

Convenio estatal de Grandes Almacéns 2013-2016



SERVIZOS

www.cigservizos.org

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE GRANDES ALMACÉNS (2013-2016)

[*Publicado no BOE núm. 96, do 22 de abril de 2014]

TÍTULO I

Dereitos individuais

CAPÍTULO I

Ámbito e revisión

Sección 1.^a Ámbito

Artigo 1. Ámbito funcional.

Este Convenio colectivo establece as normas básicas de traballo das empresas que viñan rexéndose polo Convenio colectivo de Grandes Almacéns.

Igualmente se rexerán por este Convenio:

A) Como empresas:

1. As encadradas na Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) que non tivesen Convenio colectivo propio concorrente.
2. As que, pertencendo ao mesmo grupo empresarial das encadradas en ANGED, con independencia da actividade que desenvolvan, ou presten os seus servizos principalmente no espazo físico no que despreza a súa actividade a principal, ou a súa actividade contribúa ou complemente á principal, e veñan aplicando ou fagan remisión expresa de sometemento ao presente convenio.
3. As que operen como franquías das contempladas no punto 1 anterior na actividade descrita no punto 4 seguinte, independentemente do número de metros cadrados de venda.
4. As que teñan por finalidade unha actividade mercantil dedicada fundamentalmente ao comercio mixto polo miúdo en medianas e grandes superficies, cun ou máis centros de traballo organizados por departamentos, sempre que reúnan a nivel nacional, como empresa ou grupo de empresas, unha superficie de venda non inferior aos 30.000 metros cadrados, nalgunhas das modalidades seguintes:
 - 4.1 Grandes almacéns: Enténdese por tales aquelas empresas que teñen un ou máis establecementos de venda polo miúdo que ofrecen unha variedade ampla e relativamente profundo de varias gamas de produtos (principalmente artigos para o equipamento do fogar, confección, calzado, perfumaría, alimentación, etc.), presentados en departamentos múltiples, en xeral coa asistencia dun persoal de venda, e que poñen ademais diversos servizos a disposición dos clientes.
 - 4.2 Hipermercados: Enténdese por tales aquelas empresas que teñen un ou máis establecementos de venda polo miúdo que ofrecen principalmente en autoservizo unha ampla variedade de produtos alimentarios e non alimentarios de gran venda, que dispoñen, normalmente, de estacionamento e poñen ademais diversos servizos a disposición dos clientes.
5. As Grandes Superficies Especializadas: Entendendo por tales as que, reunindo as características de actividade, volumes e dimensión mínimos establecidos no apartado anterior, acorden coa representación dos traballadores a súa inclusión neste Convenio.

6. O convenio non será de aplicación ás empresas que se dediquen á actividade de supermercados, agás remisión expresa de conformidade co disposto no número 2 anterior.

B) Como traballadores: Os que presten os seus servizos con tal carácter para as empresas incluídas no ámbito de aplicación.

Non será de aplicación o presente Convenio ás persoas que estean comprendidas nalgún dos supostos regulados nos artigos 1.º 1.3 e 2 do Real Decreto Legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 2. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todo o territorio do Estado español para as empresas e traballadores incluídos no ámbito funcional.

Artigo 3. Ámbito temporal, cláusula derogatoria e revisión.

1. A vixencia xeral deste Convenio iniciarase a partir de primeiro de xaneiro de 2013, finalizando o 31 de decembro de 2016 agás para as materias que teñan unha vixencia específica expresada no propio Convenio.

Os efectos económicos das táboas salariais entrarán en vigor o primeiro de xaneiro de 2013, agás disposición expresa contida no propio Convenio.

A denuncia do Convenio Colectivo, ou da parte que se pretenda revisar ao remate da súa vixencia parcial, efectuarase de conformidade co artigo 89 do Estatuto dos Traballadores, debendo notificarse esta cun prazo mínimo de quince días antes da finalización da súa vixencia.

De conformidade co previsto no artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores, se no período de negociación non se alcanzase un acordo as partes someterán as súas diferenzas a unha mediación nos termos previstos neste convenio para resolver as discrepancias que xurdan na Comisión Mixta, aínda que no presente caso o sometemento a arbitraje das diferenzas terá carácter voluntario.

2. Derrogación:

Desde o momento de entrada en vigor dos efectos deste Convenio quedan derogados expresamente, e substituídos polo nel previsto, todos e cada un dos contidos do Convenio colectivo anterior publicado no BOE de 5 de outubro de 2009 e 18 de outubro de 2012.

Sección 2.ª Prelación de normas e articulación

Artigo 4.

Os dereitos e obrigas derivados das relacións laborais no ámbito de aplicación deste Convenio, respectando o contido do artigo 3.º do Estatuto dos Traballadores, regularanse, polo previsto no Convenio como elemento homoxeneizador das condicións de traballo no sector en todo o territorio nacional, por tratarse dun Convenio Colectivo negociado ao abeiro do disposto no artigo 83.2 do Estatuto dos Traballadores.

En consecuencia, e co fin de establecer para o ámbito de actuación deste Convenio unha estrutura racional e homoxénea, evitando os efectos da desarticulación e dispersión, as partes lexitimadas no ámbito de aplicación deste Convenio acordan que a estrutura da negociación colectiva no sector de grandes almacéns quede integrada por esta unidade de negociación de ámbito estatal, con expresa exclusión de calquera outra e, de ser o caso, polo desenvolvemento desta no seo de cada empresa, con respecto en todo caso á lexislación vixente.

CAPÍTULO II

Ingresos, grupos profesionais, modalidades do contrato, ascensos

Sección 1.ª Ingresos e período de proba

Artigo 5. Período de proba.

O ingreso dos traballadores considerarase feito a título de proba de acordo coa seguinte escala correspondente á clasificación do persoal nos distintos grupos profesionais enumerados no artigo 6. A saber:

Grupo de Mandos: Seis meses.

Grupo de Técnicos: Seis meses.

Grupo de Coordinadores: Catro meses.

Grupo de Profesionais: Tres Meses.

Grupo de Persoal Base: Tres Meses.

Estes períodos serán de traballo efectivo, descontándose, xa que logo, a situación de Incapacidade Temporal calquera que sexa o motivo desta.

Sección 2.ª Clasificación do persoal

Artigo 6. Grupos Profesionais.

En función das aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación, establécense, con carácter normativo, os seguintes grupos profesionais e os contidos específicos que os definen que terá unha vixencia de dez anos desde a súa publicación no «BOE»:

Definición dos grupos profesionais

Grupo de Persoal Base: Formación teórica básica equivalente, como mínimo, a graduado en Educación Secundaria, graduado escolar ou similar. Os obxectivos e métodos de traballo son examinados e fixados baixo supervisión, por anticipado. O traballador recibe indicacións precisas sobre os métodos a utilizar e o desenvolvemento do traballo é controlado por un superior, polo que non debe nin ten que tomar decisións autónomas, fóra diso as sinxelas/obvias que esixe a realización de toda tarefa. O traballo está totalmente normalizado e estandarizado, os procedementos son uniformados e existen instrucións directamente aplicables esixíndose só certa iniciativa ou achega persoal para completar e axustar as normas ao traballo concreto. A información necesaria para a realización do traballo é obtida de forma directa e inmediata. A posición non implica ningunha responsabilidade directa nin indirecta na xestión de recursos humanos, pero esixe o coñecemento das normas de seguridade básicas inherentes a cada posto. Respecto da responsabilidade económica, os seus erros e faltas só afectan á misión do posto, sen incidir no resto da organización, excepto cando se refiren ao servizo prestado aos clientes ou afectan á imaxe da empresa, nese caso pode ser significativa. Garda confidencialidade sobre a información básica, existente na súa área de traballo.

Grupo de profesionais: Formación teórica ou adquirida na práctica ata un nivel equivalente a Bacharelato, BUP, FP de grao medio ou similar. As tarefas levadas a cabo son as mesmas que as realizadas polo grupo de persoal base, mais a súa realización desenvólvese cunha maior marxe de autonomía en base á experiencia adquirida. Co superior defínese a concepción global das tarefas, durante a realización das cales hai posibilidade de consultarlle puntualmente e o resultado final é verificado; en consecuencia, exerce certa autonomía ao decidir sobre a aplicación concreta dos métodos para alcanzar os obxectivos. As tarefas están normalmente estandarizadas e realízanse baixo instrucións de carácter xeral, aínda que se require certa achega persoal para adaptar as normas ao traballo ante novas situacións. Aplica ocasionalmente algunhas accións ou procedementos para seleccionar, buscar, discriminar, etc., a información necesaria, a cal non está sempre presente, polo que é necesario realizar accións para obtela, accións que esixen habilidades normais,

baseadas na experiencia. A posición non implica responsabilidade directa na xestión de recursos humanos, aínda que esixe o coñecemento e cumprimento das normas de seguridade básicas que lle son inherentes. Respecto da responsabilidade económica, as accións ou omisións só afectan á misión do posto, con incidencia leve na unidade produtiva, excepto cando se refiren ao servizo prestado aos clientes ou afectan á imaxe da empresa, nese caso pode ser significativa. Ten acceso e emprega confidencialmente a información básica existente na súa área.

Grupo de profesionais coordinadores: Formación teórica ou adquirida na práctica, ata un nivel equivalente a FP de grao superior ou similar. Realiza por definición os cometidos propios do grupo de profesionais pero con absoluta autonomía, pois co superior avalía o resultado final, só se concretan os obxectivos xerais, pero non os métodos, os cales son decididos autonomamente, nin hai supervisión durante o proceso de decisión autónoma a menos que o traballador solicite, sen poder demandar constantemente asistencia xerárquica. Requírese igualmente un maior grao de iniciativa e creatividade, pois existen normas e instrucións pero deben ser interpretadas e totalmente adaptadas para fixar as directrices concretas da tarefa. Para a obtención da información, precisa coñecementos especializados, obtidos mediante unha formación adecuada. Colabora na xestión de recursos humanos, realizando accións encamiñadas a orientar o comportamento dos compañeiros do grupo de profesionais ou persoal base cara ao logro dos obxectivos, supervisando as funcións que desenvolven e exercendo, no caso de que se lle encomenden, funcións encamiñadas á consecución de resultados, implantación e xestión na súa área de actividade.

Grupo de técnicos: Titulación a nivel de escola superior ou de grao medio ou facultades, complementada con estudos específicos. Realiza cun alto grao de autonomía actividades complexas con obxectivos definidos e concretos podendo partir de directrices moi amplas sobre un ou máis sectores da empresa. O traballador habitualmente ten que decidir dun xeito autónomo acerca dos procesos, os métodos e a validez do resultado final do seu traballo dentro dos obxectivos fixados pola empresa. Todo iso comporta unha gran achega dos coñecementos persoais técnicos. No desempeño do seu traballo necesita identificar a información que require e executar as accións que conduzan á aparición da información, á súa obtención e ao seu procesamento. A responsabilidade polos seus erros e faltas ten importantes efectos negativos no funcionamento da empresa.

Grupo de mandos: Formación teórica ou adquirida na práctica equivalente a Titulado de grao superior ou doutoramento. Ás ordes inmediatas da dirección e participando na elaboración da política da empresa, dirixe, organiza, coordina e responsabilízase das actividades no seu posto.

O empregado debe decidir autonomamente acerca do proceso, os métodos e a validez do resultado final dentro dos obxectivos fixados pola empresa, sen precisar na práctica de asistencia xerárquica. As instrucións enúncianse en termos xerais, e teñen que ser interpretadas e adaptadas en gran medida, estando facultado para fixar directrices, por todo o cal se esixe ineludiblemente unha gran achega persoal. O desempeño do posto require identificar que tipo de información se necesita e, ademais, realizar accións específicas para provocar a súa aparición e permitir a súa obtención. En canto a xestión de Recursos Humanos, decide, optando por unha liña de actuación, sobre un conxunto de empregados, e é responsabilidade súa a formación das persoas que están baixo a súa dependencia. Deseña, dita e/ou vela polas normas de seguridade. Economicamente, a responsabilidade polos seus erros e faltas afecta directa ou indirectamente a toda a organización, e, ademais de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, ten importantes efectos negativos no funcionamento da empresa. Consecuentemente, ten acceso e utiliza información privilexiada, da que poden derivarse consecuencias moi graves.

Sección 3.^a Modalidades contractuais

Artigo 7.

A contratación de traballadores axustarase ás normas legais xerais sobre colocación vixentes en cada momento.

Serán de aplicación ás diferentes modalidades de contratación os seguintes apartados:

1.º As condicións pactadas neste Convenio colectivo refírense á realización da xornada máxima ordinaria pactada no seu artigo 26, polo que se aplicarán proporcionalmente en función da xornada efectiva que se

realice.

2.º Todos os traballadores gozarán das mesmas licenzas ou permisos, vacacións retribuídas, réximes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, mesmo réxime de comisións sobre vendas, etc., sempre que sexan compatibles coa natureza do seu contrato en proporción ao tempo efectivamente traballado e do carácter divisible ou indivisible das prestacións que puidesen corresponderlles.

Artigo 8. Contratos formativos.

A) Contrato de traballo en prácticas: Estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores e normas de desenvolvemento.

B) Contrato para a formación e a aprendizaxe: Estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores e normas que o desenvolvan.

