la misma marca comercial que las anteriores en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía podrán hacer efectiva su inclusión en el ámbito funcional del presente convenio colectivo bien mediante adhesión negociada con sus representantes legales de los trabajadores bien cursando petición de inclusión en el ámbito funcional a través de su Dirección o a través de las organizaciones sindicales más representativas mediante escrito dirigido en tal sentido a la Comisión Paritaria de este convenio.

#### Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio de empresas será de aplicación a todos los centros de trabajo que las empresas relacionadas en el artículo 1, tienen establecidos o se establezcan en el futuro en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

#### Artículo 3. Ámbito personal.

El Convenio de empresas será de aplicación a todas las personas que trabajan en las empresas citadas en el artículo 1 vinculadas por relación laboral común. Quedan expresamente excluidos del ámbito del Convenio los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, así como el personal adscrito al Grupo 0 de Dirección en los términos que se define tal puesto en el artículo 23 del presente convenio colectivo.

#### Artículo 4. Ámbito temporal.

El convenio entrará en vigor el día de su firma y finalizará su vigencia temporal el día 31 de diciembre de 2015. En el plazo máximo de un mes se realizarán los trámites necesarios para su registro y publicación en el BOJA (Boletín Oficial de la Junta de Andalucía).

#### Artículo 5. Denuncia y negociación del II Convenio Colectivo.

Cualquiera de las partes firmantes de este convenio con legitimación para promover la negociación del nuevo convenio colectivo podrá denunciar el mismo ante el resto de partes con legitimación mediante escrito con al menos dos meses de anticipación a la fecha de producirse el final de vigencia pactada de este convenio.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Si la negociación entre las partes superase el plazo máximo establecido legalmente, las partes se someterán a los procedimientos establecidos en los Acuerdos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigentes en la Comunidad Autónoma de Andalucía en la forma que legalmente esté determinado. No obstante, mientras no se negocie un nuevo convenio este seguirá vigente en todo su articulado, manteniéndose en vigor hasta que le suceda un nuevo convenio.

#### Artículo 6. Compensación y absorción.

Todas las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo son compensables en su totalidad y en cómputo anual por las mejoras de cualquier índole que vengán disfrutando los trabajadores, en cuanto éstas superen la cuantía total del convenio y se consideran absorbibles desde la entrada en vigor del mismo.

En el supuesto que se establezcan nuevas mejoras en disposiciones legales futuras, corresponderá a la Comisión Paritaria del convenio negociar la adaptación del texto a las mismas.

#### Artículo 7. Garantía personal.

Todas las condiciones económicas contenidas en el presente convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales que, a título personal, impliquen globalmente y en cómputo anual condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

#### Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones del presente convenio de grupo de empresas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación

a la totalidad del mismo. En el supuesto de que la jurisdicción social declarase la nulidad total del presente convenio, las partes se comprometen a reunir la Comisión Negociadora en el plazo de treinta días con el fin de convenir un nuevo texto adaptado a la legalidad. En el caso de que se produjera la nulidad parcial de alguno o algunos artículos del texto, éste deberá ser revisado en aquello que no resulte ajustado a la legalidad.

#### Artículo 9. Prelación de normas.

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio y que afecte tanto a las relaciones laborales como a las relaciones económicas, se estará por ambas partes a lo regulado por las disposiciones legales vigentes.

Serán nulos de pleno derecho todos los pactos individuales entre empresa y trabajador, siempre que sean inferiores a lo pactado en el presente convenio.

#### Artículo 10. Igualdad y no discriminación.

Las empresas velarán activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., dentro de los límites enmarcados por el Ordenamiento Jurídico.

#### Artículo 11. Comisión Paritaria.

1. Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.3 apartado h) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución de una comisión paritaria que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio y de la vigilancia de su estricto cumplimiento.

La comisión paritaria estará integrada por ocho miembros, cuatro por las centrales sindicales firmantes del Convenio Colectivo (dos por UGT y dos por CCOO) y cuatro representantes de las empresas afectadas por el mismo. Los miembros de la Comisión podrán delegar su voto y decisión en los asuntos a tratar.

2. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

3. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

4. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

5. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable del 60% como mínimo de cada una de las representaciones.

6. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento.

7. Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

7.1. Interpretación del Convenio. Tal interpretación se desarrollará atendiendo a las siguientes pautas:

7.1.1. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

7.1.2. La Resolución de la Comisión Paritaria se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión realice. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión y constituirá parte integrante de la propia Resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada.

7.1.3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

7.2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

7.3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

7.4. Desarrollo de funciones de adaptación o en su caso, de modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que la modificación posea eficacia general.

7.5. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

7.6. En el caso de desacuerdo en el proceso de modificación a nivel de empresa de condiciones de trabajo establecidas en este convenio colectivo en los términos del artículo 41 apartado 6 del Estatuto de los Trabajadores la Comisión será competente siempre que lo solicite cualquiera de las partes para mediar en las discrepancias en el plazo máximo de siete días a contar desde que formalmente procedió y se recibió en sede de la Comisión Mixta el planteamiento de la misma. La mediación de la Comisión podrá resolverse con acuerdo o sin acuerdo, levantándose en cualquier caso acta de la misma que será trasladada a las partes afectadas por el periodo de consultas.

7.7. En el caso de las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio donde no exista representación legal de los trabajadores en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones previstas en este convenio, si la Dirección de la misma de acuerdo con lo previsto en el artículo 41 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores optara por atribuir su representación a los miembros de la representación empresarial de la Comisión Paritaria, por la misma se procederá a designar en el plazo máximo de cinco días a contar desde la comunicación realizada por la empresa a la representación empresarial hasta tres miembros de las mismas que representarán a la empresa en la negociación. De la negociación que se desarrolle entre la representación empresarial y los componentes designados por los sindicatos se levantará acta de cada una de las reuniones que serán comunicadas a la Dirección de la empresa y a los trabajadores afectados.

7.8. En materia de resolución de discrepancias sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en este convenio en cualquiera de las empresas incluidas en su ámbito funcional, conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en el artículo contenido en este convenio.

#### Artículo 12. Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Con la firma del presente convenio se acuerda el sometimiento de todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito a los procedimientos de solución de conflictos individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), de conformidad con el artículo 2 del Reglamento que desarrolla el Acuerdo Interprofesional por el que se instaura un sistema de solución de conflictos individuales en el seno del SERCLA, de fecha 20/04/2005 (BOJA 186, de 22/09/05) o acuerdo que lo sustituya durante la vigencia del mismo.

### CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 13. Organización del trabajo.

I. La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa.

II. Los trabajadores a través de sus representantes sindicales legales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los trabajadores.

III. En todo caso, las empresas estarán obligadas a informar con carácter previo a los representantes sindicales de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores, respetándose, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

IV. Sin merma de la autoridad conferida a la dirección, los comités de empresa tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquéllas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este Convenio colectivo a la Comisión Paritaria del mismo.

#### Artículo 14. Movilidad Funcional.

De acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en el seno de las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, dentro de cada una de las Áreas funcionales que se definen en el mismo.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de que la movilidad entre grupos, y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la Empresa, por lo que con absoluto respeto al grupo profesional y al salario, todos los trabajadores realizarán las funciones que les indique la empresa, aunque correspondan a distintos grupos profesionales, siempre que estén relacionadas con el trabajo de la

empresa, y que no signifiquen vejación ni abuso de autoridad por parte de ésta, respetando a tales efectos lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y preferentemente a lo relativo a su formación profesional.

Esta pluralidad de funciones se gestionará con criterios de equilibrio y equidad en cada centro de trabajo. Con conocimiento de los representantes sindicales.

La empresa podrá destinar a trabajadores a realizar trabajos de grupo superior, reintegrándose a su puesto de trabajo originario cuando cese la causa que motivó el cambio. Este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, salvo los casos de sustitución de vacantes por incapacidad temporal, licencias, suspensiones con reserva de puesto de trabajo o excedencias, en cuyo caso la situación podrá prolongarse mientras subsistan las causas que lo hayan motivado.

Cuando el trabajador realice funciones de grupo superior por tiempo superior a los indicados en el párrafo anterior, podrá reclamar el ascenso.

En cualquier caso, el trabajador siempre percibirá el salario del nivel correspondiente del grupo superior cuyas funciones haya estado realizando con carácter prevalente, salvo que se haya pactado entre las partes un plan de promoción/formación, en cuyo caso se estará a lo acordado entre las partes.

Artículo 14 bis. Cambio de centro de trabajo.

Los traslados de centro de trabajo del personal podrán efectuarse:

1.º A solicitud del trabajador interesado.

2.º Por permuta del puesto de trabajo.

Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa y grupo profesional podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

En los supuestos de traslado por permuta, aun existiendo movilidad geográfica, no procederán las indemnizaciones previstas en la legislación vigente salvo que otra cosa se acuerde individualmente.

3.º Por acuerdo entre empresa y trabajador.

En materia de compensación de gastos por traslado se estará en este caso a lo que pacten las partes.

4.º Por necesidades del servicio.

