

**11835**

RESOLUCIÓN de 25 de mayo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Moderropa, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Moderropa, S.A. (Código de Convenio n.º 9011772), que fue suscrito con fecha 28 de marzo de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 25 de mayo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO MODERROPA, S. A.

CAPÍTULO I

Ámbito y revisión

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo será el aplicable a todos los trabajadores de la empresa Moderropa S.A. (nombre comercial KIABI), con independencia de cual sea su centro de trabajo dentro del territorio nacional.

La empresa Moderropa S.A. tiene actualmente centros de trabajo repartidos por todo el territorio nacional distribuidos en distintas Comunidades Autónomas. Esta situación ha aconsejado seguir con la aplicación un convenio único de ámbito empresarial con criterios de homogeneidad, para acomodarse al principio informador del Estatuto de los

Trabajadores de buscar una regulación uniforme de las condiciones de trabajo para una misma unidad de contratación, incluyendo dentro de ella a todos los trabajadores de la misma, procurando así la interacción del principio de unidad de empresa partiendo del hecho de que existe un elemento objetivo común derivado del hecho de la pertenencia a una misma empresa que fabrica y vende el mismo producto,

Con esta regulación uniforme de condiciones de trabajo se evitan los problemas relevantes derivados de la dispersión de centros de trabajo, que llevarían a aplicar distintas condiciones laborales según el ámbito territorial en que se desarrollara la actividad de la empresa

Ambas partes reconocen que, firmado el convenio con todos los requisitos legales, si cualquier centro de trabajo actual o un centro de trabajo que se creara después, pretendiese la segregación mediante la aplicación de un convenio distinto de exclusiva aplicación a ellos, atacaría al principio de igualdad constitucional que ambas partes reconocen haber logrado con este Convenio.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, iniciándose el mismo desde el día 1 de Enero de 2007 hasta el 31 de Diciembre de 2010, y su vigencia a partir de la fecha de la firma, sin perjuicio de que los efectos económicos se retrotraiga a 1 de Enero de 2007.

Artículo 3. *Denuncia.*

La denuncia del Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito con una antelación de tres meses a la fecha de finalización.

Las condiciones pactadas en el presente convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. A efectos de su aplicación práctica se establece que:

1. Las condiciones pactadas no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto.

2. Los artículos y disposiciones que contiene el Convenio se aplicarán con preferencia a otras cualesquiera. Con carácter supletorio y en todo lo no previsto en el mismo serán de aplicación las disposiciones autonómicas y estatales de carácter general que sean de aplicación siempre que no colisionen con las condiciones de este convenio.

3. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y solo aquellas que se vean afectadas por la Sentencia, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

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

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental en el trabajador.

Artículo 6. *Garantías «ad personam».*

Serán respetadas las situaciones personales disfrutadas por los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

CAPÍTULO III

Ingresos, grupos profesionales, período de prueba y modalidades de contrato

Artículo 7. *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 8:

Grupo I: 1 mes.

Grupo II: 1 mes.

Grupo III: 6 meses.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

Artículo 8. *Definición de los grupos profesionales.*

Grupo I (de iniciación profesional): Formación teórica básica equivalente como mínimo a graduado escolar o similar. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea.

El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de Recursos Humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas, inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso, puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo. La finalidad y objetivo del Grupo de Iniciación se refiere a trabajadores que se incorporen a la empresa afectada por el Convenio mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de la actividad, previa a una incorporación como profesionales en plenitud del desarrollo de sus conocimientos adquiridos a lo largo del período en el que han prestado servicio dentro del Grupo de Iniciación.

El tiempo máximo de permanencia en este grupo será de 12 meses.

Auxiliar de Consejera de venta: Son trabajadoras que bajo la supervisión de las profesionales, realizan tareas de etiquetado, reposición y, efectúan el cobro de los productos y mantendrán en orden y limpieza en el puesto de trabajo.

Mozo: Es la persona que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera de la tienda por procedimientos manuales o mecánicos; realiza asimismo, cualesquiera otros trabajos que exigen predominantemente esfuerzo físico.

Grupo II (de profesionales): Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a FP, BUP o similar. Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el Grupo de Iniciación, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida.

Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos.

Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc., la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de Recursos Humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso, puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

Consejeras de ventas: Son las personas que disponiendo los conocimientos suficientes para su profesión efectúan el etiquetado, la reposición, el orden, la venta, el retoque, el cobro de los productos en venta al público y mantendrán en orden y limpieza en el puesto de trabajo y supervisarán especialmente las funciones de las trabajadoras de inicio.