Dadas as características do sector e sempre que a lexislación o permita a duración mínima destes contratos poderá ser de seis meses.

Se a lexislación xeral o permite, os tempos dedicados a formación teórica poderán concentrarse ao longo da duración do contrato, sempre que non se esgotase o tempo de duración deste.

Para fomentar a incorporación de traballadores con contratos para a formación e a aprendizaxe, a xornada máxima de referencia nesta modalidade será a máxima legal existente con carácter xeral en cada momento e a súa retribución, calculada polo tempo de traballo efectivo, estará en proporción ao salario mínimo interprofesional.

Por acordo co Comité de empresa ou Comité intercentros, as empresas poderán desenvolver as normas legais e regulamentarias nesta materia, en canto estas se remitan á regulación prevista en convenio colectivo.

Artigo 9.

A. Contrato de traballo a tempo parcial: Estarase ao disposto no artigo 12 do Estatuto dos Traballadores.

A.1 En caso de aumento de persoal ou vacante a cubrir, en similar función, a igualdade de condicións, os traballadores contratados a tempo parcial, terán preferencia sobre novas contratacións a tempo pleno. Para ese efecto as empresas publicarán no taboleiro de anuncios de cada centro, con quince días de antelación á súa execución, a súa intención de contratación indefinida a tempo completo do centro en cuestión.

A.2 Especificarase nos contratos de traballo a tempo parcial o número de horas ao día, á semana, ao mes, ou ao ano contratadas, así como os criterios para a súa distribución nos termos previstos neste Convenio.

A título indicativo poderanse establecer no contrato franxas horarias con carácter xeral, entendidas como os períodos nos que é esixible a prestación de traballo ordinario e, se ó caso, as horas complementarias. Para ese efecto poderán ter a consideración de franxa horaria as quendas de referencia horaria que poidan establecerse con carácter xeral no ámbito de empresa.

O pacto de horas complementarias, cando legalmente sexa posible, poderá alcanzar ao 40% das horas ordinarias contratadas.

Non será esixible a realización de horas complementarias cando non vaia unida ao comezo ou fin da xornada ordinaria, e só será posible unha interrupción (nunca maior de catro horas) se a xornada efectivamente realizada tal día é superior a catro horas.

Só será esixible a realización de horas complementarias en días nos que non estea planificada xornada ordinaria para un mínimo de catro horas continuadas e sempre dentro da franxa contratada.

O traballador poderá deixar sen efecto o pacto de horas complementarias polos supostos establecidos na Lei.

A.3 A xornada inicialmente contratada poderá ampliarse temporalmente cando se dean os supostos que xustifican a contratación temporal. Na ampliación deberán concretarse as causas da ampliación temporal.

A.4 En canto ao período de proba, os contratos a tempo parcial estarán ao disposto no artigo 5 deste Convenio colectivo e determinarase o seu cómputo en relación coa prestación efectiva de traballo contratado.

B. Contrato de substitución: Estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores, e para facilitar e axilizar este tipo de contratacións asúmense convencionalmente as maiores facilidades e posibilidades que permita a lexislación en cada momento.

Artigo 10. Contratos de duración determinada.

A. Contrato eventual.

A.1 Estarase ao disposto no artigo 15 do Estatuto dos Traballadores.

A.2 A duración máxima deste contrato será de 12 meses, dentro dun período de 18 meses. No caso de que se concerte por un prazo inferior a 12 meses, poderá ser prorrogado mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder do devandito límite máximo ou do que en cada momento estableza a lexislación xeral.

B. Contrato por obra ou servizo determinado: Para os efectos do previsto no artigo 15.1.a) do Estatuto dos Traballadores, ademais dos contidos xerais, identifícanse como traballos ou tarefas con substantividade propia, dentro da actividade normal das empresas do Sector, que poden cubrirse con contratos para a realización de obras ou servizos determinados, as campañas ou promocións específicas de produtos por conta de terceiros e as remodelacións ou cambios de implantación sen periodicidade fixa.

C. Contrato de interinidade: Para substituír a traballadores con dereito a reserva de posto de traballo poderanse celebrar contratos de interinidade.

Sección 4.^a Promoción profesional, réxime de ascensos

Artigo 11. Promoción profesional.

En desenvolvemento do previsto no artigo 23.1 do Estatuto dos Traballadores, o traballador terá dereito ás facilidades nel contempladas para a súa promoción profesional.

No exercicio destes dereitos garantirase a inexistencia de discriminación entre os empregados e o que o seu goce non altere as condicións de equilibrio entre o tempo de traballo e de conciliación da vida familiar do resto de empregados. Cando, polo volume de empregados nos que coincidan estas circunstancias, ou, pola súa concentración en determinadas áreas de organización do traballo, o seu goce supoña unha alteración substancial no réxime de traballo e descanso do resto dos empregados deberase requirir o consenso destes para a súa concesión.

O momento do goce do permiso ao que se refire o artigo 23.3. do Estatuto dos Traballadores, establecerase pola Dirección da empresa cando os tempos de formación estean inmersos nun plan de formación desenvolvido por iniciativa empresarial ao que o traballador teña a posibilidade de concorrer e considerarse cumprido cando se ofrezca ao mesmo tal posibilidade.

Artigo 12. Réxime de ascensos.

1. Sistemas: Independentemente da facultade de contratación de novos traballadores, que terá que suxeitarse ao disposto sobre modos de contratación neste Convenio colectivo, Estatuto dos Traballadores e normas concordantes, os ascensos produciranse mediante algún dos seguintes sistemas:

1. Mediante libre designación da Empresa: Rexeranse polo presente sistema todos os postos de traballo

incluídos no Grupo de mandos e no de técnicos, aínda que neste último Grupo as Empresas deberán ter en conta aquelas actividades cuxo desenvolvemento profesional poida completarse cos coñecementos e titulación académicos esixidos para a pertenza a este grupo, a fin de propiciar a promoción profesional interna.

2. Por concurso-oposición, ou avaliación continuada: Rexeranse polos presentes sistemas os ascensos do Grupo de profesionais ao de profesionais coordinadores.

2.A) Concurso oposición:

As empresas que cubran algún dos postos a que se refire o parágrafo anterior mediante o sistema de probas, proverán a convocatoria dun concurso-oposición ao que poderán concorrer os traballadores.

O comité de empresa ou delegados de persoal, se é o caso, terán dereito a recibir información previa sobre a normativa de valoración que establezan as empresas nos concursos-oposición.

Esta normativa será establecida con carácter xeral por cada unha das empresas e deberá conter un sistema de cómputo de méritos de carácter obxectivo, tomando como referencia, entre outras, as seguintes circunstancias: antigüidade na empresa, titulación adecuada e valoración desta, coñecemento do posto de traballo, historial profesional e valoración dos mandos, desempeño temporal de funcións do Grupo en cuestión, capacidade de coordinación, asistencia e aproveitamento de cursos de formación, probas a efectuar e a súa valoración.

2.B) Por avaliación continuada do desenvolvemento profesional:

Enténdese por avaliación continuada, a valoración dos coñecementos teóricos e prácticos adquiridos polo traballador no desempeño das tarefas encomendadas durante a vixencia da súa relación laboral. A devandita valoración sustentárase en criterios de carácter obxectivo, tales como, a antigüidade na empresa, a asistencia e aproveitamento dos cursos de formación, os logros profesionais adquiridos a través da experiencia, a calidade e cantidade do traballo desenvolvido, os dotes para traballar en equipo, a súa capacidade para coordinar persoas e tarefas, etc.

Con carácter semestral as empresas comunicarán ao comité de empresa ou delegados de persoal, de ser caso, os ascensos así efectuados, dando conta dos criterios utilizados para a adxudicación.

3. Polo exercicio da práctica con avaliación:

Rexeranse polo presente sistema os ascensos do Grupo de persoal base ao de profesionais.

2. Criterios: Os ascensos profesionais terán lugar conforme aos seguintes criterios:

2.a) Ascenso do grupo de persoal base ao grupo de profesionais: O ascenso ao Grupo de profesionais terá lugar por unha avaliación e o transcurso do tempo, considerándose para estes efectos prazos de anos e meses completos, contados de data a data desde o inicio da relación laboral no Grupo de persoal de base.

Se non houberse avaliación, producirase o ascenso ao Grupo de profesionais cando, transcorridos cinco anos desde a data de inicio da relación laboral, en cada un dos cales realice un mínimo de 450 horas de media anual de traballo efectivo, o traballador desenvolva as correspondentes habilidades nos distintos postos de traballo que lle permitan adquirir unha polivalencia e multifuncionalidade en todas as posicións susceptibles de ser cubertas mediante este Grupo Profesional. A realización das 450 horas de media anual deberá efectuarse sen interrupcións superiores a dous meses. No caso de que existisen interrupcións superiores a dous meses, non se computará o período anterior á interrupción para os efectos de alcanzar a media de 450 horas.

Enténdese que a experiencia debe ser desenvolvida necesariamente de xeito continuado, entendendo por tal, para estes efectos, a que se efectúa sen interrupcións superiores a un ano, dado que a interrupción da prestación laboral, con baixa na empresa por máis dun ano, afasta o empregado das constantes innovacións

nas técnicas e sistemas de organización específicos de cada unha das empresas cuxo coñecemento resulta determinante da pertenza ao Grupo de profesionais, polo que, nestes casos, a nova relación laboral que se produza transcorrido un ano de desvinculación iniciará de novo o cómputo para o ascenso de Grupo profesional.

No caso de que o traballador non superase a avaliación terá dereito, previa solicitude, á repetición desta cada tres anos.

2.b) Ascensos do grupo de profesionais ao de coordinadores: Dado que os traballadores do Grupo de coordinadores realizan con carácter ordinario todas as tarefas contempladas no Grupo de profesionais, ademais das máis cualificadas e especializadas, a súa diferenza fundamental con estes estriba en ter persoal asignado e coordinado, así como no grao de dominio e desempeño da función; na maior responsabilidade asignada; e no grao de autonomía da función. En consecuencia, só accederán ao Grupo de coordinadores aqueles traballadores do Grupo de profesionais que de xeito habitual e preferentemente sobre outras funcións, realicen aquelas que reúnan todos os requisitos diferenciadores expostos e esixidos para a pertenza ao Grupo superior.

En concreto, o ascenso producirase cando no traballador en cuestión coincidan, nas distintas funcións que a seguir se detallan, todos os requisitos previstos en cada unha delas.

Funcións de venda:

- Coordina e forma as persoas a el asignadas.
- Coñece e domina o produto e a gama ou variedade deste, de xeito que debido ao devandito dominio pode participar na elaboración e evolución da variedade.
- Toma iniciativas en canto á implantación dos produtos que el controla.
- Coñece e domina as marxes unitarias do artigo, en beneficio e rendibilidade da sección.
- Propón e achega ideas e solucións de mellora de venda, variedade, calidade e innovación, etcétera.

Funcións de elaboración, manipulación e despacho de produtos:

- Coordina as persoas a el asignadas e prepara e distribúe o traballo destas.
- Coñece, respecta e domina as normas hixiénico-sanitarias do produto: cadea de frío, temperatura, data de caducidade, fermentación, etc.
- Baixo a súa iniciativa leva a cabo accións preventivas para preservar a hixiene e calidade dos produtos. Propón e achega solucións.
- Aplica de xeito autónomo as normas de presentación dun produto, tanto en venda en autoservizo como en mostrador tradicional: etiquetaxe, prezo, claridade, calidade, corte regular, porcións, etc.
- A execución do seu traballo vaise dos estándares habituais.
- Domina total e regularmente as técnicas de produción, cun alto nivel de manipulación, elaboración e transformación da materia prima en produto final para a venda.
- Incorpora valor engadido ao produto con incidencia en rendibilidade.

Funcións de xestión e administración:

- Coordina as persoas a el asignadas, controlando e supervisando o traballo destas.

- Domina e aplica, autonomamente, os procedementos contables e administrativos internos.
- Respecta o circuíto administrativo completo, control de pedidos, xestión de provedores, circuítos de mercadorías, fórmula e circuítos de venda e pagamentos, etc.
- Domina as ferramentas informáticas postas á súa disposición.

Funcións de mantemento:

- Coordina, supervisa, controla e forma as persoas a el asignadas.
- Utiliza autónoma e sistematicamente os medios necesarios para efectuar unha reparación rápida e fiable.
- Elabora o planning de mantemento preventivo.
- Ten control absoluto e aplica as normas de seguridade.
- Perfecto coñecemento de instalacións e redes, garantindo unha predición de avarías.
- Ten perfecto dominio do material e das instalacións, controlando procedementos internos e xestión de necesidades de repostos para reparacións.

3. Mecanismos de ascenso:

O paso dun Grupo profesional inferior a outro superior quedará condicionado á existencia de posto a cubrir no Grupo superior.

O ascenso a un Grupo profesional superior non se consolidará automaticamente, senón que se deberá respectar un período de adaptación de seis meses. Non superado polo traballador o referido período de adaptación, a empresa ou o propio traballador, poderá decidir o retorno ao Grupo profesional de orixe, non consolidando a retribución do Grupo superior, todo iso sen prexuízo do establecido na lexislación vixente.