En este caso, el cambio de centro de trabajo puede producirse:

a) Para atender la necesidad coyuntural de apertura o aperturas de nuevos centros o establecimientos comerciales, por el tiempo preciso para ello, que no podrá exceder de cuatro semanas según las circunstancias que concurran.

b) Para atender otras necesidades coyunturales (ausencias no previsibles, incapacidades temporales, licencias retribuidas y no retribuidas, vacaciones, suspensiones de contrato, etc.) el cambio de centro será por el tiempo mínimo imprescindible para cubrir esta necesidad, preavisándolo al trabajador en el plazo de al menos 24 horas para necesidades imprevisibles, y de al menos 72 horas para necesidades previsibles.

c) Para atender necesidades del servicio no coyunturales, estando en principio limitada tal posibilidad a la provincia donde se encuentre el centro de origen del trabajador, salvo en el caso de Mandos y Supervisores.

En los supuestos que la movilidad que suponga cambio de domicilio la empresa se hará cargo de los gastos que suponga el desplazamiento/traslado conforme a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o según los usos y costumbres de las partes.

En el supuesto que la movilidad no suponga cambio de domicilio, y siempre que exista una distancia de al menos 40 kilómetros, entre el centro de origen y el de destino, la empresa se hará cargo de los gastos de transporte público que deba soportar el trabajador para su desplazamiento, o abonará un complemento extrasalarial por kilometraje (0,19 €/xkm), por los trayectos necesarios en el inicio y el final de la jornada. En el mismo supuesto, cuando se realice jornada partida se abonará en la nómina, en concepto de dieta, la cantidad de 11,95 €, por día de trabajo en dichas circunstancias.

### CAPÍTULO III. PERÍODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN

Artículo 15. Ingresos.

1. Se fijan como criterios rectores en materia de empleo los siguientes:

a) Promocionar la contratación indefinida en el acceso al mercado de trabajo, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades. La Comisión Paritaria podrá anualmente fijar criterios generales de estabilidad en el empleo en el ámbito de las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio.

b) Fomentar el uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando

existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT según lo pactado en este convenio.

c) Adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales.

d) Analizar en el ámbito del convenio, y en función de sus características, la posibilidad y conveniencia, o no, de determinar el volumen global de contrataciones temporales, incorporando en su caso definiciones precisas de las referencias, márgenes o límites materiales y temporales sobre las que se medirá la aplicación de la medida, lo que conllevaría mayores capacidades de flexibilidad interna en caso de su cumplimiento.

e) Fomentar la contratación de los jóvenes, impulsando los contratos formativos, como vía de su inserción laboral y cualificación favoreciendo la posible incorporación definitiva en la empresa de estos trabajadores, una vez finalizado el contrato formativo.

f) Fomentar el contrato a tiempo parcial indefinido como alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos.

2. La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigente en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Artículo 16. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el artículo 23 del presente convenio colectivo:

Área Funcional Primera:

Grupo A - Supervisores: 6 meses.

Grupo B - Gestores de servicios centrales: 6 meses.

Área Funcional Segunda:

Grupo A - Mandos: 6 meses.

Grupo B - Profesionales: 3 meses.

Grupo C - Auxiliares: 1 mes.

En los contratos temporales con una duración inicial igual o inferior a la del periodo de prueba pactado para el grupo profesional al que se adscriba el trabajador, la duración del periodo de prueba no podrá superar los dos tercios de la duración del contrato.

Las suspensiones del contrato de trabajo que por cualquier causa se produzcan, interrumpirán el cómputo del periodo de prueba.

Artículo 17. Cese y finalización de contrato.

1. Cese voluntario.

Cuando una persona una vez superado el periodo de prueba se proponga cesar voluntariamente en la empresa, con independencia de que su relación laboral sea de carácter indefinido o temporal, habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación de 15 días.

En el caso de trabajadores/as pertenecientes a los Grupos A y B del Área Funcional Primera, y Grupo A del Área Funcional Segunda, el preaviso será de 60 días.

El incumplimiento de este preaviso dará derecho al empresario a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado, siempre que la duración de su contrato sea igual o superior a tres meses.



## 2. Preaviso de fin de contrato.

La empresa habrá de comunicar al trabajador la finalización en los contratos de duración determinada con al menos 10 días naturales de preaviso, excepto en los contratos de interinidad, o en los que por disposición legal se establezca plazo mayor, en cuyo caso se estará a este último.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, una vez finalizado el periodo de prueba, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto los contratos de interinidad.

## 3. Indemnización fin de contrato.

A la finalización del contrato temporal por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, excepto en los casos de contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir el importe establecido como indemnización legal para su contrato de trabajo.

## Artículo 18. Modalidades de contratación.

Todos los contratos temporales en cualquiera de sus modalidades suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio seguirán rigiéndose por la normativa legal y convencional que resultase de aplicación al tiempo de suscribirlos.

Las partes firmantes se comprometen a adaptar la presente regulación a través de la Comisión Paritaria prevista en el artículo 11 de este convenio en el caso de producirse modificaciones legales que afecten a lo previsto en este Capítulo.

### 1. Contratos de duración determinada.

#### A) Contrato Eventual o por circunstancias de la producción.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

#### B) Contrato por obra o servicio determinado.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que puedan cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes:

a) Campañas o promociones específicas, ventas especiales, rebajas, aniversarios y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

b) La consolidación comercial en los casos de ampliación o reestructuración de un establecimiento y las remodelaciones o cambios de implantación sin periodicidad fija.

La utilización de la modalidad contractual de obra y servicio para cualquiera de las tareas aquí descritas, todas ellas en principio de duración incierta, no podrá superar en ningún caso un periodo superior a los dos años, de duración inicial o acumulada.

### 2. Contrato a tiempo parcial.

Se estará a lo regulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y las normas que lo desarrollen.

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

En el contrato de trabajo, en las ampliaciones temporales y en el pacto de horas complementarias se fijarán las franjas horarias y los días de la semana y periodos en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias.

Tal fijación deberá permitir identificar con claridad los momentos en los que el trabajador está dispuesto, por su perfil de trabajador a tiempo parcial, a prestar el trabajo contratado.

La identificación genérica o la que conlleve una disponibilidad plena del trabajador incompatible con el trabajo a tiempo parcial dará lugar a la consecuencia prevista en el apartado a) del número cinco del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellos trabajadores que presten sus servicios regularmente más de tres días a la semana será de 16 horas de promedio semanales.

A título indicativo la franja establecida en el contrato con carácter general no podrá ser superior a ocho horas, y a 12 horas en los casos de días o temporadas concretos en los que la jornada deberá ser: o partida, o no inferior al 80% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

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 y dentro de las franjas horarias marcadas en el contrato o en el pacto específico de realización de horas complementarias.

Tampoco será exigible la realización de horas complementarias cuando no vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria, y sólo será posible una interrupción (nunca mayor de cuatro horas) si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a cuatro horas.

Sólo será exigible la realización de horas complementarias en días en los que no esté planificada jornada ordinaria para un mínimo de cuatro horas continuadas y siempre dentro de la franja contratada.

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.

### 3. Contrato para la formación y el aprendizaje.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores y su desarrollo reglamentario.

Los salarios de los/as trabajadores/as contratados por la modalidad de formación y aprendizaje serán los que constan en el articulado de este convenio en proporción a la jornada efectivamente trabajada en cada uno de los años de duración del mismo.

La duración del contrato será como mínimo de 6 meses y como máximo de 3 años, incluidas las prórrogas conforme la normativa legal.

### 4. Contrato de interinidad.

Se podrán concertar contratos de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40. 4º, 45, 46,48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### Artículo 19. Criterios Generales.

El trabajador o la trabajadora afectados por este Acuerdo se clasificarán en un grupo profesional dentro del encuadramiento en una determinada área funcional.

Los criterios de definición de los grupos profesionales se acomodan a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Por acuerdo entre el trabajador y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional correspondiente según lo previsto en el presente Convenio.

### Artículo 20. Sistema de clasificación.

A los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio se les encuadrará en un determinado Grupo Profesional de los que se agrupan en cada Área funcional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación son prevalentes y define el contenido básico de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales a los que se refiere el presente Convenio son meramente enunciativos, sin que las empresas vengán obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el grupo profesional y el área funcional del presente Acuerdo cumplen las previsiones que los artículos 22.2 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores asignan al mismo.

### Artículo 21. Factores de encuadramiento profesional.

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional y, por consiguiente, la asignación del mismo a cada trabajador se ha ponderado los siguientes factores:

1. Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

2. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

3. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.

4. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

5. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

6. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

#### Artículo 22. Áreas funcionales.

1. Las áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea, o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo.

2. Los trabajadores y trabajadoras serán encuadrados en las siguientes áreas funcionales:

Área Primera: Operativo de establecimientos, Administración y Gestión de las empresas.

Área Segunda: Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.

Las definiciones de las actividades de las áreas funcionales descritas a continuación tienen un carácter meramente enunciativo.

#### 3. Actividades de las Áreas Funcionales:

Área Funcional primera: Incluye todas las actividades que, desempeñándose en las oficinas centrales de la empresa o en los diferentes centros de trabajo, están orientadas a la administración y gestión de la empresa en ámbito superior al de cada uno de los establecimientos comerciales de la misma.

Área Funcional segunda: Incluye todas las actividades propias de la organización del establecimiento comercial, incluyendo las actividades auxiliares de orden y limpieza en el mismo y todas las de atención al cliente tanto en el proceso de compra de productos, como en los de acondicionamiento del mismo para la venta y el proceso de venta asistida del mismo y/o cobro del producto al cliente final.