Mozo Profesional: Es la persona que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera de la tienda por procedimientos manuales o mecánicos;

realiza asimismo, cualesquiera otros trabajos que exigen predominantemente esfuerzo físico. Supervisará las tareas del Mozo de iniciación.

Grupo III:

Mandos: Titulación universitaria o conocimiento a nivel de Bachillerato superior, o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Realiza trabajos muy cualificados con un alto grado de autonomía a partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa.

Coordina el trabajo de un equipo profesional, formando las personas que están bajo su dependencia.

Directivos: Titulación de grado superior o medio y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de su profesión.

A las ordenes inmediatas de la Dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de su puesto. El empleado ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa.

Decide sobre un conjunto de empleados, y es responsabilidad suya la formación de las personas que estén bajo su dependencia.

Artículo 9. *Contratos de duración determinada.*

Contrato eventual: Se estará a lo dispuesto en el art. 15 del ET.

La duración máxima de este contrato será de seis meses, dentro de un período de 12 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 6 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo.

Contrato por obra o servicio determinado o de temporada: A los efectos de lo previsto en la normativa legal, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes:

Las campañas específicas, las ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros, los aniversarios u otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad, en conformidad con la normativa vigente.

Contrato de interinidad: Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previsto en los artículos 37, 38, 45 y 46 del E.T.

Contratos formativos:

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

A.1 La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal interrumpirá el tiempo de duración pactado para las prácticas excepto pacto expreso en contrario o pérdida de bonificaciones por parte del empresario contratante.

A.2 Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar hasta dos prorrogas, con una duración mínima de seis meses.

A.3 La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su Grupo Profesional, todo ello en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen.

A.4 Los puestos de trabajo encuadrables bajo este tipo de contrato son los correspondientes a los Grupos de Mandos.

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

B.1 La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni superior a dos años, pudiendo concertarse hasta dos prórrogas por períodos no inferiores a seis meses hasta alcanzar el tope de dos años.

B.2 Los tiempos dedicados a formación teórica, podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo, estándose a lo dispuesto, en todo caso, en el apartado e) del artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al preaviso en los contratos de duración determinada superiores a un año la empresa esta obligada a notificar terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preaviso dará lugar a la percepción del salario correspondiente a los días de preaviso no cumplidos.

Artículo 10. *Cese voluntario.*

El trabajador con contrato superior a un año que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la Dirección de la empresa con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso, dará derecho a la Dirección de la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Artículo 11. *Ascensos.*

Ascenso del grupo de iniciación al grupo de profesionales:

A partir de 1 de enero de 2007, el ascenso al Grupo de Profesionales tendrá lugar por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios durante doce meses en la empresa.

En cualquier caso, la Dirección de la empresa podrá adelantar el ascenso al Grupo Profesional con sujeción a los mecanismos establecidos.

Para el computo de los 12 meses se entiende que la experiencia debe ser desarrollada necesariamente de manera continuada, entendiéndose por tal a estos efectos la que se efectúa sin interrupciones superiores a un año, dado que la interrupción de la prestación laboral, con baja en la empresa por más de un año, aleja al empleado de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de organización específicos de cada una de las empresas cuyo conocimiento resulta determinante de la pertenencia al Grupo de Profesionales.

En base a las características de este Grupo de Iniciación, sólo es posible su utilización para el acceso al Grupo de Profesionales.

La Dirección de la empresa podrá adelantar el ascenso del Grupo Profesional a Mandos con sujeción a los mecanismos establecidos.

Mecanismos de ascenso: Esta normativa será establecida con carácter general por la empresa y deberá contener un sistema de cómputo de méritos de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración de la misma, conocimiento del puesto de trabajo, calidad y cantidad del trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo, su capacidad para coordinar personas y tareas, historial profesional y valoración de los mandos, etc.

Artículo 12. *Movilidad geográfica.*

Los traslados de personal del lugar de la prestación de un servicio que lleve consigo un cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse:

1. Por solicitud del interesado, formulada por escrito. En este caso y previa aceptación por la Dirección de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
2. Por acuerdo entre empresa y trabajador. Se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
3. Por decisión de la Dirección de la empresa en el caso de necesidades del servicio, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el caso de una nueva apertura, la dirección publicitará las plazas existentes al objeto de que el personal pueda solicitar el traslado, cuya aceptación será discrecional por parte de la dirección de la empresa.