4. Disposicións comúns:

As empresas facilitarán aos comités de empresa ou delegados de persoal, con carácter anual, o número de ascensos producidos.

Sección 5.^a Cesamentos

Artigo 13. Cesamento voluntario.

O traballador con contrato superior a un ano que se propoña cesar na empresa, voluntariamente e por decisión unilateral, deberá comunicalo á Dirección desta cunha antelación de 15 días á data na que deba deixar de prestar servizos. A devandita comunicación deberá realizarse por escrito e con acuse de recibo.

O incumprimento por parte do traballador deste preaviso dará dereito á empresa a descontar da liquidación o importe do salario dun día por cada un de atraso no preaviso fixado.

Igualmente, o incumprimento por parte do empresario de preavisar coa mesma antelación e nos mesmos supostos, se legalmente fose posible o devandito cesamento voluntario na relación laboral en data distinta á prevista, de ser o caso, de finalización, obrigará a este ao aboamento na liquidación do importe do salario dun día por cada un de atraso no preaviso, sempre que o contrato de traballo sexa superior a un ano. Nos demais casos de finalización da contratación polo empresario estarase ao que dispoña a lexislación vixente.

CAPÍTULO III

Salario

Sección 1.ª Estructura salarial

Artigo 14.

As retribucións dos traballadores incluídos no ámbito de aplicación deste Convenio, estarán distribuídas, de ser o caso, entre o salario base de Grupo e os complementos deste.

Por acordo expreso co traballador poderán pactarse fórmulas de salario flexible. Nestes supostos os conceptos figurarían en nómina de forma detallada e separada do resto.

Artigo 15. Salario base de grupo.

Enténdese por salario base de grupo o correspondente ao traballador en función da súa pertenza a un dos Grupos profesionais descritos neste Convenio colectivo.

O salario base remunera a xornada anual de traballo efectivo pactada neste Convenio colectivo e os períodos de descanso legalmente establecidos.

Artigo 16. Complementos salariais.

Son complementos salariais as cantidades que se engadan ao salario base de Grupo por calquera concepto distinto ao da xornada anual do traballador e a súa adscrición a un Grupo Profesional.

Os complementos salariais axustaranse, principalmente, a algunha das seguintes modalidades:

A) Persoais: Na medida en que deriven das condicións persoais do traballador.

B) De posto de traballo: Integrados polas cantidades que deba percibir o traballador por razón das características do posto de traballo ou da forma de realizar a súa actividade.

C) Por calidade ou cantidade de traballo: Consistente nas cantidades que percibe o traballador por razón dunha mellor calidade ou maior cantidade de traballo, ou ben en base á situación e resultados da Empresa ou unha área desta.

Artigo 17. Complemento persoal de antigüidade.

Mantéñense os importes de antigüidade dos cuadrienios xa perfeccionados; os novos cuadrienios que se perfeccionen ou recoñezan, aboaranse ao traballador na contía que corresponda ao número de cuadrenio que cumpre, conforme ás cantidades previstas na seguinte táboa:

	Ano	Hora
Primeiro Cuadrenio	255,79 €	0,14226 €
Segundo Cuadrenio	225,98 €	0,12568 €
Terceiro Cuadrenio	201,94 €	0,11231 €
Cuarto Cuadrenio e sucesivos	192,32 €	0,10696 €

As cifras arriba sinaladas son de aplicación para todos os Grupos Profesionais.

O importe de cada cuadrenio comezará a aboarse desde o día primeiro do mes seguinte ao do seu

cumprimento.

Os valores dos quadrienios previstos na táboa anterior permanecerán invariables na contía durante a vixencia do Convenio Colectivo.

O traballador que cese definitivamente na empresa e posteriormente ingrese de novo nesta só terá dereito a que se compute a antigüidade a partir da data deste novo ingreso, perdendo todos os dereitos de antigüidade anteriormente obtidos.

Artigo 18. Complemento persoal de nivel.

A) As empresas poderán establecer criterios dirixidos a recoñecer un nivel profesional especial, dentro do colectivo integrado no Grupo Profesional de Profesionais.

No caso de que non fixen os seus propios criterios, aplicaranse os recollidos no Anexo I deste Convenio.

B) Este nivel de desenvolvemento profesional persoal leva aparelado un complemento do 3% do salario base do Grupo de profesionais vixente en cada momento.

Este complemento persoal de nivel será absorbible co salario dun Grupo superior, no caso de que se producise o ascenso de Grupo, pero poderá compensarse con calquera outra retribución que o traballador perciba por riba do salario base e a antigüidade.

C) Sistema alternativo do complemento de nivel: Non será de aplicación o previsto no presente artigo naquelas empresas que teñan establecido con carácter xeral un sistema de promoción e desenvolvemento profesional, baseado en competencias e/ou valoración do desempeño profesional que comporte unha mellora económica sobre o salario base de profesionais establecido no Convenio.

Artigo 19. Complementos de posto de traballo.

Son os complementos que percibe o traballador fundamentalmente en razón das características do posto de traballo ou a forma de realizar a súa actividade laboral. Estes complementos son de índole funcional e a súa percepción depende, principalmente, da efectiva prestación de traballo no posto asignado, polo que non terán carácter consolidable.

Consideraranse complemento de posto de traballo aquelas cantidades que retribúan, entre outras, a perigosidade ou toxicidade do posto de traballo.

En materia de nocturnidade estarase ao disposto no artigo 36 do Estatuto dos Traballadores.

A retribución do plus de nocturnidade por hora efectivamente traballada en período nocturno para todos os traballadores será do 20 por 100 do valor/hora correspondente do artigo 22 deste Convenio colectivo, agás que, por razón do traballo contratado, a nocturnidade estivese comprendida na retribución pactada.

Os complementos de posto non terán carácter consolidable, agás pacto expreso en contrario.

Artigo 20. Complemento de calidade.

Enténdese por complemento de calidade de traballo aquel que o traballador percibe por razón dunha mellor calidade no traballo e sempre que se realice de forma efectiva a función en virtude do cal se estableceu, en forma de comisións, primas, incentivos, etc.

A implantación ou modificación colectiva dos sistemas de complementos de calidade será sometida á consideración dos representantes legais dos traballadores, seguíndose, de ser o caso, os trámites previstos no artigo 41.4 e 5 do Estatuto dos Traballadores.

Tamén se inclúen como incentivos, non suxeitos ao disposto no parágrafo anterior, aqueles complementos

salariais individuais percibidos en función da calidade do traballo realizado, ou á situación e resultados da Empresa ou dunha área desta.

Os complementos de calidade non terán carácter consolidable, agás pacto expreso en contrario.

Artigo 21. Complementos de vencemento periódico superior ao mes.

As retribucións básicas establecidas neste Convenio enténdense distribuídas en 16 pagas, polo que as catro pagas extraordinarias se percibirán conforme ao costume ou pacto establecido en cada empresa.

Mediante acordo, o importe total ou parcial das pagas extraordinarias poderá prorratearse entre doce mensualidades, ou no salario/hora global, de conformidade co previsto no artigo 25. O prorrateo das pagas efectuarase, de ser o caso, incorporando á retribución mensual (ou horaria) a parte proporcional correspondente ao mes en cuestión da paga ou pagas prorrateadas. A parte de paga ou pagas xa devengadas ata o momento do prorrateo, liquidarase e aboarase na data en que estivese previsto o seu pagamento, conforme ao anterior sistema.

Sección 2.^a Contías salariais

Artigo 22. Salario base en 2013.

O salario base en cómputo anual a partir de 01/01/2013, será o seguinte:

Grupo	Salario anual — Euros
Base	13.951,11
Profesional	14.369,65
Coordinador	15.662,91
Técnicos	17.072,58

O salario base anual aquí establecido, a partir de 01/01/2013, refírese á execución da xornada de traballo pactada no artigo 26 deste Convenio colectivo, sendo de aplicación, tanto aos traballadores que actualmente prestan servizo, como aos traballadores que ingresen ou reingresen na Empresa.

En consecuencia o salario hora anual a partir de 01/01/2013 queda fixado nos seguintes importes:

Grupo	Salario — Hora/euros
Persoal base	7,75923

Profesional	7,99201
Coordinador	8,71129
Técnicos	9,49531

Artigo 23. Salario en prácticas.

A retribución para os traballadores en prácticas será do 60 e 75 % do salario correspondente ao Grupo Profesional que se trate, durante o primeiro e segundo ano de vixencia do contrato, respectivamente.

Artigo 24. Tratamento salarial.

As táboas salariais do artigo 22 permanecerán inalteradas durante a vixencia deste Convenio, sen prexuízo da retribución adicional conforme aos datos do consumo medio como índice de vendas polo miúdo en grandes superficies.

Iso, porén, en función do dato de consumo anual en grandes superficies medido como Índice de Comercio polo miúdo, en grandes superficies, xeral, unha vez deducido o efecto inflación, que o Instituto Nacional de Estatística facilita mensual e anualmente ao Ministerio de Economía, aplicaranse, de ser o caso, as seguintes cantidades, unha vez coñézase os datos correspondentes ao ano anterior.

Se durante a vixencia do convenio, o índice de comercio polo miúdo en grandes superficies, xeral, a prezos constantes superase o índice do ano 2010 ata 2 puntos, dentro do primeiro trimestre do ano seguinte os traballadores que estivesen de alta na empresa durante todo o ano anterior e permanezan en alta no momento do aboamento percibirán unha gratificación extraordinaria non consolidable por importe igual ao 0,5%, calculado sobre o salario base e en función da xornada do traballador.

Se o superase entre 2 puntos e catro puntos a porcentaxe da gratificación será do 1%, e se fose de catro puntos ou superior a porcentaxe da gratificación será do 1,5%, calculado nos termos anteriores.

A Comisión Mixta velará polo cumprimento destas adecuacións anualmente.

Artigo 25.

A determinación do salario/hora global, no que se inclúe o pagamento de vacacións para os traballadores que o teñan pactado ou poidan pactalo como fórmula normal de pagamento, efectuarase dividíndose a retribución anual do Convenio ou a superior pactada, polo número de horas anuais previsto no artigo 26.

Do resultado poderán detraerse 31/365 como provisión necesaria se se retribúe, no seu momento, o período de vacacións e a parte de retribución que se suxeite a resultados, de ser o caso, a nivel de empresa.

CAPÍTULO IV

Tempo de traballo

Sección 1.ª Xornada laboral ordinaria e a súa distribución

Artigo 26. Xornada máxima.

A xornada de traballo efectivo máxima laboral anual a partir de 01/01/2013 será de 1.798 horas de traballo efectivo, distribuíndose esta conforme ao disposto no artigo seguinte.

Artigo 27. Distribución da xornada.

1. A distribución da xornada efectuarase a nivel de empresa con carácter xeral.

Durante o primeiro trimestre do ano natural, ou no momento que estea establecido a nivel de empresa, as empresas facilitarán aos representantes legais dos traballadores os modelos de cadros horarios laborais xerais anuais.

Como mínimo trimestralmente, ou coa antelación e periodicidade que estea establecida por acordo a nivel de empresa, os traballadores coñecerán o momento en que deben prestar o traballo; na devandita distribución poderase ter en conta a maior intensidade na actividade comercial en determinados días da semana e momentos do ano, podendo ampliarse o número de horas ordinarias diarias, respectando en todo caso o descanso entre xornadas.

2. Da xornada anual contratada, de conformidade co disposto no artigo 34.2 do Estatuto dos Traballadores, e unha vez xa distribuída, poderase dispoñer da porcentaxe de horas prevista legalmente.

A distribución de tales horas deberá respectar os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na Lei, dando coñecemento ao traballador cun preaviso mínimo de sete días, do día e a hora da prestación de traballo.

Para estes efectos, a disposición por parte da empresa deste tempo de traballo producirase, ben sen previsión de tal número de horas, ou ben modificando en igual número as horas planificadas, sempre co preaviso previsto no parágrafo anterior.

3. Efectuada a planificación da xornada, as empresas poderana variar para atender imprevistos como ausencias non previstas de traballadores para a súa substitución. A comunicación do cambio efectuarase no mesmo momento no que a empresa coñeza a existencia do imprevisto, e darase conta á representación legal dos traballadores. A suma destas horas e as contempladas no punto anterior non poderán exceder anualmente da porcentaxe contida no artigo 34.2 do ET.

4. Nos casos en que se autoricen ou modifiquen os días ou horarios de apertura comerciais con posterioridade á formulación da distribución periódica correspondente, estarase ao disposto nos dous números anteriores, respectando a legalidade vixente.

5. A xornada correspondente aos traballadores a tempo parcial que non exceda de 4 horas, realizarase de forma continuada.

6. Por acordo coa representación dos traballadores no ámbito da empresa poderase excepciónar os traballadores a tempo parcial que presten o seu servizo nas liñas de caixa da adscrición aos cadros horarios a que se refire o punto 1 deste artigo, aínda que en todo caso deberán coñecer os horarios mensuais polo menos con dez días naturais de antelación ao comezo do mes.

7. A distribución da xornada poderá realizarse calquera día da semana, quedando derogados e sen aplicación os preceptos do anterior convenio que se opoñan á presente disposición.