#### Artículo 23. Clasificación Profesional.

23.1. Área funcional primera. Administración y Gestión de la empresa.

#### O. DIRECCIÓN.

Definición. Este grupo engloba el personal que forma parte de los puestos de Dirección de la mercantil, que tienen un grado de autonomía plena, diseñan y dirigen la estrategia en las diferentes áreas y son los responsables máximos de la toma de decisiones, respondiendo solo ante los órganos de gobierno de la empresa.

#### A. GRUPO SUPERVISORES.

Definición. El grupo reúne un conjunto de puestos orientados a la supervisión, programación y organización de la actividad de una sección, unidad, de diferentes dimensión, complejidad y volumen de negocio.

Responsabilidades y funciones. Responsabilidad operativa sobre una sección auxiliar, línea y/o equipo de trabajo. Programar y organizar la actividad de la unidad para el cumplimiento de los objetivos asignados. Distribuir las tareas y actividades y supervisar la ejecución de los trabajos, en relación a los objetivos de rendimiento, calidad, plazo, costo, etc. Interpretar y transmitir las instrucciones técnicas y operativas de complejidad a las personas que trabajan a su cargo. Garantizar el cumplimiento de los criterios de funcionamiento y de los procedimientos de su unidad.

Decidir sobre los problemas que se plantean en base a las normas y criterios marcados y resolver las incidencias que surgen en su ámbito de responsabilidad. Controlar el cumplimiento de los objetivos asignados, analizar las desviaciones y determinar soluciones. Dirigir, informar, formar y motivar a las personas a su cargo, velar por su seguridad y salud, así como por la adecuada utilización y mantenimiento de los medios técnicos y materiales asignados a su unidad. Promover y/o canalizar las propuestas y sugerencias de mejora que se puedan generar.

#### B. GRUPO GESTORES DE SERVICIOS CENTRALES.

Definición. El nivel está formado por un conjunto de ocupaciones especializadas, de distinta naturaleza y cualificación, y sin un componente de mando directo determinante. Se les encomiendan trabajos que requieren habilidades especializadas adquiridas a través de una formación o experiencia práctica en la función. La amplitud de los conocimientos viene determinada por la subfunción desarrollada y su profundidad en el grado de conocimiento necesario para poder ejecutarla satisfactoriamente y con autonomía.

Responsabilidades y funciones. Responsabilidad funcional sobre la adecuada aplicación e implantación de técnicas, métodos y herramientas especializadas, previamente definidas, con incidencia directa en la resolución de problemas concretos de carácter técnicos. Dominio de variables operativas y de los procedimientos de trabajo, de indicadores de eficiencia, de los medios y soportes a utilizar y de los recursos afectados. Interpretar instrucciones técnicas y de gestión de complejidad, seleccionar y aplicar los métodos y herramientas especializadas, aplicando criterios generales y procedimientos establecidos. Realizar diagnósticos, estudios

y análisis especializados. Participar en proyectos de carácter general desarrollando los aspectos técnicos, o administrar y gestionar proyectos / actividades específicas de su área. Gestionar sistemas definidos y hacer operativas instrucciones técnicas, transformándolas en normas y procedimientos de trabajo.

Los trabajadores adscritos a este grupo desarrollaran sus servicios en puestos acordes a la formación profesional, académica, o técnica que posean, delimitándose la movilidad dentro del grupo conforme a lo establecido en el artículo 14 del presente convenio.

La retribución dentro del presente grupo vendrá establecida en relación al nivel de formación requerida para el puesto concreto que se ocupe con carácter prevalente (mensual) en cada momento.

23.2 Área funcional segunda. Organización del establecimiento comercial y atención al cliente.

#### A. GRUPO MANDOS.

Están en este grupo aquellos puestos que se desarrollan en una función con una responsabilidad directa sobre una parte de la misma (subfunción) dentro de un plano táctico-operativo. Se enfrentan a problemas conocidos y cuya resolución está sujeta normalmente a procedimientos y normas establecidas muy complejas. Por tanto los conocimientos especializados en un área en concreta son profundos y adquiridos principalmente a través de una formación teórica de gran nivel y/o una experiencia práctica considerable. Normalmente sus resultados dependen en parte de otras personas para lo cual coordinan equipos, proyectos o realizan labores de mando.

Responsabilidades y funciones. Responsabilidad, a corto medio plazo, en la gestión operativa de una o varias actividades (subfunciones) de una unidad funcional, que generalmente requiere una coordinación con otras unidades para la consecución de los objetivos. Identificar los objetivos a alcanzar en su ámbito de responsabilidad a corto y medio plazo y programar el desarrollo de acciones concretas sujetas mayoritariamente a procedimientos. Establecer criterios de actuación, procedimientos y normas técnicas de cierta complejidad. Organizar y coordinar los recursos materiales, técnicos y humanos asignados para el logro de los objetivos asignados. Controlar y analizar los resultados obtenidos, detectando desviaciones y adoptando las medidas correctoras o mejoras apropiadas. Adoptar decisiones complejas que repercuten directamente en la consecución de los objetivos de la unidad o del servicio con una trascendencia en los resultados del área o departamento y del negocio. Dirigir, orientar, informar y supervisar a las personas que trabajan a su cargo. Mantener relaciones estables con un fuerte contenido de comunicación interna y/o de negociación con empresas u organizaciones externas (clientes, proveedores, etc.).

#### B. GRUPO PROFESIONALES.

Definición. Este Grupo Profesional está formado por una variedad de puestos relacionados con la realización de funciones administrativas y de apoyo a distintos responsables o técnicos/as de las diferentes áreas o negocios, o por puestos caracterizados por realizar operaciones en distintas máquinas y/o instalaciones en funciones de venta, reposición, producción, manipulación, elaboración de productos, movimiento de materiales, productos, con diferente grado de complejidad.

Responsabilidades y Funciones. Responsabilidad sobre el cumplimiento de procedimientos administrativos, a través de operaciones administrativas, con incidencia en la operativa de otras unidades. Realizar operaciones administrativas diversas, de carácter repetitivo y bajo un proceso previamente determinado. Interpretar instrucciones administrativas de diferente grado de complejidad y autoorganizar el procedimiento administrativo a seguir de acuerdo con criterios y pautas prefijadas. Conocer las variables de incidencia habitual que condicionan el desarrollo de su trabajo y la información a manejar, así como las herramientas informáticas y soportes técnicos propios de su actividad. Efectuar un control acerca del correcto cumplimiento de las actividades asignadas, resolviendo las incidencias de carácter habitual que puedan producirse. Mantener relaciones con personal externo o interno basadas en la solicitud e intercambio de información. Responsabilidad sobre tareas y operaciones auxiliares y/o directas de producción, con un alto grado de estandarización y reiteración. Efectuar trabajos a partir de instrucciones elementales y documentación operativa, que generalmente no precisa de interpretación. Aplicar métodos y normas sencillas, predeterminadas y de diferente tipo de variabilidad. Operar con instalaciones, máquinas, utillajes, herramientas o equipos de manejo de diferente grado de especialización, complejidad. Realizando las operaciones para su funcionamiento y correcta utilización, que, según el tipo de trabajo, exigen esfuerzo físico y comportan algún tipo de riesgo laboral. Mantener relaciones internas de carácter operativo para informar de la marcha de los trabajos y recibir instrucciones.

Según el tipo de trabajo, mantener relaciones externas para asesorar y/o argumentar las cuestiones de venta directa de productos.

Dentro de los puestos tipos del Grupo, quien desempeñe funciones adicionales de coordinación de un Área percibirá de acuerdo con lo dispuesto en este convenio un Plus de Responsabilidad que tendrá carácter de complemento de puesto de trabajo y se percibirá por el desempeño efectivo de tales funciones.

C. GRUPO AUXILIARES.

Definición. Este Grupo Profesional está formado por una variedad de puestos de apoyo o auxiliares a las tareas propias de la actividad del comercio, colaborando con el personal del establecimiento en las funciones propias asignada al puesto o en relación con el orden, limpieza, mantenimiento, logística, reposición, atención básica al público, control de acceso, etc. y cualquier otra con semejante significación.

Responsabilidades y Funciones. Responsabilidad sobre el cumplimiento de las tareas asignadas de acuerdo al puesto. Realizar actividades diversas, de carácter repetitivo y bajo un proceso previamente determinado. Interpretar instrucciones de bajo grado de complejidad de acuerdo con criterios y pautas prefijadas. Efectuar un control acerca del correcto cumplimiento de las actividades asignadas, resolviendo las incidencias de carácter habitual que puedan producirse. Mantener relaciones básicas con personal externo o interno basadas en la solicitud e intercambio de información. Responsabilidad sobre tareas y operaciones auxiliares. Efectuar trabajos a partir de instrucciones elementales que generalmente no precisa de interpretación. Aplicar métodos y normas sencillas, predeterminadas y de diferente tipo de variabilidad. Operar con instalaciones, máquinas, utillajes, herramientas o equipos de manejo de bajo grado de especialización, complejidad. Realizando las operaciones para su funcionamiento y correcta utilización, que, según el tipo de trabajo, exigen esfuerzo físico y comportan algún tipo de riesgo laboral. Mantener relaciones internas de carácter operativo para informar de la marcha de los trabajos y recibir instrucciones.