Artículo 13. *Personal con discapacidad.*

Las empresas acoplarán al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual a trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasara a dicha situación.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 14. *Jornada laboral.*

La jornada máxima laboral anual comenzará siendo de 1784 horas efectivas de trabajo durante el año 2007 y se reducirá cuatro horas cada año durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 15. *Distribución de la jornada.*

Distribución de Jornada: partiendo de la jornada completa según convenio, el trabajador realizara su jornada laboral en base a esas horas, excluyendo de ese cómputo los festivos, los días de descanso establecidos por ley y las vacaciones establecidas por convenio.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo sobre la jornada planificada, se compensarán de manera acumulada mediante una hora de descanso por cada hora que exceda la jornada efectiva de la jornada planificada, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la Dirección de la empresa, dentro de los tres meses desde la finalización del cómputo, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción.

Excepcionalmente, en caso de bajas o de fuerza mayor, se podrá recurrir a la voluntariedad de los trabajadores a tiempo parcial para cubrir franjas horarias no previstas en los planning semanales.

La jornada laboral se entiende con carácter general de lunes a domingo inclusive.

Cuando la empresa organice el trabajo en domingos y festivos la distribución de la jornada deberá realizarse a lo largo de la semana mediante un sistema de turnos de trabajo y descansos, conforme a la siguiente regla:

Cada trabajador sujeto a este sistema tendrá derecho a no trabajar más del 70% de los domingos o festivos de apertura comercial autorizada anualmente, salvo que el número de domingos de apertura sea inferior a ocho al año. Si resultase fracción en el porcentaje se redondeará al alza a entero.

Se excluyen del sistema y, en consecuencia, de los importes que lo retribuyen, aquellos trabajadores con contrato parcial inferior a 20 horas semanales y que no trabajen más de 3 días a la semana de manera regular o en promedio anual, siendo uno de ellos domingo o festivo, toda vez que en su contratación resulta condición básica la prestación de trabajo en domingo y festivo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido. Dos días para los menores de edad según ET.

De conformidad con el artículo 6 del RD 1561/1995 el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la misma semana, así como el día completo de descanso podrá disfrutarse dentro de un ciclo no superior a 14 días. La recuperación del disfrute por la coincidencia del día libre rotativo con festivo, sin que ello implique reducción de la jornada anual pactada en CC.

Podrá existir jornada continua o partida excepto para los trabajadores cuya jornada no exceda de 4 horas, que se realizará de forma continuada.

Artículo 16. *Ventas especiales, inventarios.*

En los 4 días como máximo de inventarios al año, preparación de rebajas o ventas especiales la Empresa podrá variar el horario de trabajo. Dicha variación se pondrá en conocimiento de los trabajadores con 15 días de antelación como mínimo.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

Tendrá la consideración de jornada extraordinaria todas aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de jornada ordinaria, semanal, mensual o anual, más la prolongación de jornada. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de restringir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias y siempre que su causa esté motivada por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y/o urgentes, u otras circunstancias derivadas de la naturaleza propia de la actividad.

De realizarse, se compensarán necesariamente con igual tiempo de descanso, en jornadas completas.

Artículo 18. *Horas Festivas.*

Las horas festivas tendrán una compensación económica del 50% sobre la hora ordinaria.

No será de aplicación esta compensación económica para aquellos trabajadores con contrato parcial inferior a 20 horas semanales y que no trabajen más de 3 días a la semana de manera regular o en promedio anual, siendo uno de ellos domingo o festivo, toda vez que en su contratación resulta condición básica la prestación de trabajo en domingo y festivo.

Artículo 19. *Nocturnidad.*

Se consideran horas nocturnas las horas realizadas entre las 22 h 05 mn y las 6 h. Tendrán una compensación económica del 25% de la retribución de la hora ordinaria.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones al año.

Los trabajadores disfrutarán entre los meses de Junio a Septiembre de, al menos, 21 días naturales, ininterrumpidos de su período vacacional, salvo que ingresen en la Empresa con posterioridad al 1 de Agosto o su parte proporcional. Dentro de este período de tiempo la empresa no podrá excluir ninguna franja horaria, al menos una persona por sección

ha de disfrutar sus vacaciones en este período, no superando en el disfrute de las vacaciones el 25% del total de la plantilla.

La Empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, fuera del anterior período, y dicha exclusión no podrá ser superior a 7 días.