8. A prestación de traballo calquera día da semana será esixible a todos os traballadores a fin de repartir equitativamente a carga de traballo, independentemente de que tivesen ou non compromiso persoal de traballo todos os días. Para a aplicación desta medida, cando supoña modificación do réxime actual, as empresas deberán proceder a modificar as condicións de traballo conforme ao disposto no artigo 41.3 ou 5 do E.T., e mediante o procedemento previsto na Transitoria Quinta deste Convenio, sendo causa xustificativa desta o reparto solidario do traballo e a consecución do obxectivo previsto nela.

Artigo 28. Verificación da xornada.

1. A verificación e control da execución da xornada efectuarase, con carácter individual e anualmente.

2. Dentro do ano de cómputo, as empresas procederán á liquidación dos tempos de exceso que se puideron producir sobre a xornada do artigo 26 mediante a súa compensación con igual tempo de descanso, agás acordo para a súa acumulación e goce en días completos, dentro dos tres meses desde a finalización do cómputo anual, procurando ambas as partes que non coincidan tales descansos cos períodos punta de produción. As empresas entregarán ao comité de centro a relación nominal das horas de exceso que fosen extraordinarias.

Cando, por calquera causa a xornada máxima en cómputo anual se vise superada pola suma das horas traballadas efectivamente e aquelas nas que, con programación de traballo, a obriga de traballar estivo legalmente suspendida, mantendo o dereito a retribución da Empresa, ben ao seu cargo, ou en pagamento delegado, as horas de exceso que resultaren, transcorrido o período antes referido, compensaranse ao traballador en proporción ao tempo efectivamente traballado, como horas ordinarias ou en tempo libre equivalente.

Artigo 29. Réxime de distribución de xornada no Grupo de Mandos.

Os traballadores encadrados no Grupo de mandos poderán flexibilizar o seu horario de forma que poidan modificar os seus tempos de traballo e descanso atendendo aos ciclos e necesidades específicos do posto ou coordinándoos con outros traballadores da súa mesma responsabilidade, sempre que quede garantida unha correcta atención aos obxectivos do posto.

Artigo 30. Descansos.

Os traballadores terán dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompido.

De conformidade co artigo 6 do Real Decreto 1.561/1995 o descanso do medio día semanal poderá acumularse en períodos de ata catro semanas ou separarse do día completo para o seu goce noutro día da semana, e o día completo de descanso semanal, que poderá gozarse calquera día da semana, poderá acumularse dentro dun ciclo non superior a catorce días.

A interrupción en xornadas partidas, agás pacto das partes, será polo menos de dúas horas e como máximo de catro horas.

Os traballadores con máis de cinco días de media de traballo á semana gozarán polo menos de cinco fins de semana de descanso nos que se comprendan o sábado e o domingo, sen que computen como tales os correspondentes a vacacións.

Artigo 31. Vendas especiais e balances.

Nas semanas de preparación de vendas especiais de xaneiro e xullo e dos dous balances ou inventarios, as empresas poderán variar o horario de traballo e prolongar a xornada, sendo horas de prestación obrigatoria por parte do traballador.

A facultade prevista no parágrafo anterior poderá ser utilizada polas empresas que tivesen outro sistema diferente, co máximo de dous días ao ano, dentro do ano natural.

Este límite non afectará aos inventarios daqueles departamentos que, polas características dos seus produtos, os efectúen con maior periodicidade, aínda que neste caso a obriga non alcanzará a máis de 12 ao ano.

Cando o traballo previsto nos parágrafos anteriores se producise en tempo extraordinario de prestación obrigatoria, a compensación, que será de hora por hora, deberá facerse en retribución ou en descanso equivalente a opción do traballador.

As traballadoras en situación de embarazo estarán exentas de realizar unha xornada superior á normal contratada.

Os traballadores afectados por redución de xornada por garda legal estarán exentos de modificar por esta causa o horario de prestación de traballo preestablecido agás pacto en contrario.

Sección 2.ª Horas extraordinarias

Artigo 32.

1. Quedan suprimidas as horas extraordinarias habituais. Na medida en que estas horas se consideran necesarias, recorrerase ás distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas pola Lei. De se realizaren, compensaranse necesariamente con igual tempo de descanso, se é posible en xornadas completas.
2. Realizaranse, de xeito obrigatorio, as horas extraordinarias que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes. Igual suposto aplicarase ao caso de risco de perda de materias primas.

Artigo 33.

Para a aplicación do pactado no artigo anterior, as empresas afectadas polo presente Convenio estarán obrigadas a facilitar de xeito mensual ao Comité de Centro ou Delegados de Persoal, a información sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as súas causas e, de ser o caso, a distribución por seccións ou departamentos.

A realización das horas extraordinarias, conforme establece o artigo 35.5 do Estatuto dos Traballadores, rexistrarase día a día, e totalizarase anualmente, entregando copia do resumo anual ao traballador no parte correspondente.

Sección 3.ª Vacacións anuais

Artigo 34.

1. Os traballadores afectados polo presente Convenio gozarán de trinta e un días naturais de vacacións ao ano.
2. Con antelación á publicación das quendas de vacacións, darase conta destes ao Comité de Empresa ou Delegados de Persoal, de ser o caso.
3. A retribución das vacacións realizarase en datas, contías, conceptos e sistemas vixentes en cada Empresa.

Artigo 35. Períodos de goce.

1.º Os traballadores gozarán entre os meses de xuño a setembro de, polo menos, vinte e un días naturais ininterrompidos do seu período vacacional, agás que ingresen na Empresa con posterioridade ao 1 de setembro, ou a súa parte proporcional.

As empresas poderán excluír das quendas de vacacións aquelas datas ou períodos que coincidan cos de maior actividade produtiva.

Naqueles centros onde a cifra mensual de vendas media no período xuño-setembro, correspondente ao ano anterior, sexa superior nun 3% á cifra mensual de vendas media do resto do ano (outubro-maio), as vacacións do período de verán, en función da organización do traballo, poderán organizarse en 15 días continuados de xuño a setembro. De ambos os períodos excluíranse as vendas de xullo, decembro e xaneiro.

Cando, pola data de apertura do centro, non haxa referencia histórica, a dirección poderá asignar as quendas de vacacións en función da súa previsión de venda.

2.º Fóra dos anteriores períodos, e na medida que a organización do traballo o permita, os traballadores terán opción para fixar a data de goce da súa vacación anual.

3.º A bolsa vacacional poderá fraccionarse en función dos días efectivamente non gozados nos respectivos períodos. A súa contía fíxase en 350€ durante a vixencia do Convenio referida ao período de 21 días. Para o cálculo desta no caso de corresponder quince días efectuarase a correspondente proporción. Aboarase a aqueles traballadores aos que, por necesidade do servizo ou organización do traballo, non sexa posible concederlles o goce nos períodos indicados.

Se pola data de ingreso do traballador lle correspondesen menos dos días nos períodos indicados, de optar as empresas no devandito período polo previsto no apartado 3º deste mesmo artigo, aboaráse a parte proporcional.

O dereito ao percibo da bolsa de vacacións non está suxeito á natureza temporal ou non do contrato, tendo en consecuencia dereito a este tanto os traballadores fixos como os temporais nos que coincidan as circunstancias a que se refire este artigo, aínda que se considera como condición indispensable para poder ter dereito a gozar vacacións entre os meses de xuño a setembro o que durante eses meses estea o contrato de traballo vivo e en activo, xa que, noutro caso, carecería de sentido o precepto, excluíndose do cobro da bolsa, por razóns de pura lóxica, exclusivamente a aqueles traballadores contratados nese período mediante a modalidade de interinaxe, precisamente para poder substituír a traballadores que gocen as dos días previstos nos períodos sinalados.

4.º Como principio e preferencia única para o dereito de opción dos traballadores a unha determinada quenda de vacacións, establécese que quen optou e tivo preferencia sobre outro traballador na elección dunha determinada quenda, perde esa primacía de opción mentes non a exerza o resto dos seus compañeiros nunha unidade de traballo.

Sección 4.ª Licenzas e excedencias

Artigo 36. Licenzas retribuídas.

O traballador, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a percibir o salario base de Grupo, máis os complementos persoais polos motivos e o tempo seguinte:

A. Polo tempo preciso, e con xustificación do mesmo co correspondente visado do facultativo, cando, por razón de enfermidade, o traballador precise asistencia a consultorio médico en horas coincidentes coa súa xornada laboral. Entenderase por facultativo aquel que, estando habilitado para ese fin, preste os seus servizos tanto na medicina pública como na privada.

B. Quince días naturais en caso de matrimonio.

C. Dous días polo accidente grave ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade non contemplados no apartado seguinte. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento con ese fin, o prazo será de catro días.

D. Tres días nos casos de nacemento de fillo, enfermidade grave diagnosticada polo facultativo, ou falecemento de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, por tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento superior a 300 quilómetros por traxecto con ese fin, o prazo será de cinco días.

E. Un día por traslado do domicilio habitual.

F. Un día por matrimonio de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

G. As horas precisas para asegurar a concorrencia a exames finais dos traballadores, cando estes cursen estudos de carácter oficial ou académico. En tales casos, deberán achegar a xustificación administrativa que avale a súa solicitude.

H. Anualmente os traballadores poderán gozar dun máximo de 5 días de licenza retribuída de entre os

seguintes supostos:

1. Ata dous días por nacemento de fillo ou por falecemento de cónxuxe ou de fillos, ou por falecemento de irmáns e pais por consanguinidade, que poderán acumularse ao establecido no apartado D do presente artigo ata un máximo de cinco días en total.
2. Un día ao ano por asistencia a asinamento de documentos notariais necesarios para a adquisición de vivenda, sempre que o traballador deba facelo persoalmente e coincida co seu horario de traballo.
3. Ata un máximo de 6 horas anuais, con xustificación da urxencia e acreditación do tempo empregado, co correspondente visado facultativo, para acompañar a fillos menores de 15 anos a urxencia médica non previsible en horas coincidentes co horario de traballo.
4. Un día por matrimonio do traballador, acumulable ao suposto do apartado B anterior.
5. Un día para a realización do exame para a obtención por primeira vez do permiso de conducir sempre que coincida co horario de traballo do traballador.

O goce de todos os permisos recollidos neste apartado H nunca poderá exceder de 5 días ao ano.

Aquelas empresas que por acordo tivesen establecido un sistema de vacacións compensatorio da licenza prevista no apartado H anterior manteráno, sen que lles sexa ésta de aplicación.

Se, nos supostos relacionados con hospitalización de familiares debido a enfermidade ou accidentes graves, se establecesen quendas de estadia no hospital a fin de atender o doente, o traballador poderá gozar da súa licenza por este concepto en días completos iniciándoa en data posterior á do feito causante, a condición de que o solicite nos termos a continuación establecidos e a consuma mentres perdure o mesmo período de hospitalización.

Nestes supostos o traballador terá dereito ao mesmo número de días laborables de licenza que gozase no caso do normal inicio desta. Para iso realizárase o cálculo de días laborables que supoñería a licenza de comezar o seu goce o día en que se produciu o feito causante. O traballador deberá comunicar e acreditar á empresa a concorrencia do feito causante, a súa intención de gozar a licenza en data posterior e sinalar os días laborables que lle correspondan, segundo o cálculo anterior, nos que gozará a licenza. Ao remate do goce deberá acreditar que durante os días efectivamente gozados como licenza concorría a situación que deu lugar ao permiso.

www.cigservizos.org

Para os efectos de licenzas, agás a prevista no apartado B deste artigo, terán os mesmos dereitos as parellas de feito sempre que estas estean debidamente inscritas no correspondente rexistro oficial e o traballador achegue a certificación acreditativa desta.

Artigo 37. Licenzas non retribuídas.

Os empregados poderán gozar dunha única licenza ao ano sen retribución de ata trinta días continuados ao ano e cun mínimo de dous días e sen que o goce desta licenza poida coincidir con: principio ou final de calquera tipo de licenzas ou vacacións, pontes, primeira semana de venda especial de xaneiro e vendas de xullo, o Nadal e Reis. As empresas concederán este tipo de licenza sempre que haxa causa xustificada e o permita a organización do traballo. Tanto a petición do traballador como a non concesión por parte da empresa, deberán efectuarse por escrito e aducindo a xustificación oportuna.

Artigo 38. Excedencias.

Poderán solicitar a excedencia voluntaria todos os traballadores e traballadoras da empresa sempre que leven, polo menos, un ano de servizo.

A excedencia voluntaria concederáse por un prazo non inferior a catro meses nin superior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador/a se transcorresen catro anos desde o final

da anterior excedencia; a ningún efecto se computará o tempo que os traballadores/as permanecesen nesta situación.

Ao remate da situación de excedencia o persoal terá dereito preferente ao reingreso na primeira vacante que se produza na empresa da súa mesmo grupo profesional, se non houberse traballadores/as en situación de excedencia forzosa ou con dereitos a reserva de posto de traballo.

Perderase o dereito de reingreso na empresa se non é solicitado polo/a interesado/a cunha antelación dun mes á data de finalización do prazo que lle foi concedido.

Sección 5.ª Conciliación da vida laboral e familiar

Artigo 39. Protección da vida familiar.

I. Risco durante o embarazo: No suposto de risco para o embarazo, nos termos previstos no artigo 26 da Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade, de conformidade co disposto nas leis ou desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado. Durante este suposto os traballadores percibirán un complemento sobre a prestación da Seguridade Social ata alcanzar o 100% do salario base de grupo.