23.3. Relación de puestos por grupo profesional:

De acuerdo a la clasificación profesional establecida se relacionan en el siguiente cuadro, a nivel enunciativo y sin carácter exclusivo, los puestos que corresponderían a cada grupo profesional, estableciéndose niveles retributivos en consonancia con la complejidad y responsabilidad que se puede dar dentro de cada grupo.

AREA FUNCIONAL	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	PUESTOS
1º	A	I	Supervisor
		II	Técnicos
	B	III	Especialistas
		IV	Auxiliares
2ª	A	I	Gerente
		II	Subgerente
	B	III	Técnico de reparaciones
		IV	Profesional de compra y/o venta
		V	Comprador o vendedor inicial
	C	VI	Auxiliar de logística y reposición Auxiliar de Limpieza

Artículo 24. Reclasificación profesional de categorías de los convenios de anterior aplicación a la nueva estructura profesional del convenio de empresas.

1. Los Sistemas de Clasificación Profesional actualmente vigentes en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio se adaptarán a la estructura profesional aquí establecida.

A título meramente orientativo se adjunta en la Disposición Transitoria Primera las Tablas genéricas de asimilación de los puestos de trabajo habituales en la empresa de acuerdo con los diferentes convenios colectivos de aplicación actual al sistema de clasificación que aquí se establece.

Mediante las referidas Tablas de Reclasificación se procede a la adaptación de las antiguas Categorías Profesionales y/o Grupos Profesionales recogidos en los distintos Convenios Colectivos a los Grupos Profesionales, puestos y niveles establecidos en el presente Convenio.

En esta correspondencia deberá respetarse principalmente un tratamiento homogéneo en los casos de similitud de funciones, independientemente de la categoría.

2. En aquellos supuestos en que a futuro sea precisa la adscripción a un Grupo Profesional determinado y su correspondiente labor, tarea o categoría no venga recogida en la Tabla de Reclasificación Categorías – Grupos Profesionales, del presente Convenio Colectivo, la misma será informada por la Comisión Paritaria del mismo, en virtud de las competencias de adaptación del convenio que tiene atribuidas dentro de sus funciones.

Artículo 25. Intervención de la Comisión Paritaria en la reclasificación profesional al nuevo convenio colectivo.

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación que viene a modificar la establecida hasta el momento

dotando de competencias específicas en la materia a la Comisión Paritaria y estableciendo un trámite individual vinculante en caso de discrepancias en materia de nueva clasificación.

A los efectos de facilitar la resolución de las dudas, discrepancias o conflictos que puedan surgir a nivel individual con la aplicación de la nueva estructura profesional se establece de forma vinculante el siguiente modo de operar:

1º Podrán dirigirse a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo los sindicatos firmantes del presente convenio, los representantes legales de los trabajadores a nivel de empresa o los trabajadores a título individual.

2º La consulta sobre clasificación profesional se realizará por escrito enviado a la Comisión Paritaria indicando con claridad la anterior categoría profesional, la nueva que se propone o se solicita aplicar y las razones o dudas que se planteen sobre la clasificación.

3º Para resolver la consulta propuesta, la Comisión Paritaria podrá solicitar de las partes las características de la actividad objeto del desacuerdo, así como realizar las gestiones que consideren oportunas para la emisión del dictamen solicitado.

4º La Comisión Paritaria emitirá en el plazo máximo de un mes resolución con su opinión sobre la reclasificación de forma motivada. Tal resolución será remitida a los consultantes y a la empresa o empresas y trabajador o trabajadores afectados por la misma.

Artículo 26. Categorías profesionales con derecho automático de ascenso y/o de progresión salarial en los convenios de aplicación actual.

A partir de la entrada en vigor de este convenio colectivo quedarán sin efecto las expectativas de derecho contempladas en los convenios colectivos autonómicos o provinciales de actual aplicación respecto a consolidar una categoría o grupo profesional distinto por el mero transcurso de la edad o de la permanencia en una categoría, que resulta a todos los efectos sustituido por la nueva regulación de la clasificación profesional y de la promoción profesional en este convenio.

No obstante ello, a los trabajadores en plantilla a la entrada en vigor de este convenio colectivo que tuvieran reconocidos tales derechos en sus convenios colectivos incorporarán a partir de la categoría o salario que estuvieran en tránsito de adquirir por aplicación de su convenio provincial y/o regional o autonómico.

## CAPÍTULO V. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 27. Ascensos y promociones.

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modos de contratación en el presente Convenio colectivo, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, los ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

1º Mediante libre designación de la Empresa. Se regirán por el presente sistema todos los puestos de trabajo que impliquen funciones de mando incluidos en el Grupo A de todos las áreas funcionales.

2º Por experiencia en el desempeño del puesto de trabajo en la empresa. Ascenderán de nivel salarial según lo previsto en la tabla salarial de este convenio, los trabajadores del Grupo B en el Área Funcional Segunda con puesto de «Inicial» que hayan completado un total de 12 meses de experiencia en el desempeño de sus funciones.

3º Por evaluación continuada —Se regirán por este sistema los ascensos de nivel salarial de los puestos propios de la empresa correspondiente a los Grupos B y C del Área Funcional Primera y C del Área Funcional Segunda.

Se entiende por evaluación continuada, la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el trabajador en el desempeño de las tareas encomendadas durante la vigencia de su relación laboral. Dicha valoración se sustentará en criterios de carácter objetivo, tales como, la antigüedad en la empresa, la asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación, los logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, la calidad y cantidad del trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo, su capacidad para coordinar personas y tareas, etc.

Artículo 28. Formación profesional en la empresa.

1. La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en los puestos de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- e) Reconversión profesional.
- f) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.

g) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

2. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al cumplimiento de la normativa vigente en cuanto a permisos de formación y Planes de formación a desarrollar en la empresa.

3. De acuerdo al artículo 23 de Estatuto de los Trabajadores, el trabajador podrá solicitar:

a) El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

c) Los trabajadores con al menos un año de antigüedad tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y la empresa.

## CAPÍTULO VI. JORNADA LABORAL, VACACIONES Y LICENCIAS

### Artículo 29. Jornada laboral.

La jornada laboral efectiva será de 1.800 horas en cómputo anual.

Se respetaran y mantendrán los derechos adquiridos por los trabajadores, así como las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del ET.

### Artículo 30. Calendario laboral anual.

Durante el último trimestre del año natural la empresa confeccionará en cada centro de trabajo, y dará a conocer, el calendario laboral del año siguiente, indicando los días considerados festivos por la autoridad laboral y el horario modelo.

Como norma general se consideraran no laborables las tardes del 24 y 31 de diciembre, fijándose la concreta hora de cierre para cada centro de trabajo.

Durante las festividades locales se consideraran no laborables hasta tres medias jornadas según se acuerde con la representación de cada centro o las costumbres del lugar.

### Artículo 31. Distribución y reglas de ejecución de la jornada anual.

1. La jornada podrá distribuirse en la forma que previene el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores a lo largo del año y de todos los días de la semana. Esta distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, esto es, nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo y doce horas entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente.

2. La prestación de servicios en jornada partida solo podrá realizarse en dos turnos cada jornada y el descanso entre ellas será como mínimo de una hora y como máximo cuatro horas.

3. Los trabajadores encuadrados en los Grupos de Mandos podrán flexibilizar su horario de forma que, respetando la jornada máxima anual, puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otros trabajadores de su misma responsabilidad en el área, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

### Artículo 32. Jornada de distribución irregular en cómputo anual.

Dentro de la jornada anual máxima se establece una bolsa de horas por trabajador del 10% (hasta 180 horas para trabajadores a tiempo completo), para su distribución de manera irregular a lo largo del año natural, salvo que otra cosa se hubiese acordado en virtud de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo anterior.

Su distribución será comunicada a los trabajadores y la representación legal de los trabajadores del centro donde se lleve a cabo con una antelación mínima de siete días naturales.

### Artículo 33. Descanso semanal.

1. El disfrute del descanso semanal podrá establecerse en cualquier día de la semana de forma fija o rotativa, en función del calendario de distribución individual de jornada.

2. Con carácter general, los trabajadores a jornada completa prestarán servicios cinco días a la semana, disfrutando dos días completos de descanso semanal.

3. Igualmente con carácter general, los trabajadores con jornada parcial disfrutarán como descanso semanal en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores del domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.

4. Los descansos establecidos no podrán ser compensados económicamente.

#### Artículo 34. Horas extraordinarias.

Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias habituales.

A los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes, se considerarán como horas extraordinarias de prestación obligatoria, aquellas que sean motivadas por fuerza mayor, reparación de siniestros, catástrofe, daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas o períodos punta de producción no previsibles y siempre que la realización de dichas horas no fuera posible sustituirlas mediante la contratación de trabajadores por los sistemas temporales previstos por la Ley.

#### Artículo 35. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán anualmente de treinta y un días naturales de vacaciones.

El disfrute de las vacaciones será en la época que de común acuerdo se fije entre la empresa y los trabajadores. En caso de no existir acuerdo la empresa establecerá los períodos de disfrute, dividiéndolos en dos períodos, y coincidiendo uno de ellos de al menos 14 días consecutivos entre los meses de junio a septiembre.

En los calendarios laborales de cada centro podrán establecerse períodos y distribuciones distintas de acuerdo con la representación de los trabajadores.