Con antelación a la publicación de los turnos de vacaciones, se dará cuenta de los mismos al Comité de Empresa o Delegados de Personal. La asignación de dichos turnos será conocida por los trabajadores con, al menos, dos meses de antelación al momento de su disfrute.

Durante la vigencia del presente Convenio se fija una bolsa de vacaciones por una cuantía de 350 € para el personal, que por necesidad del servicio u organización del trabajo, no disfrute el período vacacional de 21 días entre los meses de junio a septiembre, siendo proporcional la percepción de dicho importe en función a los días de no coincidencia con dicho período.

Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejerce el resto de sus compañeros de unidad de trabajo.

Artículo 21. *Cambio de servicio durante el embarazo.*

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la empresa facilitará el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y siempre que sea posible, dentro del mismo turno habitual.

Artículo 22. *Licencias retribuidas.*

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir remuneración por los motivos y el tiempo siguiente:

15 días naturales en caso de matrimonio.

3 días en los casos de nacimiento o adopción de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de conviviente o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por este motivo se tenga que efectuar desplazamientos fuera de la provincia se ampliará hasta 2 días más.

1 día por traslado de domicilio actual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

1 día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

2. Anualmente los trabajadores podrán disfrutar de una bolsa de 20 horas como máximo, por el tiempo preciso, con justificación de la ausencia y siempre que sea en horas coincidentes con su jornada laboral, justificando la imposibilidad de su utilización fuera de su jornada laboral, entre los siguientes supuestos:

Para asistir al médico, con el correspondiente visado facultativo. Se entenderá facultativo aquel que, hallándose habilitado al efecto, preste sus servicios tanto en la medicina pública como en la privada.

Para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, siempre que estén relacionados con el desarrollo de su carrera profesional. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

Para acompañar a hijos menores de 14 años a urgencia médica no previsible con justificación de la urgencia y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo.

Para la asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición de vivienda siempre que el trabajador deba hacerlo personalmente, acreditando la justificación correspondiente.

Artículo 23. *Licencias no retribuidas.*

Los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de un mes al año, sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con el principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de Enero y ventas de Julio, Navidad y Reyes. Este tipo de licencia se concederá 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.

Artículo 24. *Excedencias voluntarias.*

Podrá solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa siempre que lleven, por lo menos, un año de servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Durante esta excedencia el trabajador no podrá prestar servicios, ya sea por cuenta propia o ajena, para otra persona física o jurídica cuya actividad pueda suponer competencia para la empresa Moderropa, S.A.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo, escrita por parte de la empresa en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

Si durante este tiempo su vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cederá en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular, de acuerdo con la normativa contractual vigente en dicho momento.

El personal en situación de excedencia voluntaria tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si tras su solicitud de reingreso existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existan vacantes en su categoría y si en una inferior y desease incorporarse a la misma, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría, para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este Convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido cuatro años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 25. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

Designación o elección de un cargo público.

El personal que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrán asimismo solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

El trabajador que se acoja a un programa de tratamiento de deshabituación de conformidad con lo establecido en el artículo 30 de Salud Laboral.

Artículo 26. *Excedencia por motivos familiares y cuidado de hijos.*

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

Artículo 27. *Conciliación de la vida familiar.*

1. Lactancia.—el permiso por lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 ET.

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

Los trabajadores podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo al período de baja por maternidad.

2. Riesgo durante el embarazo.—en el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el art. 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior a otro compatible con su estado.

3. Reducción de jornada.—quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o un minusválido físico, psíquico 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 aquélla.

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 reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más 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.

4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario coincida con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, incluso uniéndola con la baja por maternidad siempre dentro del año natural y siempre que la organización del trabajo lo permita.

Artículo 28. *Suspensión del Contrato de Trabajo por paternidad.*

El padre o el progenitor tendrán derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil, o las leyes civiles de las Comunidades autónomas que lo regulan, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales de menores de hasta 6 años o de menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social o familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. Este período se ampliara en el supuesto de parto, adopción, o acogimiento múltiples, en dos días mas por cada hijo a partir del segundo.

El trabajador deberá comunicar al empresario con la debida antelación.

CAPÍTULO V

Salario

Artículo 29. *Salario base de grupo.*

Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio.