II. Maternidade: As persoas en situación de suspensión do contrato por maternidade poderán unir as vacacións ao período de baixa por maternidade, sempre dentro do ano natural.

As traballadoras poderán solicitar, con anterioridade ao comezo do período de baixa por maternidade, un permiso non retribuído por un período non inferior a un mes e non superior a tres meses. Esta solicitude realizarase con quince días de antelación á data de goce.

Durante o exercicio deste dereito, cuxa finalización necesariamente deberá coincidir co principio da baixa por maternidade, as empresas manterán a cotización das traballadoras.

III. Suspensión do contrato por maternidade ou adopción: No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas, que se gozarán de forma ininterrompida.

No suposto de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, a suspensión do traballo terá unha duración de dezaseis semanas, que se gozarán de forma ininterrompida. Estes beneficios poderán ser gozados polo pai ou a nai na forma prevista no artigo 48.4 do Estatuto dos Traballadores.

IV. Nacementos prematuros: Nos casos de nacemento de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora durante o tempo que dure esta hospitalización.

Así mesmo, durante o devandito período, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de tres horas (ou a súa parte proporcional en caso de contrato a tempo parcial) dentro da súa xornada ordinaria, coa diminución equivalente do salario ata a alta hospitalaria.

V. Lactación: O permiso por lactación regularase segundo o establecido no artigo 37.4 do ET.

Os traballadores poderán optar por acumular o goce deste dereito de redución de xornada por lactación, en 14 días naturais, uníndoo ao período de baixa por maternidade.

No caso de parto múltiple os traballadores poderán gozar do dereito contido no parágrafo anterior por cada un dos fillos.

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

VI. Garda legal: De conformidade co establecido no artigo 37.5 e 35.6 do Texto Refundido da Lei do

Estatuto dos Traballadores, e da Lei 39/1999, de Conciliación da Vida Laboral e Familiar, e atendendo á variación dos ritmos de traballo existentes no Sector, dada a concentración da venda en determinados períodos e momentos do día, ou a semana, e para facer posible a combinación dos dereitos de conciliación da vida persoal, laboral e familiar de todos os traballadores coas necesidades organizativas e de atención á venda das empresas, para facilitar a determinación da concreción horaria prevista no apartado 6º do artigo 37 do Estatuto dos Traballadores, debería terse en conta os seguintes parámetros:

1. O traballador/a, agás casos de forza maior, terá que solicitar a modificación horaria polo menos con quince días de antelación ao momento en que debese iniciarse, indicando tamén o momento da súa finalización se estivese previsto.

2. Nos supostos nos que o traballador/a solicite a concreción horaria no marco do seu réxime de traballo ordinario, sen variación de quenda e/ou sistema de rotación, a Empresa concederá o horario solicitado, agás imposibilidade organizativa conforme o previsto no apartado 4, que terá que notificarse ao solicitante e ao Comité de Empresa.

3. Naqueloutras situacións nas que un traballador/a solicite a concreción horaria nun marco distinto á súa quenda ordinaria e xornada ordinaria, a empresa, co fin de facer posible a conciliación da vida familiar e laboral nos termos solicitados, analizará a posibilidade de concedelo tanto no seu propio posto, como habilitando un cambio de área/departamento/división, e ata, si iso o fixese posible, o cambio de centro de traballo. De non ser posible neste caso a concesión nos termos solicitados, expresarase a causa organizativa ou produtiva que non o permite e ofreceranse as alternativas que resulten viables na empresa.

Nos supostos de cambio de área/departamento/división, ou centro de traballo, o traballador/a, mentres dure a situación de garda legal adaptarase ás condicións de traballo do novo posto ou función.

4. Dados os diferentes modelos de organización de recursos humanos e de atención ao servizo, para a determinación da posibilidade organizativa do outorgamento da concreción horaria en situacións de garda legal deberá terse en conta o índice de cobertura de necesidades no caso de que se estableza por acordo coa representación dos traballadores a nivel de empresa.

5. Cando a concreción solicitada se faga sobre unha quenda que xa teña ese índice de desviación na cobertura programada, a empresa terá que ofrecer un posto alternativo que habilite o horario, se a solicitude se fai no seu réxime de quenda e horario ordinario. Noutro caso procederá conforme se regula no punto 3 anterior, co fin de permitir equilibrar os intereses de conciliación do traballador co correcto funcionamento da empresa.

VII. Asistencia a consultas médicas de fillo menor de 15 anos: Nos supostos en que se precise acompañar a un fillo menor de 15 anos a consulta médica durante o horario de traballo, procederase do seguinte xeito:

- Se a asistencia resulta dunha urxencia de inmediata atención, non previsible, comunicarase de inmediato ou canto antes á Empresa, que concederá a licenza. Esta será retribuída segundo o previsto no artigo 36. H.3., e cos límites de tempo alí establecidos, unha vez acreditadas as circunstancias.

- Se a asistencia a consulta é programada e non houbese posibilidade de concertala fóra do horario de traballo, concederase a conta da xornada anual, ou solicitarase o cambio de quenda ou de momento da prestación do traballo, que, de ser posible, será concedido.

VIII. Licenza non retribuída para atención de menor: Os traballadores con fillos menores de 8 anos poderán solicitar unha licenza non retribuída de tres meses para a súa atención e coidado nos termos e requisitos establecidos no artigo 37.

Os traballadores con fillos menores de oito anos poderán dispoñer dunha licenza non retribuída polo tempo necesario para o seu coidado mentres estea hospitalizado. No caso de que ambos os cónxuxes fosen traballadores da empresa a licenza poderá ser gozada por un só deles.

IX. A solicitude das licenzas, así como a redución de xornada ou o permiso de lactación, agás casos de forza maior, deberá comunicarse á empresa con quince días de antelación ao seu goce.

Artigo 40. Traballos da muller embarazada.

Dentro das posibilidades da organización do traballo, as empresas facilitarán ás traballadoras en cuestión un posto de traballo idóneo ao seu estado.

No suposto de risco para o embarazo procederáse conforme dispoña o Protocolo de Traballadores especialmente sensibles de que dispoña a empresa e o previsto na lexislación vixente en cada momento.

Artigo 41. Xornadas concertadas para traballadores con fillos de oito, nove e dez anos.

Os traballadores con fillos de oito, nove, e dez anos de idade poderán concertar coa empresa a realización dunha xornada inferior á que tivesen establecida con carácter normal. Será requisito indispensable para a súa concesión e establecemento que o momento da prestación da xornada sexa determinado necesariamente coa conformidade de ambas as partes. Os traballadores cun preaviso de quince días poderán deixar sen efecto o acordo.

CAPÍTULO V

Disposicións varias e seguridade e saúde laboral

Sección 1.ª Disposicións varias

Artigo 42. Axudas de custo.

Os traballadores, que por necesidade da empresa teñan que executar viaxes ou desprazamentos a poboacións distintas daquelas en que radique o seu centro de traballo, terán dereito a unha axuda de custo que se fixa en 34 euros, ou a unha media axuda de custo de 17 euros, ao longo da vixencia deste Convenio colectivo.

Enténdese por poboación distinta aquela que estea fóra da área urbana e da zona de influencia constituída por unha ou varias poboacións limítrofes entre si.

A axuda de custo e media axuda de custo están destinadas a satisfacer os gastos orixinados polo traballador desprazado que non sexan os derivados do aloxamento e traslado.

O disposto neste artigo do Convenio colectivo non será de aplicación a aquelas empresas que teñan establecidos outros sistemas distintos de axuda de custo.

Artigo 43. Seguro de vida.

As empresas, a condición de que non dispoñan doutro máis beneficioso, virán obrigadas no curso de tres meses, a contar desde a data de publicación deste Convenio, a concertar un Seguro de vida e Incapacidade permanente absoluta para todo traballo e Gran invalidez, para os traballadores afectados polo presente Convenio, por un importe de 24.000 euros, segundo modalidade usual de mercado.

As empresas entregarán aos traballadores un certificado de acreditación coas cantidades garantidas na póliza colectiva e unha copia desta á representación dos traballadores correspondente ao ámbito en que se subscribe a dita póliza.

Artigo 44. Roupas de traballo.

Aos traballadores que proceda, comprendidos neste Convenio, fornecéraselles obrigatoriamente, por parte das empresas, de uniforme e outras roupas, en concepto de útiles de traballo, das coñecidas e típicas para a realización das distintas e diversas actividades que o uso vén aconsellando.

A provisión das tales roupas ten que se facer ao comezar a relación laboral entre as empresas e os traballadores en número de dúas pezas de roupa, que se repõnerán en anualidades sucesivas, de xeito

conveniente, ou polo menos na metade destas, agás en funcións mercantís efectuadas de cara ao público, nas que a reposición anual se realizará en número de dous uniformes, todo iso en función da esixible boa presenza do traballador destinado a estes cometidos.

Aqueles traballadores cuxa actividade se realice en contacto co público, e que non reciban uniforme, aos que lles é debido, respectando o inveterado costume existente no Sector, por mor do seu contrato de traballo, un determinado e correcto estilo de vestir establecido en todo caso pola Dirección da Empresa, gozarán, a elección do Comité Intercentros, ben dun desconto para a provisión anual do vestiario en cuestión, consistente en chaqueta, pantalón, camisa, gravata e un par de zapatos, do 35 por cento do seu importe.

O desconto alcanzará ao longo do ano ata dous equipos dos referidos con anterioridade.

As empresas proverán os camareiros anualmente de dúas camisas e dous pares de zapatos.

Facilitarase uniformidade adecuada ao seu estado ás traballadoras embarazadas.

Artigo 45. Beneficios en compras.

No ámbito de cada empresa, poderase establecer un sistema de beneficios en compras, que como recomendación ofrecerá aos empregados un sistema preferente en canto aos prezos, que non poderá ser máis beneficioso que o que se ofrezca a outros colectivos laboralmente alleos á empresa (ou alleos á relación laboral coa empresa, ou sen relación laboral coa empresa ou cos que non exista ningún vínculo laboral ou estatutario). En ningún caso, da aplicación deste sistema, poderán resultar prezos inferiores ao prezo de custo dos produtos segundo mercado.

Dada a súa regulación a nivel de empresa, a súa modificación requirirá de ser o caso o procedemento previsto no artigo 41.5 do Estatuto dos Traballadores.

Non será obrigatorio o establecemento dun sistema de beneficios en compras naquelas empresas que non o tivesen establecido, ou que de ser o caso tivesen outros sistemas de compensación.

Artigo 46. Xubilacións.

Xubilacións voluntarias anticipadas para os traballadores con cotizacións anteriores a 1 de xaneiro de 1967: Nos supostos destes traballadores que, reunindo os requisitos de acceso á xubilación conforme á lexislación vixente en cada momento, decidan xubilarse de xeito voluntario e total, establécese unha gratificación independente das prestacións da Seguridade Social, consistente nas seguintes mensualidades en función da idade á que accedan á xubilación anticipada total: Aos 60 anos: 16 pagas; aos 61 anos: 13 pagas; aos 62 anos: 10 pagas; aos 63 anos: 7 pagas; e aos 64 anos: 4 pagas.

O importe da mensualidade estará constituído polo salario base e os complementos persoais.

Sección 2.^a Seguridade e saúde laboral

Artigo 47. Seguridade e saúde a nivel de empresa.

O Comité intercentros, nos casos nos que estea prevista a súa constitución de conformidade co contido deste Convenio, sen prexuízo das competencias do comité de seguridade e saúde de cada centro, poderá asumir funcións nesta materia cando concorran situacións similares que afecten a máis dun centro de traballo.

Artigo 48. Incapacidade Temporal.

Nos supostos de baixa por I.T., os traballadores percibirán un complemento sobre a prestación da Seguridade Social ata alcanzar o 100 por 100 do Salario base de Grupo.

Non será de aplicación o previsto no primeiro parágrafo a aquelas empresas que teñan establecido outro ou outros sistemas máis beneficiosos con carácter xeral, sempre que exista recoñecemento de prestación pola

Seguridade Social. Malia iso, o regulado no parágrafo seguinte deste artigo será de obrigado cumprimento a fin de homoxeneizar no ámbito do sector a cobertura social dos traballadores e compatibilizalo cunha necesaria redución do absentismo.

Os traballadores desde o primeiro proceso que se inicie dentro do ano natural de incapacidade temporal por enfermidade común ou accidente non laboral debidamente acreditadas, non percibirán retribución nin complemento ningún durante os tres primeiros días, con independencia do número de días que alcancen os períodos de enfermidade ou o número de procesos que se produzan. Porén, se no transcurso do ano non se inicia polo traballador ningún outro proceso de incapacidade temporal por enfermidade común ou accidente non laboral, as empresas aboarán, terminado o ano, o 100% do salario base de Grupo, ou do que se viñese percibindo en tal situación na empresa correspondente aos tres primeiros días dese primeiro e único proceso. Non computarán para todos os efectos os días que coincidan con internamento hospitalario.

As empresas que xa viñesen aplicando este tratamento recollido no parágrafo anterior desde o primeiro proceso para as ausencias e/ou baixa de IT por enfermidade común ou accidente non laboral, manterano nos mesmos termos, adaptando unicamente as diferenzas co aquí regulado.