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo de manera que el trabajador conozca la fecha de disfrute de sus vacaciones con, al menos, dos meses de antelación al comienzo del disfrute.

#### Artículo 36. Licencias retribuidas.

Todos los trabajadores comprendidos en este acuerdo, y sin distinción, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso y licencias retribuidas, con previo aviso y justificación posterior de las mismas:

a) Matrimonio: Quince días naturales en los casos de matrimonio, a disfrutar inmediatamente después de contraerlo, salvo pacto en otro sentido. Los trabajadores podrán solicitar acumular la licencia de matrimonio a las vacaciones anuales que les correspondan, resolviendo la empresa de forma motivada tal petición.

Las parejas de hecho disfrutarán de igual licencia desde el momento de constitución formal de la misma, acreditado mediante la legislación que le sea de aplicación, con las mismas reglas establecidas en el párrafo precedente.

b) Matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as; un día, siempre que la celebración coincida con día laborable del trabajador. Si el matrimonio tiene lugar en Comunidad Autónoma distinta al centro de trabajo del empleado, la licencia podrá ampliarse en un día que tendrá la consideración de no retribuido.

c) Nacimiento de hijos: Tres días.

d) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad o de la pareja de hecho del trabajador: tres días.

e) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes en segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales.

En los casos de hospitalización, accidente o enfermedad grave previstos en los apartados d) y e) el trabajador podrá utilizar la licencia mientras dure la situación que la originó, incluso en días alternos.

En los supuestos previstos en los apartados c), d) y e) se ampliarán dos días más cuando necesiten realizar un desplazamiento de más de 200 kilómetros de donde esté enclavado el centro de trabajo.

f) Cambio de domicilio: en caso de cambio de domicilio habitual, se disfrutará de dos días.

g) 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.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, en las condiciones establecidas en la letra d) del número 3 del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

i) Por el tiempo indispensable para la obtención del primer carné de conducir del trabajador, recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

Respecto a las licencias establecidas en este artículo que sean distintas de las establecidas legalmente en el Estatuto de los Trabajadores, o la extensión de la duración de los mismos que excede del mismo modo de lo establecido en el citado texto legal, solo se tendrá el derecho al disfrute una vez por año natural.



Artículo 37. Licencias no retribuidas.

1. Los permisos retribuidos del artículo anterior podrán ser ampliados como permiso no retribuido, siempre que se preavise al menos con 48 horas, a disfrutar a la finalización del permiso, y por el tiempo establecido según el siguiente criterio.

a) Nacimiento de hijos: Hasta cuatro días más.

b) Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad o de la pareja de hecho del trabajador: Hasta dos días más.

2. Los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta treinta días al año y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes u otras fechas señaladas en la actividad de las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio. Las empresas concederán este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

## CAPÍTULO VII. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 38. Maternidad/Paternidad.

1 Vacaciones. Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el total de sus vacaciones anuales –salvo que hayan consumido ya una parte de ellas durante el año– al periodo de suspensión del contrato por maternidad.

Igual derecho corresponderá al padre con respecto a su permiso por paternidad establecido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

2 Permiso no retribuido especial por maternidad o paternidad. Aquellos/as trabajadores/as que hayan optado por acumular las vacaciones anuales a su periodo de suspensión por maternidad o paternidad podrán solicitar y acordar con la empresa, acogerse a un permiso especial no retribuido de un mes adicional una vez finalizado la suspensión de contrato por paternidad o maternidad. Para ejercer este derecho, el trabajador o trabajadora deberá solicitarlo antes de finalizar la suspensión.

Si el trabajador o trabajadora hubiesen optado por acumular el permiso de lactancia, este permiso no retribuido especial comenzaría al finalizar el disfrute de tales días.

Artículo 39. Licencias para asistencia a consulta médica del trabajador en horas coincidentes con la jornada laboral.

Los trabajadores del sector cuando por razones de enfermedad precisen la asistencia a consultorio médico, bien de Medicina General bien a médico especialista, siempre que la consulta sólo pueda ser fijada en horas coincidentes con su jornada laboral dispondrán de licencia retribuida por el tiempo preciso para la asistencia a consulta, con justificación posterior.

Tal licencia retribuida no podrá ser utilizada en número superior a seis visitas a consulta al año.

Artículo 40. Acompañamiento a familiares de primer grado a consulta médica y atención a menor en caso de enfermedad.

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a permiso retribuido, para asistencia a consultorio médico o centro hospitalario de la Seguridad Social, por el tiempo indispensable al efecto, debiendo ser este permiso, justificado posteriormente, mediante el correspondiente volante del facultativo que le atienda, para acompañar a:

a) Hijos menores de 12 años.

b) Hijos menores de edad y mayores de 12 años en los casos de urgencia de inmediata atención no previsibles.

c) personas con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñen actividad retribuida alguna y estén a cargo del trabajador.

d) Cualquiera de los padres del trabajador cuando medie imposibilidad física, psíquica, sensorial o por motivo de edad de la persona que deba asistir a consulta médica o centro hospitalario, sin necesidad de convivir con la persona trabajadora, siempre que medie la prescripción de dicho acompañamiento o los padres sean mayores de 80 años.

El trabajador no podrá disfrutar al año de un número de ausencias por tal motivo superior a seis en el periodo de un año.

2. Licencia no retribuida para atención de menor. Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán solicitar una licencia no retribuida de tres meses para su atención y cuidado, siempre que medie causa justificada de enfermedad y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la concesión o no por parte de la empresa se realizará por escrito. Concedida esta licencia no podrá ser solicitada

de nuevo en el plazo de dos años, salvo acuerdo entre las partes cuando el menor deba ser hospitalizado con posterioridad por la misma enfermedad.

3. Reducción de jornada por enfermedad grave de larga duración de menor. Tendrán derecho a una reducción de jornada de al menos el 50% de su duración con disminución proporcional de su salario los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado de menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el órgano que corresponda.

Este derecho se extinguirá cuando, previo informe, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del hijo o del menor acogido por parte del beneficiario, o cuando el menor cumpla los 18 años.

Este derecho podrá ser acumulado en jornadas completas, si así lo decidiera la persona cuidadora al inicio del disfrute de la reducción de jornada.

#### Artículo 41. Lactancia.

Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menos de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en media hora.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Los trabajadores por su voluntad podrán acumular el disfrute de este derecho por lactancia en veinte días naturales, uniéndolo al período de baja por maternidad.

#### Artículo 42. Reducción de jornada por guarda legal y/o cuidado de familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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, con la 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán al trabajador o trabajadora quien elegirá el horario que más convenga para la mejor atención y cuidado directo del menor, discapacitado o familiar al que deban atender, siempre dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar con 15 días de antelación a la fecha de incorporación.

#### Artículo 43. Excedencias.

1. Excedencia por guarda legal. Los trabajadores que soliciten una excedencia por cuidado de hijos de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Tras ese período ocupará automáticamente su puesto de trabajo, siempre que lo avise a la empresa por escrito treinta días antes de la fecha de su incorporación en caso de excedencia de un año o de sesenta días en el caso de superior duración.

La petición de la excedencia deberá igualmente hacerse por escrito con una antelación, al menos de treinta días a la fecha del inicio. Los escritos tanto de solicitud de excedencia como de incorporación al puesto de trabajo deberán ser contestados igualmente por escrito por la empresa.

La excedencia contemplada en el presente apartado que podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más periodos, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

2. Excedencia voluntaria. Los trabajadores con al menos un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

La petición de excedencia voluntaria será presentada por el trabajador al menos treinta días antes de su fecha prevista de inicio.

El trabajador deberá igualmente solicitar por escrito el reingreso en la empresa al menos treinta días antes del fin de su periodo de excedencia, estando obligada la empresa a contestar por escrito a tal petición. Si la excedencia fuese superior al año, el plazo de preaviso de su reincorporación será de tres meses.

Si el trabajador no solicita el reingreso en el plazo establecido en el párrafo anterior, al finalizar su excedencia, causará baja voluntaria en la empresa.

Para acogerse a una nueva excedencia el trabajador deberá cubrir al menos cuatro años de servicio en la empresa desde el final de la anterior excedencia.

Asimismo perderán el derecho al reingreso aquellos empleados que hubiesen solicitado la excedencia voluntaria con la finalidad de emplearse en otras empresas que supongan competencia directa en la actividad económica de la empresa afectada por este convenio.

3. Excedencia por fallecimiento. En el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora, quedando algún hijo menor de 12 años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida.

Dicha excedencia tendrá una duración máxima de treinta días naturales, contados a partir de los días disfrutados según el artículo 38 de este convenio. Debiendo ser solicitada al empresario por el beneficiario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

## CAPÍTULO VIII. POLÍTICA SALARIAL

### Artículo 44. Estructura Salarial.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán distribuidas en:

a) Salario Base Grupo: Es el salario mínimo establecido en cada Grupo y que debe alcanzar un trabajador en función de su pertenencia a uno de ellos. Es el salario mínimo de contratación y remunera la jornada anual de trabajo a tiempo completo e incluye las pagas extraordinarias. Se divide en niveles de acuerdo al puesto desempeñado con carácter prevalente en cómputo mensual.

b) Plus Responsabilidad/Coordinación: Se retribuye con este concepto la asignación de tareas de responsabilidad y coordinación sobre áreas, departamentos, o equipos de trabajo a personal adscrito al grupo profesional B de ambas áreas funcionales.