Artículo 30. *Tabla de salarios básicos.*

Los sueldos del personal afectado por el presente convenio serán los siguientes, expresados mensual y anualmente, y realizándose el cómputo en 15 pagas prorrateadas en 12 mensualidades

Año 2007		
Grupos	Anual - Euros	Hora - Euros
I. Iniciación	9.720,63	5,44
II. Profesionales	12.374,60	6,93
III. Mandos	14.000	

En caso de contrato a tiempo parcial el precio de la hora se distribuirá de forma distinta al no incluirse la parte proporcional de vacaciones en el pago mensual, siendo abonada dicha parte en el momento de su disfrute. Finalizado el año será objeto de regularización.

El salario base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 14 del presente Convenio Colectivo. Siendo de aplicación, tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio, como a los trabajadores que ingresen o reingresen en la Empresa.

El salario del trabajador en formación será del 80 y 90 por 100 del salario correspondiente al grupo de profesionales, durante el primer y el segundo año.

Artículo 31. *Gratificaciones Extraordinarias.*

Se pagarán las gratificaciones extraordinarias al año, cuyo abono se prorrateará mensualmente para todas las nuevas contrataciones en cualquiera de los centros de trabajo y para quienes ya tuvieran este sistema de pago.

Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo de trabajo.

Se concreta como períodos de devengos de las mismas los siguientes:

Paga de Julio: desde el día 1 de agosto al 31 de julio del año siguiente.

Paga de Diciembre: desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

Paga de Marzo: desde el día 1 de abril al 31 de marzo de cada año.

Artículo 32. *Incrementos salariales.*

Durante la vigencia del presente convenio, los salarios de años sucesivos se incrementarán conforme se detalla a continuación:

Año 2008 en el IPC real del año anterior más 0,25.

Año 2009 en el IPC real del año anterior más 0,25.

Año 2010 en el IPC real del año anterior más 0,25.

Artículo 33. *Complemento personal.*

Los complementos personales que disfruten cada trabajador durante la vigencia del convenio tendrán un incremento anual correspondiente al IPC real del año anterior.

En citado complemento personal se incluirá también cualquier cuantía que los trabajadores perciban por encima de los salarios base de grupo.

CAPÍTULO VI

Artículo 34. *Seguro de vida.*

La Empresa se obliga a concertar un Seguro de Vida e Incapacidad Permanente y Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, para los trabajadores afectados por el presente convenio, por un importe de 20.000 euros, durante toda la vigencia del convenio.

A instancias de la representación legal de los trabajadores, las empresas facilitarán copia de la pertinente póliza.

Artículo 35. *Prendas de trabajo.*

La Empresa facilitará a los trabajadores de los grupos de Iniciación y Profesionales un uniforme (4 prendas de arriba y 2 prendas de abajo) cada 6 meses, cuyo diseño y formato serán elegidos por la Dirección de la empresa anualmente. El personal con contratos inferiores a tres meses y las contrataciones de fin de semana recibirán 2 prendas de arriba y 1 de abajo.

El mantenimiento del buen estado del vestuario será por cuenta del trabajador. Dichos uniformes serán reintegrados a la empresa a la finalización de la relación laboral.

Artículo 36. *Complemento de incapacidad.*

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral (debidamente acreditado por la Seguridad Social), la Empresa complementará hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja, a partir del 20.º día de la misma y durante toda su duración. Desde el octavo día y hasta el decimonoveno la empresa completará hasta el 75 % de la base de cotización.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa complementará hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior durante toda la duración de la misma.

Artículo 37. *Dietas.*

Los trabajadores, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta que se fija en 28 euros, o a una media dieta de 14 euros, a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

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

Artículo 38. *Beneficios en compras.*

Se establece un sistema de beneficios en compras para los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo con una antigüedad superior a 30 días de un 15% de descuento. Este descuento se realizará mediante la tarjeta de fidelidad que es personal e intransferible. Las disposiciones ligadas a las operaciones comerciales dirigidas a un núcleo concreto de clientes (vales de compra o reducción, mailings, operaciones flash...) y globalmente las operaciones de marketing directo, no están dirigidas a los miembros del personal siempre que sea comunicado expresamente por la empresa antes del inicio de la operación. Por lo tanto, estas ofertas no son acumulables al descuento del 15%, valido éste a lo largo de todo el año.

Una vez terminada la relación laboral, la tarjeta deberá ser recuperada por el superior jerárquico.