O sistema aquí previsto será de aplicación a todas as empresas, calquera que fose o réxime de complementos que tivese.

En ningún caso o abono do complemento estenderase máis aló do tempo durante o que a empresa realice o pagamento delegado da prestación económica de IT.

O incumprimento por parte do traballador da entrega ou envío á Empresa dos partes de baixa, confirmación e alta nos prazos legalmente establecidos determinará de forma automática o cesamento da obriga de pagamento do complemento previsto no presente artigo.

CAPÍTULO VI

Igualdade de oportunidades e non discriminación

Artigo 49. Principios xerais, Plan de Igualdade e Comisión sectorial.

As partes asinantes deste Convenio declaran a súa vontade de respectar o principio de igualdade de trato no traballo para todos os efectos, non admitíndose discriminacións por razón de sexo, estado civil, idade, raza ou etnia, relixión ou convicións, discapacidade, orientación sexual, ideas políticas, afiliación ou non aínda sindicato, etc.

Poñerase especial atención en canto ao cumprimento de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres en:

O acceso ao emprego, promoción profesional, a formación, estabilidade no emprego, e a igualdade salarial en traballos de igual valor.

No caso das empresas de máis de 250 traballadores, as medidas de igualdade dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes a través da elaboración e aplicación dun plan de igualdade, deberán ser negociadas cos representantes legais dos traballadores no ámbito de toda a empresa. Para ese efecto as empresas que non o realizaron deberán poñer en marcha o correspondente diagnóstico dentro do primeiro ano desde a publicación do convenio no BOE.

No mes seguinte ao da publicación deste Convenio, crearase a «Comisión para a Igualdade de Oportunidades e a non Discriminación (CIOND), integrada pola representación empresarial e os sindicatos asinantes do Convenio.

Para o axeitado desempeño dos seus cometidos, a Comisión dotarase dun Regulamento Interno de funcionamento.

Serán funcións desta comisión as seguintes:

1. Velar para que tanto as mulleres como os homes gocen de igualdade de oportunidades en canto a emprego, formación, promoción e o desenvolvemento do seu traballo.
2. Velar para que as mulleres traballadoras teñan a mesma equiparación que os homes en todos os aspectos salariais, de maneira que a igual traballo e condicións as mulleres sempre teñan igual retribución.
3. Velar para que as mulleres traballadoras no sector, en igualdade de condicións, teñan as mesmas oportunidades que os varóns en casos de ascensos e funcións de maior responsabilidade.
4. Co obxectivo de lograr unha participación máis equilibrada de homes e mulleres en todos os grupos profesionais, a Comisión estudará e propondrá para a súa incorporación ao convenio, medidas de aplicación nas accións de mobilidade funcional para a cobertura de postos de carácter indefinido.
5. Realizará un estudo sobre a evolución do emprego con especificación do sexo en contacto co observatorio de emprego e a igualdade de oportunidades no sector e en base a iso realizará políticas activas que eliminen as eventuais discriminacións que puidesen detectarse por razón de sexo, estado civil, idade, procedencia territorial e demais circunstancias que puidesen orixinar discriminación ou creba do principio de igualdade de oportunidades.
6. Elaborará unha guía de boa conduta no sentido recollido neste apartado.

CAPÍTULO VII

Procedemento de prevención e tratamento de situacións de acoso moral e sexual e acoso por razón de sexo no sector de grandes almacéns

Artigo 50.

As empresas, xunto cos representantes dos traballadores, deben traballar en implantar políticas, con distribución de normas e valores claros en todos os niveis da organización, que garantan e manteñan contornos laborais libres de acoso, onde se respecte a dignidade do traballador e se facilite o desenvolvemento das persoas.

Todos os traballadores teñen dereito a un contorno libre de condutas e comportamentos hostís ou intimidatorios cara á súa persoa que garanta a súa dignidade e a súa integridade física e moral. As persoas con responsabilidade de mando teñen a obriga de garantir as condicións adecuadas de traballo no seu ámbito de responsabilidade.

As empresas afectadas polo presente convenio, no prazo dun ano desde a entrada en vigor deste, poñerán en coñecemento de todos os traballadores o correspondente Procedemento que se habilite en cumprimento deste Protocolo, agás que xa o tivesen establecido, a través da súa difusión interna.

As partes asinantes asegurarán que todos os traballadores coñezan da existencia do Procedemento de actuación, distribuíndose entre os órganos de representación de cada centro.

As Empresas establecerán os mecanismos de detección de posibles riscos psicosociais e, de ser o caso, procederán á avaliación dos mesmos e promoverán, adicionalmente, a detección precoz de situacións de risco a través da vixilancia da saúde.

As Empresas no prazo dun ano desde a implementación do Procedemento incorporarán nas accións formativas de todo o persoal que ingrese nestas, información relativa ás materias que aborda este Procedemento.

En defecto de procedemento específico as empresas aplicarán o previsto na Disposición Final Segunda deste Convenio.

TÍTULO II

Réxime disciplinario

Artigo 51.

Os traballadores poderán ser sancionados pola Dirección das Empresas de acordo coa graduación das faltas e sancións que se establecen no presente Título.

Toda falta cometida por un traballador se clasificará, atendendo á súa importancia e transcendencia, en leve, grave ou moi grave.

A falta de atención ao público coa corrección e dilixencia debidas graduarase en función da notoriedade, transcendencia ou as consecuencias desta.

Artigo 52. Faltas leves.

Considéranse faltas leves as seguintes:

1. A suma de faltas de puntualidade na asistencia ao traballo cando exceda de quince minutos nun mes.
2. O abandono do traballo sen causa xustificada, mesmo cando sexa por breve tempo. Se como consecuencia deste se ocasionase prexuízo grave á empresa ou fose causa de accidente aos seus compañeiros de traballo, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.
3. Falta de aseo e limpeza persoal cando sexa de tal índole que poida afectar ao proceso produtivo e imaxe da empresa.
4. Utilizar os medios de comunicación da empresa para usos distintos para os que estea habilitado, incluído o correo electrónico, así como o emprego de teléfonos móbiles durante a xornada laboral en contra das instrucións da empresa.

Artigo 53. Faltas graves.

Considéranse como faltas graves as seguintes:

1. A suma de faltas de puntualidade na asistencia ao traballo, cando exceda de trinta minutos nun mes.
2. Ausencia ao traballo sen a debida autorización ou causa xustificada, dun día ao mes.
3. A desobediencia ás ordes dos superiores en calquera materia de traballo. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela se derivase prexuízo para a empresa, poderá ser considerada como falta moi grave.
4. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada laboral.
5. Facilitar a clave de acceso individual a outra persoa, simular a identidade doutro utilizando a súa clave e a creación de copias de ficheiros sen a autorización da empresa.
6. A reincidencia en falta leve, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado comunicación escrita.
7. A non presentación á Empresa dos partes de baixa, confirmación e alta de incapacidade temporal, nos prazos legalmente establecidos.

Artigo 54. Faltas moi graves.

Considéranse como faltas moi graves as seguintes:

1. A ausencia ao traballo sen a debida autorización ou causa xustificada de máis dun día ao mes.
2. A fraude, aceptación de recompensas ou favores de calquera índole, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo tanto á empresa como aos compañeiros de traballo ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante o traballo en calquera outro lugar, así como a apropiación indebida de mostras promocionais ou calquera outro tipo de artigo, desconto ou beneficio destinado a clientes, con independencia de que teña ou non valor de mercado. Facer negociacións de comercio ou industria por conta propia ou doutra persoa, venderse ou cobrarse a si mesmo, sen expresa autorización da empresa.
3. A simulación de enfermidade ou accidente.
4. Simular a presenza doutro traballador, por calquera medio dos usuais para verificar a presenza do traballador na empresa.
5. Falta de respecto ou consideración ao público.
6. Facer desaparecer, inutilizar ou causar estragos en primeiras materias, útiles, ferramentas, maquinarias, aparellos, instalacións, edificios, trebellos e documentos da empresa.
7. Violar o segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa ou revelar a elementos estranhos a esta datos de reserva obrigada.
8. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que poida afectar ao proceso produtivo e imaxe da empresa.
9. Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade, falta de respecto e consideración aos xefes ou familiares, así como aos compañeiros de traballo e ao público en xeral.
10. A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.
11. Prestación de tarxeta de compra a persoas non autorizadas para o seu uso, así como a cesión dos descontos concedidos ao persoal, en favor doutras persoas.
12. Diminución continuada e voluntaria no rendemento normal do seu traballo sempre que non estea motivada por dereito ningún recoñecido polas leis.
13. Transgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo.
14. Non respectar, coñecendo as medidas ou normas de seguridade, por negligencia, descoído ou por vontade propia, as medidas de protección derivadas do Plan de Prevención de Riscos ou impostas pola empresa en evitación destes.
15. O incumprimento ou abandono das normas e medidas establecidas pola Lei de Prevención de Riscos Laborais ou as determinadas polo Convenio ou polas empresas en desenvolvemento e aplicación desta, cando deste poida derivarse risco para a saúde ou a integridade física do traballador ou doutros traballadores.
16. Toda conduta, no ámbito laboral, que atente gravemente ao respecto á intimidade e dignidade mediante a ofensa, verbal ou física, de carácter sexual ou acoso moral. Se a referida conduta é levada a cabo prevaléndose dunha posición xerárquica, supoñerá unha circunstancia agravante daquela.
17. A transgresión das normas de seguridade informática ou o quebranto da confidencialidade dos datos.
18. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dos seis meses seguintes de se ter producido a primeira.

Artigo 55. Réxime de sancións.

Corresponde á Dirección da empresa a facultade de impoñer sancións nos termos do estipulado neste Convenio.

A sanción das faltas leves, graves e moi graves requirirá comunicación escrita ao traballador.

Artigo 56. Sancións máximas.

As sancións máximas que poderán impoñerse en cada caso, atendendo á gravidade da falta cometida, serán as seguintes:

1.º Por faltas leves: Amoestación por escrito. Suspensión de emprego e soldo ata tres días.

2.º Por faltas graves: Suspensión de emprego e soldo de catro a quince días.

3.º Por faltas moi graves: Desde a suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días ata a rescisión do contrato de traballo nos supostos en que a falta fose cualificada no seu grao máximo.

Artigo 57. Prescrición.

A facultade da Dirección da empresa para sancionar prescribirá para as faltas leves aos dez días, para as faltas graves aos vinte días e para as moi graves aos sesenta días, a partir da data en que aquela tivo coñecemento da súa comisión, e en calquera caso aos seis meses de se ter cometido.

Artigo 58.

A enumeración de faltas que se conteñen neste capítulo, faise a título enunciativo, polo que se considerarán como faltas sancionables pola Dirección da Empresa todas as infraccións dos deberes establecidos na normativa laboral vixente así como calquera incumprimento contractual.

Corresponde á Dirección da Empresa, de acordo co disposto no Estatuto dos Traballadores, a facultade de sancionar os traballadores, en virtude de incumprimentos laborais.

Para a imposición das sancións seguiranse os trámites previstos na lexislación xeral. Cando a empresa teña constancia da afiliación dun traballador ao que se imputasen uns feitos que puidesen dar lugar a sanción que esixa previamente a audiencia ao delegado sindical, a devandita audiencia deberá facerse polo menos con dous días hábiles de antelación á comunicación ao traballador da decisión sancionadora.

TÍTULO III

Dos dereitos sindicais de representación dos traballadores

CAPÍTULO I

Dereitos sindicais

Artigo 59.

As empresas afectadas por este Convenio respectarán o dereito de todos os traballadores a sindicárense libremente e a non discriminar nin facer depender o emprego dun traballador á condición de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical.

CAPÍTULO II

Representación sindical no sector de grandes almacéns

Artigo 60.

As empresas incluídas no ámbito funcional deste Convenio recoñecen como interlocutores naturais no tratamento e substanciación das relacións industriais no Sector de Grandes Almacéns e Empresas de Distribución, ás distintas organizacións sindicais implantadas nacionalmente neste.

Artigo 61. Comisión sindical.

Naquelas empresas onde exista unha dispersión de centros en diversas provincias, os sindicatos máis representativos no Sector, asinantes do Convenio colectivo, constituiranse a nivel de empresa en Comisión sindical, como interlocutores válidos a fin de servir de canle de estudo, con formulación e proposta de resolución se proceder ao Comité intercentros, en todas aquelas materias que, excedendo das competencias propias dos comités de centro ou delegados de persoal, por ser cuestións que afectan a varios centros dunha mesma empresa e que por iso deban ser tratadas con carácter xeral.

Os membros das Comisións sindicais serán designados polo sindicato respectivo e deberán coincidir, preferentemente, cos membros do Comité intercentros.

CAPÍTULO III

Representación a nivel de empresa

Sección 1.ª Representación sindical

Artigo 62. Delegados sindicais.

No que respecta aos dereitos e funcións dos Delegados sindicais, ambas as partes estarán ao disposto na Lei Orgánica de Liberdade Sindical.

Sección 2.ª Comité intercentros

Artigo 63. Representación colectiva.