El presente concepto es de carácter absorbible y compensable con otros que se vinieran percibiendo por semejantes tareas o categoría profesional.

Entre las tareas que son retribuidas por este complemento están las de coordinar funcionalmente a profesionales de menor nivel de cualificación. Coordinar los recursos materiales, técnicos asignados para el logro de los objetivos asignados. Mantener relaciones estables con un importante componente de comunicación interna y/o de coordinación, apoyo o negociación con empresas u organizaciones externas (clientes, proveedores, subcontratistas, etc.).

Tomar decisiones sobre métodos, técnicas y procesos con incidencia a corto plazo en los resultados. Resolver incidencias y situaciones complejas variadas, adoptando decisiones en cuanto a lo que hay que hacer y el modo de hacerlo de forma autónoma.

Se percibirá el plus durante el tiempo en el que se tengan asignadas las citadas tareas, no siendo consolidable de acuerdo a su carácter de complemento de puesto.

c) Complemento «ad personam»: Engloba este concepto aquellas cantidades que proceda al regularizar el salario base de procedencia con el establecido en el presente artículo como salario base grupo. También tendrán esta naturaleza los provenientes de conceptos de antigüedad o de progresión salarial de convenios de aplicación previos como consecuencia de lo reflejado en el artículo 26 del convenio. De común acuerdo se podrán establecer con esta naturaleza retribuciones por encima del salario base grupo. Este concepto no será absorbible ni compensable.

d) Mejora voluntaria: Tendrán esta consideración todas aquellas retribuciones no encuadradas en ninguno de los conceptos reflejados en el presente artículo, y que excedan el salario base pactado en convenio para el grupo/puesto asignado. Tendrán el carácter de compensable y absorbible con los incrementos salariales pactados o cualquier otro de nueva creación. Los complementos personales o aquellos otros conceptos sin definición formaran parte de este nuevo concepto.

e) Incentivos: Retribuyen la consecución de objetivos establecidos por la Dirección para determinadas áreas, tiendas, o puestos concretos. Se fijaran por la Dirección de acuerdo a intereses estratégicos o de motivación.

f) Complementos Extrasalariales: Son las retribuciones que percibe el trabajador como consecuencia de la relación de trabajo, pero que no retribuye el trabajo efectivo realizado sino que compensa gastos originados por la misma. A título de ejemplo se consideran tales las dietas, plus transporte, prendas de trabajo, etc.

Se respetaran las condiciones más favorables en cómputo global que ostenten los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, adaptando el sistema retributivo a lo establecido en el presente convenio mediante procesos de homologación que serán negociados, en su caso, con la representación de los trabajadores, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del ET.

## Artículo 45. Salario Base Grupo.

## Tablas Salariales 2013.

ÁREA FUNCIONAL	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	PUESTOS	SALARIO BRUTO ANUAL	SALARIO BASE x 14 pagas	SALARIO BASE x 12 pagas
1 (Operativo de establecimientos, Administración y Gestión de las empresas)	A	1	Supervisor	23.540,40	1.681,46	1.961,70
		B	2	Técnicos	21.629,00	1.544,93
	3		Especialistas	17.202,60	1.228,76	1.433,55
	4	Auxiliares	13.279,20	948,51	1.106,60	
2 (Organización del establecimiento comercial y atención al cliente)	A	1	Gerente	16.430,44	1.173,60	1.369,20
		2	Subgerente	15.395,80	1.099,70	1.282,98
	B	3	Técnico de Reparaciones	15.090,00	1.077,86	1.257,50
		4	Profesional de compra y/o venta	14.132,44	1.009,46	1.177,70
		5	Comprador o Vendedor inicial	12.436,11	888,29	1.036,34
	C	6	Auxiliar de logística y reposición	12.102,18	864,44	1.008,52
Auxiliar de Limpieza			12.102,18	864,44	1.008,52	

## Tablas Salariales 2014.

ÁREA FUNCIONAL	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	PUESTOS	SALARIO BRUTO ANUAL	SALARIO BASE x 14 pagas	SALARIO BASE x 12 pagas
1 (Operativo de establecimientos, Administración y Gestión de las empresas)	A	1	Supervisor	23.681,64	1.691,55	1.973,47
		B	2	Técnicos	21.758,77	1.554,20
	3		Especialistas	17.305,82	1.236,13	1.442,15
	4	Auxiliares	13.358,88	954,21	1.113,24	
2 (Organización del establecimiento comercial y atención al cliente)	A	1	Gerente	16.529,02	1.180,64	1.377,42
		2	Subgerente	15.488,18	1.106,30	1.290,68
	B	3	Técnico de Reparaciones	15.180,54	1.084,32	1.265,05
		4	Profesional de compra y/o venta	14.217,24	1.015,52	1.184,77
		5	Comprador o Vendedor inicial	12.510,73	893,62	1.042,56
	C	6	Auxiliar de logística y reposición	12.174,79	869,63	1.014,57
Auxiliar de Limpieza			12.174,79	869,63	1.014,57	

## Tablas Salariales 2015.

ÁREA FUNCIONAL	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	PUESTOS	SALARIO BRUTO ANUAL	SALARIO BASE x 14 pagas	SALARIO BASE x 12 pagas
1 (Operativo de establecimientos, Administración y Gestión de las empresas)	A	1	Supervisor	23.823,73	1.701,70	1.985,31
		B	2	Técnicos	21.889,33	1.563,52
	3		Especialistas	17.409,65	1.243,55	1.450,80
	4	Auxiliares	13.439,03	959,93	1.119,92	
2 (Organización del establecimiento comercial y atención al cliente)	A	1	Gerente	16.628,20	1.187,73	1.385,68
		2	Subgerente	15.581,11	1.112,94	1.298,43
	B	3	Técnico de Reparaciones	15.271,62	1.090,83	1.272,64
		4	Profesional de compra y/o venta	14.302,54	1.021,61	1.191,88
		5	Comprador o Vendedor inicial	12.585,79	898,99	1.048,82
	C	6	Auxiliar de logística y reposición	12.247,84	874,85	1.020,65
Auxiliar de Limpieza			12.247,84	874,85	1.020,65	

**Artículo 46. Otras retribuciones.**

Se establecen las cuantías mensuales para los siguientes conceptos salariales durante 2013:

- a) Complemento coordinación/responsabilidad Grupo B Oficinas: 50 €.
- b) Complemento responsabilidad/coordinación Grupo B Tienda: 50 €.

**Artículo 47. Pagas extraordinarias.**

La retribución establecida en el presente convenio como Salario Base Grupo, y Plus responsabilidad /coordinación, se entienden distribuidas con carácter general en 14 pagas.

Los trabajadores percibirán anualmente dos pagas extraordinarias una en el mes de Julio y otra en el mes de Diciembre. El abono de las mismas será antes del día 15 del mes correspondiente.

Las pagas extraordinarias estarán compuestas por la partes correspondientes del Salario Base Grupo y el Plus responsabilidad/coordinación, más los complementos ad personam consolidados.

Los trabajadores con contratos de duración inferior al año percibirán prorrateadas las pagas cada mes.

Se permite que por acuerdo entre la empresa y la representación del centro de trabajo, o por la costumbre existente previa a la aplicación del presente convenio, se prorrateen las pagas en las 12 mensualidades.

**Artículo 48. Incremento y revisión salarial.**

1. Para el año 2013, primer año de vigencia del convenio, las retribuciones pactadas serán las establecidas en los artículos 45 y 46.

Para los siguientes periodos anuales de vigencia inicial del convenio los conceptos referenciados en el párrafo anterior, y el complemento «ad personam» individual, se incrementarán:

- El 0,6 % para 2014.
- El 0,6% para 2015.

2. Se recogen en el artículo 45 las tablas, con los salarios base por grupo y nivel, resultantes de aplicar lo incrementos referenciado en el apartado anterior, y que surtirán efectos legales a partir del 1 de enero del año señalado.

**Artículo 49. Inaplicación del convenio.**

Cuando alguna de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, o adheridas al mismo, inicie periodo de consultas con la representación de los trabajadores para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, todo ello conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá comunicarlo a la Comisión Paritaria.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos del presente convenio (artículo 12).

**CAPÍTULO IX. BENEFICIOS SOCIALES****Artículo 50. Incapacidad temporal (IT).**

La empresa abonará al trabajador que se encuentre en incapacidad temporal o accidente laboral por un período máximo de dieciocho meses el siguiente complemento:

- a) Hasta el 100 por 100 del salario en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- b) Hasta el 100 por 100 del salario en la primera incapacidad temporal del año natural por enfermedad común. En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad común del año natural el complemento del 100 por 100 del salario 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 desde el primer día y mientras dure la hospitalización.

Se considerará salario en lo referente a este artículo las retribuciones de salario base de grupo, plus de Responsabilidad/Coordinación, pagas extraordinarias y cualquier complemento «ad personam».

**Artículo 51. Descuento en compras/ventas.**

Las empresas harán un descuento del 20% con respecto al precio de venta al público en los artículos adquiridos por sus trabajadores. La aplicación de este descuento se producirá siempre y cuando, la venta del producto aporte a la empresa un margen neto igual o superior al 30%.