CAPÍTULO VII

Artículo 39. *Comisión sectorial de seguridad y salud.*

Al objeto de fomentar la participación de empresarios y trabajadores, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo se acuerda la constitución de una comisión sectorial de Seguridad y Salud en el trabajo, dentro de los 6 primeros meses de la entrada en vigor del presente convenio, integrada por las organizaciones firmantes del convenio, cuya composición será paritaria y adoptará sus propias normas de funcionamiento interno, asumiendo las competencias y facultades de consulta y participación en las materias relacionadas con la política de Salud Laboral en el Sector para Delegados y Delegadas de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, contempladas en el Capítulo V, artículos 36 a 39, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Comisión se reunirá trimestralmente y siempre que lo soliciten algunas de las partes pudiendo convocar a Técnicos de Prevención como asesores de los asuntos que se traten.

Tendrá como competencias:

Promover el estudio de las condiciones de trabajo en el sector.

Formulación de planes sectoriales de prevención

Evaluación y seguimiento de la aplicación de la normativa

Promoción de la Seguridad y Salud en el sector.

Impulsar campañas formativas sobre Prevención de Riesgos.

Emitir informes a requerimiento de las partes acerca de las cuestiones que planteen el correcto y adecuado tratamiento de la Seguridad y Salud en el sector.

Estudiar los datos de absentismo en el sector y proponer medidas que contribuyan a su reducción, incluso con tratamientos específicos sobre los complementos que se abonan en la actualidad.

Vigilar que los Comités Intercentros conozcan con carácter previo la asignación de las Mutuas gestoras de las contingencias.

Todos aquellos que puedan asumir por la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 40. *Seguridad y Salud a nivel de empresa.*

El Comité Intercentros, en los casos en los que esté prevista su constitución de conformidad con el contenido del presente Convenio, sin perjuicio de las competencias del comité de seguridad y salud de cada centro, podrá asumir funciones en esta materia cuando concurren situaciones similares que afecten a más de un centro de trabajo.

Artículo 41. *Salud laboral.*

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Asimismo, tiene el derecho de participar en la política de prevención de riesgos laborales en su empresa o centro de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras deberán cooperar con la empresa para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

En el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán previo informe de los representantes de los trabajadores, o en caso de no haber, de la Comisión Paritaria del Convenio, 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 para otras personas relacionadas con la empresa.

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. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Los trabajadores tienen derecho a ser informados sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten a la empresa en su conjunto como de cada tipo de puesto de trabajo o función.

La empresa deberá consultar a los trabajadores y trabajadoras, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL). Así mismo, el empresario deberá consultar a los trabajadores, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, los derechos de información, consulta y participación serán ejercidos por éstos, sin perjuicio de los derechos que a los trabajadores les atribuye la LPRL.

Los delegados de prevención constituyen la representación autónoma de los trabajadores en materia de salud y seguridad. Dada la importancia que la LPRL atribuye a estos delegados y con el objetivo de que puedan cumplir con las funciones que la citada Ley les encomienda dispondrán de un crédito horario mínimo anual de 30 horas para su formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin cargo al crédito horario sindical que en su caso tuviera, ni del previsto para el ejercicio de sus facultades y competencias contempladas en la LPRL. Este tiempo dedicado a la formación será considerado a todos los efectos tiempo de trabajo y su coste nunca recaerá sobre los delegados de prevención. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por los empresarios y convendrán su realización con las organizaciones sindicales.

Asimismo, los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario adicional de 15 horas mensuales para el desarrollo de funciones que la LPRL les encomienda. A este número de horas no se le podrán computar las que se utilicen en aquellas situaciones que en la Ley se contemplan y para las cuales se habilita un crédito horario específico.

Dentro de los planes formativos que las empresas deben acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la LPRL, en el año 2007 se impartirá a cada uno de los trabajadores una formación teórica y práctica de 16 horas mínimas. El diseño, duración y contenidos de dicha formación se llevará a cabo por la Comisión Sectorial de Formación.

La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos. Deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación será el referente que guíe las actuaciones del empresario en materia de salud y seguridad y constituirán el mínimo necesario de aplicación con la finalidad de prevenir los riesgos laborales y promover la mejora de las condiciones de trabajo.

Reconocimientos médicos: Los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho y a la vez la obligación de someterse a las revisiones médicas, en

aquellos casos que la empresa y los representantes de los trabajadores, o en su caso, la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud determine, tanto previas al ingreso al puesto de trabajo como las periódicas, o propuestas por los organismos oficiales competentes.