A) Ao abeiro do establecido no artigo 63.3 do Estatuto dos Traballadores, naquelas empresas onde exista unha dispersión de centros en diversas provincias, constituirase un Comité intercentros, como órgano de representación colexiado, para servir de resolución de todas aquelas materias que, excedendo das competencias propias dos Comités de centro ou Delegados de persoal, por ser cuestións que afectan a varios centros dunha mesma empresa, deban ser tratados con carácter xeral.

Ao Comité intercentros seralle de aplicación o disposto no artigo 65 do Estatuto dos Traballadores.

B) O número máximo de compoñentes do Comité intercentros será de trece; os seus membros serán designados de entre os compoñentes dos distintos Comités de centro ou Delegados de persoal e na constitución do Comité gardarase a proporcionalidade dos sindicatos, segundo os resultados electorais na empresa.

Para a distribución de postos entre os sindicatos, seguiranse as regras establecidas no artigo 71.2.b) do Estatuto dos Traballadores, agás o parágrafo primeiro, substituíndose o termo lista polo de sindicato, e o de voto válido polo de Membro do Comité ou Delegado de Persoal.

A designación de Membro de Comité Intercentros realizarase polos sindicatos mediante comunicación dirixida á empresa.

A composición do Comité Intercentros comunicarase ao SMAC publicándose nos taboleiros de anuncios.

Os cambios que se produzan na representación con motivo de eleccións que non sexan xerais no ámbito da

empresa, teranse en conta con carácter anual, ao 31 de decembro, para modificar de ser o caso a composición do Comité intercentros.

C) O Comité intercentros asume as competencias previstas nos artigos 64 e 41 do Estatuto dos Traballadores, cando as medidas ou reivindicacións afecten a máis dun centro de traballo.

O Comité intercentros rexerese no seu funcionamento polas normas establecidas no Estatuto dos Traballadores para os Comités e as súas decisións nas materias da súa competencia serán vinculantes para a totalidade dos traballadores.

CAPÍTULO IV

Dereitos e garantías

Sección 1.ª Dereitos

Artigo 64.

As empresas darán a coñecer aos Comités de empresa ou Delegados de persoal os modelos de contratos de traballo escritos que se utilicen, así como os documentos de cotización á Seguridade Social.

Artigo 65. Cotas sindicais.

A requirimento dos traballadores afiliados aos sindicatos recoñecidos no artigo 60, as empresas descontarán na nómina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente. O traballador interesado na realización de tal operación remitirá á Dirección da empresa un escrito no que expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato a que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente, á que debe ser transferida a correspondente cantidade. As empresas efectuarán as devanditas detraccións, agás indicación en contrario, durante períodos dun ano.

A Dirección da empresa entregará copia das transferencias e relación nominal destas á correspondente representación sindical.

Sección 2.ª Garantías

Artigo 66.

Os Delegados ou membros dos Comités de empresa gozarán das garantías que lles recoñece o Estatuto dos Traballadores.

Igualmente, dispoñerán do crédito de horas mensuais retribuídas que a Lei determina e da garantía prevista no artigo 9.2 da LOLS. Ás devanditas horas non lles será de aplicación o previsto no parágrafo final do artigo 28 deste Convenio.

Para a súa utilización, terán que poñelo en coñecemento da empresa polo menos 24 horas antes do seu goce, agás casos de forza maior.

Sen pasar o máximo legal, poderán ser consumidas as horas retribuídas de que dispoñen os Membros de Comités ou Delegados de persoal, a fin de prever a asistencia destes a cursos de formación organizados polo seu sindicato, institutos de formación ou outras entidades.

Artigo 67. Sistemas de acumulación de horas.

Para facilitar a representación a nivel superior de centro de traballo, os sindicatos con presenza no Comité Intercentros poderán utilizar o sistema de acumulación de horas a nivel de toda a empresa.

Os delegados ou membros de Comité poderán renunciar a todo ou parte do crédito de horas que a Lei en

cuestión lles recoñeza, en favor doutro ou outros delegados ou membros do Comité ou delegado sindical. Para que iso produza efecto, a cesión de horas terá que ser presentada por escrito, na que figurarán os seguintes extremos: nome do cedente e do cesionario, número de horas cedidas e período polo que se efectúa a cesión, que terá que ser por meses completos, ata un máximo dun ano, e sempre por anticipado á utilización das horas polo cesionario ou cesionarios.

Artigo 68.

Os delegados sindicais, delegados de persoal e membros do Comité de Empresa cuxas retribucións estean fixadas en parte por comisións sobre vendas, percibirán desde o momento da súa elección, e durante a utilización das horas de garantía, o importe correspondente á proporción ou proxección de comisión obtido durante os días efectivamente traballados do mes en cuestión.

No caso de que o número de horas traballadas no mes fose inferior a 1/3 das horas totais a traballar durante o devandito mes, tomarase como referencia para o cálculo do establecido no parágrafo primeiro a media das comisións obtidas polos traballadores adscritos ao seu mesmo departamento a xornada completa.

CAPÍTULO V

Desenvolvemento dos procesos electorais

Artigo 69. Ámbito temporal.

Este capítulo terá a mesma vixencia do Convenio e manterase ata tanto sexa substituído por outro acordo de igual natureza.

Artigo 70. Eleccións a órganos de representación dos traballadores.

As eleccións a órganos de representación dos traballadores rexeranse polo previsto no Título 11, Capítulo Primeiro, do Estatuto dos Traballadores e nas normas que o desenvolven.

As presentes normas son complementarias daquelas e establécense a fin de facilitar o desenvolvemento dos procesos electorais e canalizar a colaboración das empresas nestes.

Artigo 71. Mesas electorais.

Co fin de facilitar a constitución das distintas Mesas Electorais e para iniciar o proceso electoral nos centros con dous colexios, constituirase unha Mesa iniciadora do proceso, conforme ao modelo 3 aprobado polo Real Decreto 1.844/1994, do 9 de setembro, ou pola norma que o substitúa.

Esta Mesa iniciadora do proceso procederá, no día de inicio do proceso electoral, á constitución da Mesa ou Mesas Electorais de cada un dos dous colexios, a través do modelo 4 do Real Decreto 1844/1994, pasando os seus membros a integrarse nas Mesas correspondentes, con disolución da Mesa iniciadora.

Naqueles centros de traballo onde se constitúan 3 ou máis Mesas Electorais, ao abeiro do número 14 do artigo 5 do Real Decreto 1844/1994, constituirase unha Mesa Electoral Central.

Agás acordo específico maioritario dos membros das Mesas Electorais, para cubrir os postos da Mesa Electoral Central, seguiranse os criterios do número 7 do artigo 5 do Real Decreto 1844/1994, referidos á totalidade do censo electoral, polo que a Mesa Central quedaría composta polo traballador de máis antigüidade dun dos dous colexios, e os electores de maior e menor idade destes, excluíndose o elector de menor idade do colexio menos numeroso. O nomeamento de Presidente recaerá no traballador de maior antigüidade no censo, actuando de Secretario o de menor idade.

Artigo 72. Censos electorais informatizados.

Os datos das listaxes informáticas referiranse ao momento de cada proceso electoral, e quedará a disposición

da Mesa electoral un exemplar con todos os datos necesarios para a identificación dos traballadores incluídos. Este censo será debidamente devolto á empresa pola Mesa electoral unha vez finalizado o proceso.

A Mesa electoral fará pública, a través do taboleiro de anuncios de cada centro de traballo, a listaxe de traballadores electores e elixibles.

Na lista que deba publicarse non figurarán nin o domicilio do traballador nin o número de Documento Nacional de Identidade, pero si deberán figurar o resto dos datos esixidos pola Lei, o Grupo Profesional e a función para os efectos previstos no artigo seguinte.

Artigo 73. Grupos profesionais e colexios electorais.

De conformidade co previsto no Real Decreto Lexislativo 1382/1985, o persoal suxeito a relación laboral especial de alta dirección non pode ser nin elector nin elixible; xa que logo, estes non participarán como traballadores no proceso electoral.

Verbo da adscrición dos traballadores aos distintos colexios electorais, terase en conta a vixente Clasificación en Grupos Profesionais do Convenio colectivo de Grandes Almacéns e os criterios de adscrición funcional, dentro dos actuais grupos profesionais, que resultan de obrigado cumprimento en base ao artigo 71.1 do Estatuto dos Traballadores.

En consecuencia, no censo que se entregue pola empresa, deberá figurar necesariamente, e ademais do resto de datos esixidos pola Lei, non só o profesional dos traballadores que figuren neste, senón tamén, e de xeito inescusable nos Grupos de Persoal base, Profesionais e Coordinadores, a función que desenvolven estes, debendo atenderse, no caso de existencia dunha pluralidade de funcións, á que se efectúa con carácter prevalente por parte do traballador.

Para os efectos de facilitar esta distribución por funcións-especialidades atendendo aos vixentes Grupos Profesionais e aos colectivos que os integran, os criterios xerais do Convenio de Grandes Almacéns en materia de clasificación profesional son os seguintes:

Grupo de Mandos: Función xeral de mando (persoal directivo) polo que se adscriben integramente ao Colexio de Técnicos e Administrativos.

Grupo de Técnicos: ~~Función xeral que require titulación específica (Persoal titulado).~~ Adscribense integramente no Colexio de Técnicos e Administrativos.

Grupo de Profesionais Coordinadores:

Función de venda e función de elaboración, manipulación e despacho de produtos (persoal mercantil): Adscribense ao colexio de especialistas e non cualificados.

Función de xestión, administración, caixa e Sección/Departamento/liña de caixas (Persoal Administrativo): Adscribense ao colexio de técnicos e administrativos.

Función de mantemento e servizos auxiliares (persoal doutras actividades e servizos): Adscribense ao colexio de especialistas e non cualificados.

Grupo de Profesionais:

Función de venda e función de elaboración, manipulación e despacho de produtos (persoal mercantil): Adscribense ao colexio de especialistas e non cualificados.

Función de xestión, administración, caixa e Sección/Departamento/liña de caixas (Persoal Administrativo): Adscribense ao colexio de técnicos e administrativos.

Función de mantemento e servizos auxiliares (persoal doutras actividades e servizos): Adscribense ao colexio

de especialistas e non cualificados.

Grupo de Persoal de Base:

Función de venda, ou función de elaboración, manipulación e despacho de produtos (persoal mercantil): Adscribense ao colexio de especialistas e non cualificados.

Función de xestión, administración, caixa e Sección/Departamento/liña de caixas (Persoal Administrativo): Adscribense ao colexio de técnicos e administrativos.

Función de mantemento e servizos auxiliares (persoal doutras actividades e servizos): Adscribense ao colexio de especialistas e non cualificados.

Dentro dos Grupos profesionais, no caso de traballadores polivalentes, a adscrición efectuarase tendo en conta a tarefa á que o traballador dedica a parte maior da súa xornada de traballo.

Artigo 74. Medios materiais e administrativos.

Para dar cumprimento ao disposto na lexislación en vigor, as empresas facilitarán á Mesa Electoral a totalidade dos medios administrativos e materiais que precise (papeletas homologadas, cadeiras, mesas, cabinas, etc.), a fin de lograr o mellor desenvolvemento das votacións.

As empresas facilitarán as eleccións colaborando na documentación dos sucesivos actos electorais e na súa publicación nos taboleiros de anuncios.

As empresas, dentro do período electoral, e sen interrupción do normal desenvolvemento da actividade laboral, facilitarán ás organizacións sindicais o acceso a un lugar adecuado nos centros de traballo, para que, dun xeito ordenado, poidan facer chegar aos traballadores as súas propostas electorais por medio dos representantes que aquelas designen.

Artigo 75. Propaganda.

Co fin de facilitar a emisión de propaganda electoral, as empresas, nos centros de máis de 50 traballadores, proverán a colocación de taboleiros suficientes para divulgar avisos, notas informativas e calquera outra comunicación que axude á concreción e difusión da campaña electoral por todas e cada unha das candidaturas. Estes taboleiros estarán situados en espazos non visibles para o público e de doado acceso para o persoal do persoal co fin de non entorpecer a normal actividade laboral.

Nos centros de menos de 50 traballadores facilitarase, por parte das empresas, a instalación de taboleiros de anuncios similares aos anteriores.

Dadas as peculiaridades da distribución comercial no trato co cliente, a propaganda non poderá alterar a prestación normal de traballo.

Os sindicatos asinantes do Convenio comprométense a non pegar carteis de propaganda nas fachadas dos centros.

Artigo 76. Voto secreto. Cabinas e orde nas votacións.

1. A fin de garantir o Dereito ao Voto secreto, as empresas facilitarán aos Presidentes das Mesas Electorais os medios necesarios para a instalación de cabinas electorais en número suficiente e con características que garantan a elección da papeleta e a súa introdución no sobre en condicións de absoluto segredo para o elector.

As características das cabinas deberán impedir a identificación visual da opción elixida polo votante en función da súa localización nesta.

A mesa electoral garantizará que tamén no interior de cada cabina haxa sempre papeletas de todas e cada unha das candidaturas.

A localización das cabinas electorais e a colocación das mesas auxiliares con papeletas será na entrada dos recintos electorais á maior distancia posible da mesa de votación máis próxima.

En caso de discrepancia sobre localización de cabinas e papeletas, seguiranse as regras previstas na Lei Electoral Xeral.