En el caso en el que el trabajador esté interesado en vender algún producto de su propiedad, el precio de compra deberá cumplir con los mismos criterios que con cualquier otro cliente, asegurando un margen mínimo estimado del 30% en su futura venta. En el caso de que un trabajador esté revendiendo algún producto comprado anteriormente en la tienda, se calcularán los márgenes de modo que en ningún caso exista un lucro en la operación.

Tanto para los supuestos de compras por los trabajadores, como en el caso de vender productos a la empresa, se establece un límite en de 1.000 € de compra/venta máxima por trabajador y año.

**Artículo 52. Prendas de trabajo.**

Las empresas vendrán obligadas a la entrega de la ropa de trabajo necesaria y de los uniformes cuando aquella así lo exija para la prestación de servicios.

Para el personal que desempeñe su puesto en el Área Funcional Segunda (Tienda) las empresas facilitarán las prendas de trabajo como se establezca en la normativa interna. Así mismo el personal en esta área que realice su prestación de cara al público deberá adecuar su vestimenta y calzado a la uniformidad establecida en la normativa interna.

Los trabajadores vienen obligados a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones.

**Artículo 53. Jubilación.****1. Jubilación anticipada y jubilación parcial.**

Jubilación anticipada: Se podrá aplicar lo dispuesto en el RD 1194/85, de 17 de julio, siempre que exista acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, todo ello de conformidad con lo establecido en la ley 27/2011 de 1 agosto.

Jubilación parcial: Se estará lo establecido en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o normativa que la sustituya. Los trabajadores que reúnan los requisitos para su acceso a la jubilación parcial podrán solicitar su acceso a la misma, comprometiéndose la empresa a aceptar la solicitud y concertar un contrato de relevo correspondiente, siempre que se cumplan las circunstancias que posibiliten este. La distribución y/o acumulación de la jornada del jubilado parcial podrá establecerse mediante acuerdo. En caso de desacuerdo la distribución horaria será establecida por la Dirección de la empresa siempre que no modifique sustancialmente la jornada habitual que venía prestando el jubilado parcial.

**Artículo 54. Seguro Colectivo.**

Las empresas están obligadas a concertar un seguro en caso de accidente del que se derive muerte, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez para los trabajadores afectados por el presente convenio, por una cobertura mínima de 15.000 euros. A instancia de los representantes legales de los trabajadores o sindicatos firmantes del convenio, las empresas facilitarán copia de la pertinente póliza.

**Artículo 55. Incapacidad para el trabajo.**

Para que los trabajadores afectados por el presente convenio puedan hacer frente a los gastos que se le ocasionan como consecuencia de la pérdida de su capacidad para trabajar y siempre que ello suponga la extinción del contrato de trabajo, la empresa le abonará el importe íntegro de las siguientes cantidades, según el tiempo de permanencia en la misma:

- Menos de 8 años: 2 mensualidades.
- De 8 a 10 años: 3 mensualidades.
- De 10 a 12: 4 mensualidades.
- Más de 12 años: 6 mensualidades.

**CAPÍTULO X. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL****Artículo 56. Seguridad y salud laboral.**

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

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho mínimo indisponible, por lo que en lo no previsto expresamente en este capítulo, serán de plena aplicación.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del correlativo deber de la Empresa de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

La consecución del citado derecho de protección se procurará a través de la adopción por parte de la Empresa de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y aclaraciones.

Artículo 57. La acción preventiva en la empresa.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios generales:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar los que no se puedan evitar, teniendo en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que lo sea menos o no lo sea.
- Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando equipos de protección individual cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- Planificar la prevención.
- Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

Artículo 58. Obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

1. 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.

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

3. 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.

4. Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

5. 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 tenga lugar.

6. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, 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.

7. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

8. Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 59. Órganos de representación de los trabajadores en las empresas en materia de prevención de riesgos laborales.

1. Delegados de prevención. Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley 31/1995. En los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores el delegado de personal será el Delegado de prevención, y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores esté entre 31 y 49 trabajadores habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal.

En lo que se refiere a las competencias y facultades de los delegados de prevención, así como todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los delegados de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

Será considerado, en todo caso, como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud laboral y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en el artículo 36.2 apartados a) y c) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

2. Comité de Seguridad y Salud. En los centros de trabajo de 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los delegados de prevención, de una parte, y por la Empresa o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud: Los Delegados Sindicales, los responsables técnicos de prevención de la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información al respecto de cuestiones concretas que se debatan, técnicos y asesores de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. La reunión será trimestral, y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

3. Comité Intercentros de Seguridad y Salud. Ambas partes convienen en el interés de disponer de una instancia unitaria, centralizada y paritaria para la gestión integral de todos los aspectos vinculados a la seguridad y la prevención de los riesgos laborales de la compañía. A tal fin se comprometen a la creación de dicho órgano durante el primer semestre siguiente a la publicación del Convenio colectivo. La composición y competencias de dicho órgano deberán ser consensuadas por el Comité Intercentros y la Dirección de las empresas.

#### Artículo 60. Vigilancia de la salud.

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

#### Artículo 61. Protección a la maternidad y la lactancia.

Si, tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo, la salud de la trabajadora con parto reciente o la lactancia de las trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.



De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 62. Protocolos de prevención del acoso moral y del acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.

#### 1. Declaración de principios.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de las empresas. Por ello, las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, las organizaciones firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, artículo 64.16 del vigente Convenio colectivo, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica.

#### 2. Medidas preventivas.

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las empresas afectadas por el presente convenio, en el término de un año desde la entrada en vigor del mismo, pondrán en conocimiento de todos los trabajadores el correspondiente procedimiento que se habilite en cumplimiento de este protocolo, salvo que ya lo tuvieran establecido, a través de su difusión interna.

Las partes firmantes asegurarán que todos los trabajadores conozcan de la existencia del procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las empresas establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Las empresas en el plazo de un año desde la implementación del procedimiento incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda este procedimiento.

#### 3. Definición del acoso moral y sexual.

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 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.

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.

#### 4. Procedimiento de actuación.

En el término de un año desde la publicación del presente Convenio la Comisión Paritaria del convenio 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.

## CAPÍTULO XI. DERECHOS SINDICALES

### Artículo 63. Derecho a sindicarse.

La empresa respetará el derecho de las personas trabajadoras a sindicarse libremente. En este sentido no podrán supeditar el empleo a la condición de que se afilie o renuncie a una afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle a causa de su afiliación o actividad sindical.

**Artículo 64. Facultades y garantías sindicales.**

Las facultades y garantías de los representantes unitarios de los trabajadores en el seno de las empresas serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

En relación con el uso del crédito horario establecido legalmente para el ejercicio de las funciones de representación, los/as delegados de personal, miembros del comité de empresa, anunciarán con una antelación mínima de 24 horas, la ausencia del trabajo en la empresa por actividades sindicales o representativas, debiendo acreditar dicha ausencia mediante justificante del sindicato correspondiente. Para las reuniones de carácter urgente y de imposible preaviso, la ausencia podrá justificarse a posteriori y según lo indicado anteriormente.

Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido en los dos últimos meses.

Igualmente este mismo procedimiento se ejecutara para los responsables sindicales de las organizaciones firmantes del convenio colectivo con responsabilidades comarcales, provinciales o autonómicas, cuando hagan uso del crédito sindical otorgado en este convenio.

**Artículo 65. Secciones Sindicales y Delegados sindicales de empresa.**

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores y a sus organizaciones sindicales.

b. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos firmantes las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario y por el mismo procedimiento. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical correspondiente dentro de la empresa. En todo caso, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos firmantes de este convenio colectivo podrán designar de entre sus afiliados/as en las empresas un Delegado sindical que represente a todos ellos ante las respectivas Direcciones.

Dichos Delegados sindicales dispondrán de un crédito horario retribuido de 40 horas mensuales.

Los delegados sindicales, cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de los dos últimos meses.

**Artículo 66. Sistema de acumulación de horas sindicales.**

Los Delegados sindicales designados conforme a lo previsto en el artículo anterior podrán acumular al crédito horario retribuido fijado en este convenio colectivo las horas que les puedan ser cedidas por los delegados de personal y/o miembros de Comités de empresa presentados y elegidos en las listas electorales de su mismo sindicato en las diferentes empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio.

La comunicación de acumulación de horas se realizará por periodos como mínimo mensuales y por la Dirección del sindicato al que pertenezcan, indicando las horas cedidas y el nombre del delegado/a de personal y/o miembro de Comité de empresa que realiza la cesión.

**Artículo 67. Comité Intercentros.**

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados/as de Personal,

por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, especialmente la negociación colectiva, y que deban ser tratados con carácter general. A tal fin se comprometen a la creación de dicho órgano durante el primer semestre siguiente a la publicación del Convenio colectivo. La composición y competencias de dicho órgano deberán ser consensuadas por los representantes legales de los trabajadores en la empresa y la Dirección de la misma.

## CAPÍTULO XII. FALTAS Y SANCIONES LABORALES

### Artículo 68. Régimen disciplinario.

1. Las personas que trabajan en las empresas afectadas por este convenio colectivo podrán ser sancionadas por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

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

3. 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.