Salud laboral y drogodependencias: El consumo de drogas implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este Convenio el siguiente plan integral en sus vertientes preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva: Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas (que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables). Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial y voluntaria: Se facilitará tratamiento a aquellos trabajadores/as que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto, se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

Reinsertiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

No sancionadora: El hecho de que un trabajador o trabajadora decida acogerse a un programa de tratamiento de deshabituación, llevará aparejado la concesión de una excedencia extraordinaria especial, sin necesidad de acreditar antigüedad alguna ni el carácter indefinido del contrato, y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo al término del tratamiento, sin perjuicio de las sanciones que pudieran derivarse de otras faltas disciplinarias.

Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias será consultada, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los trabajadores.

La Comisión Sectorial de Seguridad y Salud concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto primer trimestre dentro del año 2007.

CAPÍTULO VIII

Artículo 42. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

a) Faltas leves.

1. La ausencia de comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
2. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Utilizar la ropa de trabajo para uso personal.
5. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

b) Faltas graves. Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo.
2. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
3. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin causa justificada, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
4. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día a un mes.
5. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
6. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.
7. La trasgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

c) Faltas muy graves.

1. La reiteración en un período de seis meses del abandono de puesto de trabajo sin causa justificada.

2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. 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.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de un día al mes.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.

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

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

8. Negarse acogerse a la excedencia para integrarse en un programa de tratamiento o su abandono; recogido en el artículo 30 de Salud Laboral.

9. El acoso sexual.

10. Trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, que se cometa dentro de los seis meses siguientes que se haya cometido la primera.

12. 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. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

13. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

14. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, a favor de otras personas.

15. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por la empresa en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

16. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.

Artículo 43. Régimen de Sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La Sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita al trabajador. En las faltas muy graves además de la comunicación escrita al trabajador habrá que comunicársela al Comité de empresa o Delegadas de Personal.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 60 días.

Despido.

Artículo 44. Prescripción.

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

La enumeración de las faltas que se contienen en este capítulo, se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la Empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la Dirección de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

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

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 45.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador de la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 46.

Los miembros de Comité, Delegados de personal y los Delegados Sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Artículo 47. Comité Intercentros.

Al amparo de lo establecido en el artículo 66.3 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 de personal, por se cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de siete. Sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro o delegados de personal y en su constitución se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales de la empresa. Este punto se revisará todos los años durante la vigencia del convenio a 31 de diciembre.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores sustituyéndose el término lista por el de sindicato y el voto válido por el de miembro de Comité o Delegado de Personal.

La designación de miembro del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa. La composición del Comité Intercentros se comunicará a la autoridad laboral, publicándose en los tablones de anuncios.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo y a la negociación colectiva.

Artículo 48. Cuotas sindicales.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina 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 cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, libreta de ahorros o entidad a la que deberá enviarse la correspondiente cantidad.

La Dirección de la empresa entregará a los sindicatos la relación nominal de las cuotas de cada uno de ellos, así como copia de las transferencias.

Artículo 49. Sistema de acumulación de horas.

Los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal podrán renunciar, en todo o en parte, a las horas sindicales que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro y otros miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito ante la Dirección de la empresa, en el que figurarán los siguientes extremos:

Nombre del cedente y del cesionario.

Número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos hasta un máximo de doce meses, siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Artículo 50.

Los Delegados Sindicales, delegados de personal o miembros del Comité de empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por incentivos percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas sindicales, el importe correspondiente al promedio de incentivos o primas obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes, por acumulación de horas, no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo anterior, el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

Artículo 51. *Comisión Mixta.*

A fin de servir de cauce de interpretación y mediación en aquellos conflictos que pudieran surgir en la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes asumen con carácter preceptivo y previo al planteamiento de contenciosos en vía administrativa o judicial, el trámite de consulta o mediación por la Comisión Mixta establecida en el presente artículo, que deberá elaborar un informe sobre las cuestiones controvertidas que se pudieran producir.

La Comisión Mixta se convocará cuando surja un conflicto a iniciativa de la parte que lo promueva, debiendo reunirse y dar una resolución en el plazo máximo de quince días desde la fecha de su convocatoria.

Esta Comisión estará formada por seis representantes, tres designados por la empresa y tres por los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo.

Dentro del ámbito de sus funciones se faculta a la Comisión Mixta para que durante la vigencia del Convenio Colectivo y en desarrollo de lo establecido en el artículo 11.2 del presente Convenio, analice y proponga un sistema de valoración objetivo en materia de ascensos.

CAPÍTULO X

Trabajadoras víctimas de violencia de género

Artículo 52.

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

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

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupara la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

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

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

5. A los efectos de lo señalado en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

6. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género, la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

CAPÍTULO XI

Acuerdo para la prevención y tratamiento de las situaciones de acoso moral y sexual

Artículo 53.

El Comité Intercentros y la Dirección de la empresa Moderropa S.A. firman este acuerdo para establecer un procedimiento de actuación para el tratamiento de los posibles casos de acoso moral y sexual que se pudieran producir en la empresa.

La Empresa, junto con los representantes de los trabajadores, debe trabajar para implantar políticas que fomenten la creación de entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador.

Por esta razón, ambas partes manifiestan su compromiso de crear 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.

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 lo anterior en sus ámbitos de responsabilidad. La empresa evaluará los riesgos psicosociales y la detección precoz de los casos de acoso a través de la vigilancia de la salud.

Artículo 54. *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 supone 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 pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar las siguientes:

El trabajador recibe ofensas verbales, insultos, gritos.

Al trabajador le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros trabajadores o ante los clientes.

El trabajador recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.

Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realice despectivamente.

Al trabajador se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío tanto por parte de otros trabajadores como de los mandos.

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 sus competencias.

Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.

Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Artículo 55. *Acoso sexual.*

Por acoso sexual se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualesquiera otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de dichos comportamientos.

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.

A título de ejemplo, se enumeran algunos comportamientos que pueden constituir 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.

Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

Artículo 56. *Procedimiento de actuación.*

Los procedimientos fijados en el presente protocolo de actuación se desarrollarán bajo los principios de rapidez y confidencialidad garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Además se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Se estructura un procedimiento de actuación para aquellos trabajadores que consideren estar siendo objeto de acoso:

1. El procedimiento se iniciará por medio de denuncia realizada por escrito de la persona víctima de acoso que presentará al director de la tienda o en su defecto al Departamento de Recursos Humanos. Si así lo desea el trabajador también puede dirigirse a los representantes de los trabajadores, que le podrán ayudar en la tramitación de la denuncia.

En la denuncia se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a las personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de las mismas.

2. A fin de tramitar este procedimiento, se crea un Comisión Instructora integrada por un médico adscrito al servicio de prevención y un representante del departamento de Recursos Humanos, todos ellos ajenos al centro de trabajo. En cualquier caso, los trabajadores podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por un representante de los trabajadores.

3. Una vez que se haya notificado oficialmente la denuncia en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, escuchando a todos los testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

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

4. La fase informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

La Comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver la denuncia presentada.

5. Cuando el informe constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al director de la tienda y al director regional de la empresa, para que adopten las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

6. Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En ningún caso se tomarán represalias contra el trabajador denunciante.

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

8. La Empresa informará a los representantes de los trabajadores del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria.

Disposición transitoria primera.

A partir de la publicación del presente convenio, se suprime el plus de funcionalidad.

El personal que a esta fecha estuviera percibiendo este complemento seguirá percibiéndolo hasta la consecución del siguiente grupo profesional, que será a los 12 meses como máximo desde la incorporación en la empresa. Para ese personal el salario base que será de aplicación durante el tiempo que perciban este plus de funcionalidad será el del convenio colectivo anterior por ser la suma de ambos conceptos superior al importe del salario base marcado en este convenio para el grupo de iniciación.

Disposición transitoria segunda.

Como consecuencia de una interpretación errónea en el cálculo del salario/hora de los trabajadores a tiempo parcial, se venía integrando en ese concepto la parte correspondiente a las vacaciones lo que equivalía a que, por error, se pagase doblemente este concepto.

A la entrada en vigor del Convenio 01/11/2003 se regularizó esa situación, pero se mantuvo el error de seguir pagando el salario base por hora

del convenio anterior a los trabajadores con contrato a tiempo parcial que estaban en la plantilla antes de este nuevo convenio, por lo que seguía existiendo una tarifa económica denominada «Tarifa con vacaciones» que era totalmente errónea e injustificada.

Como consecuencia de lo anterior, a partir del 01/01/2007 se acuerda que la cantidad superior que resulte de su comparación con el salario hora real de los trabajadores con contrato a tiempo parcial, continuará percibiéndose por los que disfrutaban de tal diferencia pero, figurará en el recibo de salarios separado del salario hora, con la denominación de «complemento de tarifa» y permanecerá congelado en el futuro. Así mismo se acuerda que su importe será absorbido y compensado cuando el trabajador sea ascendido a un grupo superior, o su contrato se transforme a tiempo completo.