#### A) Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio grave a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3. No cumplir los estándares establecidos de uniformidad, así como la falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

4. No cursar en tiempo oportuno el parte de baja por incapacidad temporal correspondiente sea inicial o renovaciones así como los justificantes de ausencia al trabajo cuando se encuentre justificada.

5. La imprudencia o negligencia que afecte a la buena marcha del centro u ocasione a la empresa un perjuicio, sea este económico o no. Se entenderán incluidos en este precepto, entre otros, aquellos relacionados con el cumplimiento de los procesos establecidos en las compras y ventas de productos, así como los descuadres de caja. Esta falta se considerará leve cuando el perjuicio no sea económico o este no supere el valor de 50 €.

En el caso suponer un perjuicio entre 51 y 200 € podrá ser considerada grave.

En el caso de negligencias con perjuicio superior a 200 € podrá ser considerada muy grave.

6. La falta de preaviso de ausencias al trabajo por motivo justificado, siempre que no se pruebe la imposibilidad de comunicar tales ausencias con la anticipación adecuada.

7. Descuido, error, o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo o tarea encomendada.

8. No comunicar a la Dirección de la empresa el cambio de domicilio.

#### B) Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o el abandono del mismo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.

3. La vulneración de las normas de seguridad, incluida la no utilización de los EPI, salvo que de la misma se pueda poner en grave riesgo la seguridad y salud de la persona trabajadora o del resto de compañeras o terceras personas, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.

4. La desobediencia a las órdenes de superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

5. La utilización de teléfonos móviles en el trabajo sin la debida autorización.

6. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

7. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a su disposición para la ejecución de su trabajo. En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificará como muy grave.

8. No atender al público con la diligencia debida.

9. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

10. Realizar compras o ventas personales en el centro de trabajo en horario laboral.
11. Fumar en lugares del centro de trabajo en que esté prohibido.

C) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la propia empresa; la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la empresa como a compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
2. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona. Venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la Empresa. No registrar operaciones mercantiles efectuadas en nombre de la Empresa.
3. Las irregularidades en el seguimiento de los procedimientos y protocolos de seguridad establecidos por la Dirección que puedan dar lugar a actuaciones fraudulentas o perjuicios económicos.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar su presencia en la Empresa.
6. Falta notoria de respeto o consideración al público.
7. Intencionadamente inutilizar, hacer desaparecer, consumir, o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mercancías o documentos de la empresa.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños datos de reserva obligada, utilizando para ello cualquier tipo de medio incluido el informático.
9. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los/as jefes/as o familiares, así como a los compañeros y compañeras de trabajo y al público en general.
11. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.
12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
14. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
16. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o el abandono del mismo, cuando exceda de sesenta minutos en un mes.
17. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de dos o más días en un mes.
18. La alteración intencionada en el precio de los productos en las compras/ventas realizadas.

Artículo 69. 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 treinta días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.

Rescisión del contrato por despido disciplinario.

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

## Artículo 70. Prescripción.

Las faltas enunciadas en este Convenio Colectivo prescribirán:

Las leves a los diez días.

Las graves a los veinte días.

Las muy graves a los sesenta días a contar a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## Disposición Adicional Primera. Fomento del empleo de trabajadores con discapacidad.

Las empresas afectadas por el presente Convenio con 100 o más trabajadores, darán cumplimiento a lo establecido en el artículo 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, en materia de reserva de puestos de trabajo a cubrir por personas discapacitadas, teniendo las mismas condiciones y garantías salariales que el resto de trabajadores.

Las empresas afectadas por el anterior compromiso podrán excepcionalmente quedar exentas de esta obligación por los motivos establecidos en el artículo 1 apartado 2 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril. En cualquier caso, obtenida de los servicios públicos de empleo la declaración de excepcionalidad, para cumplir la obligación de reserva de empleo a favor de trabajadores con discapacidad, deberá adoptar cualquiera de las medidas alternativas previstas en el artículo 2 de la norma citada en este párrafo.

## Disposición Transitoria Primera. Tablas de reclasificación.

A título orientativo se adjunta tablas genéricas de asimilación de puestos de trabajos habituales en la empresa de acuerdo con los convenios colectivos de aplicación actual en las empresas formantes del ámbito funcional:

CONVENIO DE PROCEDENCIA	CATEGORÍA	ÁREA-GRUPO-PUERTO	NIVEL RETRIBUTIVO
Convenio Colectivo de Comercio en general de Málaga y Provincia	Jefe de Sucursal	(2º) - (A) - GERENTE	I
Convenio Colectivo de Comercio en general de Málaga y Provincia	Jefe de Sección (Cap.IV)	(2º) - (A) - SUBGERENTE	II
Convenio Colectivo de Comercio en general de Málaga y Provincia	Dependiente	(2º) - (B) - PROFESIONAL DE COMPRA Y/O VENTA	IV
Convenio Colectivo de Comercio en general de Málaga y Provincia	Ayudante	(2º) - (B) - COMPRADOR O VENDEDOR INICIAL	V
Convenio Colectivo de Comercio de la Provincia de Córdoba	Jefe de Sucursal	(2º) - (A) - GERENTE	I
Convenio Colectivo de Comercio de la Provincia de Córdoba	Jefe de Sección Mercantil	(2º) - (A) - SUBGERENTE	II
Convenio Colectivo de Comercio de la Provincia de Córdoba	Dependiente	(2º) - (B) - PROFESIONAL DE COMPRA Y/O VENTA	IV
Convenio Colectivo de Comercio de la Provincia de Córdoba	Ayudante	(2º) - (B) - COMPRADOR O VENDEDOR INICIAL	V
Convenio Colectivo de Comercio de la Provincia de Córdoba	Personal de limpieza	(2º) - (C) - AUXILIAR DE LIMPIEZA	VI

## Disposición Transitoria Segunda. Cambio legales.

Si se produjeran cambios legales durante la vigencia del presente convenio, las partes firmantes podrán a través de los mecanismos legales oportunos tratar e incluir en el texto las modificaciones legales que se produzcan en el ámbito social que pudieran afectar o modificar lo pactado en este texto.

## Disposición Transitoria Tercera. Transición salarial.

En los dos meses posteriores a la firma del presente convenio las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo, además de los cambios en el sistema retributivo derivados de la aplicación del sistema recogido en el texto del convenio, realizarán liquidaciones sobre las diferencias que pudieran surgir en la transición de los convenios provinciales correspondientes sobre las tablas salariales recogidas en 2013. Los salarios abonados durante el año 2012 por las empresas afectadas por este convenio compensarán y absorberán los establecidos en los convenios provinciales de actual aplicación, si éstos no hubiesen sido establecidos por convenio vigente.

De acuerdo con los artículos 6, 7, y 44 del Convenio se reconocerá como condición más beneficiosa el plus de transporte que cada trabajador viniera percibiendo en aplicación del correspondiente convenio provincial sectorial. Las cantidades correspondientes a este complemento quedaran recogidas con la misma nomenclatura

en la nómina del trabajador como complemento extrasalarial, compensable por otros de igual naturaleza si en el futuro se pactasen.

Los complementos de antigüedad que se vinieran percibiendo, que se contendrán en el plus ad-personam, y que estuvieran en tramo de consolidación durante la vigencia del presente convenio, mantendrán la expectativa, y llegado el cumplimiento del término establecido en el convenio de procedencia, se consolidarán las cantidades correspondientes, siendo incluidas en el complemento ad-personam.

Los complementos por actividad/puesto que se vinieran percibiendo quedarán absorbidos/compensados por los complementos de igual naturaleza incluidos en el presente convenio.

Cualquier discrepancia sobre las regularizaciones realizadas como consecuencia de la presente transición podrán ser expuestas por las partes a la Comisión Paritaria del convenio para la emisión de su dictamen con carácter vinculante.

Disposición Transitoria Cuarta. Protocolos de seguridad.

La comisión paritaria del convenio, en el mes siguiente a su composición formal, se compromete a convocarse para el estudio y aprobación de los protocolos de seguridad que las direcciones de las empresas correspondientes han implantado o pretenden implantar con el objetivo de reducir la merma en las tiendas y evitar las responsabilidades penales frente a terceros que puedan producirse por la aplicación incorrecta de los procedimientos establecidos.

Las partes comprenden el interés en que la homologación de dichos protocolos de seguridad pudiera ser compartida con el resto de empresas en el ámbito nacional que explotan el mismo tipo de negocio bajo su misma marca comercial, franquiciado o no. Por lo que invitarán a la comisión que se forme a los sindicatos mayoritarios en los ámbitos correspondientes para su participación y adhesión a los acuerdos sobre dichos protocolos.

Disposición Transitoria Quinta. Domingos y festivos.

En los actuales centros de trabajo de las empresas afectadas por este convenio durante la vigencia del mismo se mantendrá el sistema de compensación actual por el trabajo en domingos y festivos, a título resumido, retribuido con el 0,75% adicional.

Si cambiasen las condiciones de la actual regulación de horarios comerciales y los centros actuales o futuros se vieran afectados por normas de liberalización de los horarios, la Comisión Mixta de este convenio establecerá en ese momento las nuevas normas que resulten de aplicación en materia de jornada laboral y retribuciones.

Disposición Final.

El presente Convenio sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores Convenios Colectivos de aplicación en los centros de trabajo de las empresas incluidas en el ámbito funcional.

En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, en general, a la legislación de rango superior vigente en cada momento.