2. Non se permitirán aglomeracións ou grupos de persoas no recinto electoral, debendo garantir a Mesa unha votación ordenada, polo que este lugar deberá estar despexado de público e de persoas alleas ás mesas electorais.

Artigo 77. Papeletas.

En todo caso, deberá respectarse o que as papeletas e sobres de todas as candidaturas sexan de idénticas características en tamaño, cor, impresión e calidade de papel, como mínimo por colexio, de xeito que non sexa posible o seu recoñecemento agás pola lectura do seu contido.

Á marxe dos acordos establecidos na empresa ou centro de traballo, recoméndase a utilización das seguintes medidas: 210 × 148 mm, DIN A 5 e calidade do papel 100 gramos/m².

As empresas encargaranse de fornecer papeletas e sobres de votación para todas as candidaturas. Para ese efecto, as empresas poñerán a disposición de cada unha das candidaturas, no prazo dos tres días hábiles seguintes á proclamación definitiva destas, un número de papeletas e sobres igual ao de votantes por candidatura.

As empresas dispoñerán, para a súa entrega á Mesa o día da votación, de tantas papeletas e sobres como número de votantes por colexio multiplicado por 1,5.

No caso de que as candidaturas desexen que figure na parte superior esquerda o anagrama correspondente, facilitarano á empresa a nivel de centro de traballo o máis tarde con corenta e oito horas hábiles de antelación ao momento en que a empresa veña obrigada a entregar as papeletas ás candidaturas.

Na parte inferior da papeleta figurará a lenda «a inclusión de anotacións ou riscadas provocará a nulidade do voto».

Artigo 78. Voto por correo.

1. Os traballadores afectados no seu día libre polo acto da votación, ou que a súa xornada de traballo estea fóra do horario de votación, poderán utilizar o sistema de voto por correo ou trocar as horas utilizadas para acudir a votar, ata un máximo de dúas horas, gozándoas na data que de mutuo acordo conveñan coa empresa, co fin de non producir distorsión na organización do traballo de cada centro.

2. Cando un traballador prevexa que non se vai atopar na data de votación no lugar que lle corresponde exercer o dereito de sufraxio, poderá emitir o seu voto por correo, previa comunicación á mesa electoral.

O traballador que pretenda emitir o seu voto por correo deberá comunicalo persoalmente, ou por persoa debidamente autorizada acreditando esta a súa identidade e representación abonda, á mesa electoral, a través das oficinas de correos.

A remisión do voto á mesa electoral realizarase polo propio traballador que introducirá a papeleta que elixa no sobre remitido pola propia mesa, pechando este que, xunto á fotocopia do documento nacional de identidade, se introducirá noutro de maiores dimensións que procederá a remitir persoalmente á mesa electoral por correo certificado.

3. A comunicación a que se refire o número 2 do artigo 10 do Real Decreto 1844/1994, poderá facerse polo

elector ante a Mesa Electoral, se o elector ten posibilidade de estar presente no centro de traballo durante o período electoral hábil.

Artigo 79. Defectos de candidaturas e solución.

En cada candidatura presentada a membros de Comité de Empresa deberán figurar como mínimo tantos candidatos como postos a cubrir.

A Mesa non admitirá incidencias ás candidaturas ata que non sexan presentadas. No caso de que a mesa electoral observe defectos nas candidaturas ou erros nos candidatos, non as rexeitará, senón que, con suspensión razoada da súa admisión, o poñerá en coñecemento do representante do sindicato presentador da candidatura para a súa emenda, podendo habilitar exclusivamente para ese efecto, sen que supoña novo período de presentación de candidaturas, un prazo excepcional que en ningún caso poderá exceder o momento previsto no calendario electoral para a proclamación definitiva de candidaturas. No caso de candidaturas avaladas por sinaturas de electores o trámite de emenda entenderase con todos os compoñentes da candidatura.

Co fin de facilitar o proceso electoral e a solución de calquera continxencia a mesa deberá poñer a disposición dos representantes das candidaturas, o mesmo día que se reciban, ou ao seguinte como máximo sempre que o prazo o permita, copia de calquera escrito presentado ante a mesa relacionado coa súa candidatura, especialmente a renuncia de candidatos.

Artigo 80. Interventores.

Cada candidatura poderá designar un interventor por mesa sen que sexa precisa a súa pertenza ao censo electoral, aínda que deberán gardar en todo momento a compostura e a orde inherente a un acto de tal transcendencia, seguindo sempre, e independentemente do cumprimento das súas funcións, as instrucións que emita o Presidente da Mesa Electoral.

No acto da votación, só poderá haber un representante da empresa como máximo por cada colexio electoral.

Artigo 81. Mesa itinerante.

Nas provincias que existan varios centro de traballo de menos de 50 traballadores e teña que elixirse un Comité conxunto, establecerase unha mesa itinerante que fará público o horario de votación aproximado en cada un dos centros de traballo.

Artigo 82. Período hábil electoral.

Agás normativa en contrario, é considerado período hábil para a presentación dos escritos ante a Mesa Electoral o correspondente ao horario de funcionamento normal do centro de traballo. Os escritos á Mesa Electoral o día de remate poderán presentarse ante a correspondente oficina pública fóra dos horarios que a Mesa Electoral permaneza aberta. Neste caso o presentante do escrito deberá comparecer ao día seguinte ante a Mesa Electoral, antes das 12 horas do mediodía, entregando copia do escrito presentado o día anterior na Oficina Pública.

Artigo 83. Interpretación de voto.

Con fin de dar unha interpretación uniforme á cualificación do voto, as organizacións aquí representadas establecen os seguintes criterios que serán distribuídos á totalidade das Mesas, para a súa aplicación o día da votación:

Sobre baleiro.	Branco.	Deberá figurar o sobre como papeleta a efectos de cadrar o número de votos.
----------------	---------	---

Sobre con papel branco dentro.	Branco.	
Sobre diferente ao establecido.	Voto nulo.	O Presidente da Mesa deberá indicar ao votante, previamente á emisión de voto, que efectúe o voto en sobre correcto. Se o voto fose emitido, será nulo.
Papeleta con riscada de candidatos.	Voto nulo.	
Papeleta riscado o anagrama.	Voto nulo.	
Papeleta con anotacións.	Voto nulo.	
Máis dunha papeleta no sobre.	Voto nulo.	(Uniranse as papeletas para contalas unha soa vez para efectos de número de votantes).
A) Se son de distintas candidaturas:	Voto válido.	(Uniranse as papeletas para contalas unha soa vez para efectos de número de votantes e votos).
B) Se son da mesma candidatura:		
Papeletas que non correspondan ao colexio electoral da urna.	Voto nulo.	Os votos nulos tampouco se contabilizarán para efectos de atribución de representantes a cada lista.

TÍTULO IV

Interpretación do convenio e resolución voluntaria de conflitos colectivos

CAPÍTULO I

Comisión Mixta

Artigo 84.

Ambas as partes negociadoras acordan establecer unha Comisión Mixta como órgano de interpretación e vixilancia do cumprimento deste Convenio colectivo, con sede en: calle Velázquez 24, 5.º derecha, 28001-Madrid, e dirección electrónica: anged@anged.es.

Artigo 85.

A Comisión Mixta estará integrada paritariamente por oito representantes das organizacións sindicais asinantes do Convenio colectivo que, independentemente do número, terán o voto ponderado en función da súa representación no sector, e oito da organización empresarial ANGED. No acto da súa constitución, a Comisión Mixta, en sesión plenaria, elixirá un ou dous secretarios.

Así mesmo, a Comisión poderá interesar os servizos de asesores ocasionais ou permanentes en cantas materias son da súa competencia, quen serán libremente designados polas partes.

Artigo 86. Procedemento.

Os asuntos sometidos á Comisión Mixta revestirán o carácter de ordinarios ou extraordinarios. Outorgará tal

cualificación calquera das partes que a integran.

No primeiro suposto, a Comisión Mixta deberá resolver no prazo de quince días; e no segundo, en corenta e oito horas. As actuacións da Comisión en cumprimento do disposto no artigo 83.2 do Estatuto dos Traballadores estarán sometidas aos seus particulares prazos.

Para a adopción de acordos válidos será necesario o voto favorable maioritario de cada unha das dúas representacións.

Artigo 87. Funcións.

Son funcións específicas da Comisión Mixta as seguintes:

1.º Interpretación e desenvolvemento do Convenio colectivo.

2.º A requirimento das partes, deberá mediar ou arbitrar no tratamento e solución de cantas cuestións e conflitos de carácter colectivo poidan producirse no ámbito de aplicación deste Convenio colectivo.

3.º Poderá realizar tarefas de vixilancia do cumprimento do pactado, e moi especialmente das estipulacións obrigatorias inseridas no Convenio.

4.º Entender, de forma previa e obrigatoria á vía administrativa e xurisdiccional, en relación cos conflitos colectivos que poidan ser interpostos, por que están lexitimado para iso con respecto á aplicación e interpretación dos preceptos derivados deste Convenio colectivo. O sometemento e resolución dunha materia pola Comisión Mixta eximirá do trámite de coñecemento previo cando se reitere esta.

5.º Se no futuro se creasen postos ou funcións sobre os que existisen discrepancias acerca da súa actividade prevalente para o encadramento desta nun dos Grupos Profesionais, será igualmente competente a Comisión Mixta para resolvelas.

6.º Entender da inaplicación prevista no apartado 3 do artigo 82 do ET, cando concorran as circunstancias legais alí contidas no prazo previsto neste.

7.º Activar no caso de que as partes non acudan á comisión ou esta non alcance un acordo os procedementos que se estableceron no Capítulo seguinte en desenvolvemento do disposto no artigo 82.3 parágrafo sete do Estatuto dos Traballadores.

8.º Resolver polos mecanismos previstos no Capítulo seguinte as discrepancias que xurdan no ámbito das empresas con motivo da aplicación da Transitoria Quinta deste convenio.

9.º Resolver as discrepancias que xurdan no ámbito das empresas do disposto no punto III do pacto sectorial polo emprego e o mantemento da demanda interna nun marco de crise que figura na disposición Adicional do Convenio polos mecanismos previstos no Capítulo seguinte.

CAPÍTULO II

Procedementos voluntarios de solución de conflitos colectivos

Artigo 88.

As partes asinantes deste Convenio estiman necesario establecer procedementos voluntarios de solución dos conflitos de carácter colectivo, ao non esgotar as tarefas encomendadas á Comisión Mixta as necesidades que a este respecto poidan xurdir entre empresas e traballadores, en relación coa aplicación e interpretación do pactado e a súa adecuación ás circunstancias nas que se presta e realiza o traballo en cada empresa.

Artigo 89.

Con carácter previo ao exercicio do dereito de folga, as partes comprométense a esgotar os procedementos voluntarios de solución de conflitos previstos no presente Capítulo, a cuxo efecto designan como domicilio o que figura neste Convenio, debendo dirixirse as comunicacións electrónicas ao correo da Asociación Empresarial que exercerá as funcións de Secretaria da Comisión Mixta.

Artigo 90.

Para cumprir coas facultades previstas no artigo 86.6º, 7º, 8º e 9º deste Convenio articúlase o seguinte procedemento de intervención da Comisión Mixta, que será extensible aos procedementos de modificación de condicións de traballo previstas neste Convenio cando así sexa solicitado polas partes.

Artigo 91.

1. A Comisión Mixta, no exercicio das súas funcións decisorias, resolverá a discrepancia xurdida entre a empresa e os representantes dos traballadores por falta de acordo nos procedementos de inaplicación das condicións de traballo previstas no convenio colectivo a que se refire o artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, sempre que concorran as condicións sinaladas no devandito artigo ou veñan así establecidas neste convenio. Igualmente resolverá por este mesmo procedemento as discrepancias que xurdan nos procedementos de modificación das condicións de traballo previstas pola Transitoria Quinta e nos que se deriven da aplicación das medidas contempladas no punto III do Pacto sectorial polo emprego e o mantemento da demanda interna nunha contorna de crise que figura na disposición Adicional do Convenio.

2. A decisión da Comisión que resolva a discrepancia poderá ser adoptada no seu propio seo no prazo de sete días a contar desde que a discrepancia lle fose suscitada ou mediante a designación dun árbitro entre expertos imparciais e independentes. Cando haxa conformidade entre as partes da discrepancia sobre o procedemento aplicable para a solución da mesma, seguirase este. Noutro caso, corresponderá á propia Comisión a elección do devandito procedemento de arbitraje. A decisión que se adopte a través do devandito procedemento de arbitraje terá que se ditar nun prazo non superior a vinte e cinco días a contar desde a data do sometemento da discrepancia ao mesmo. Tal decisión terá a eficacia dos acordos alcanzados no período de consultas e só será recorrible conforme ao procedemento e conforme aos motivos establecidos no artigo 91 do Estatuto dos Traballadores.

3. Cando a discrepancia se refira á modificación de condicións de traballo nos termos da Transitoria Quinta ou a Disposición Adicional III, o prazo destes procedementos non interromperá o da adopción da decisión por parte da Empresa, polo que a executividade da resolución destes terá efectos aos quince días desde a súa comunicación ás partes.

Artigo 92. Lexitimación.

Estarán lexitimados para solicitar a actuación da Comisión Mixta para a solución das discrepancias por falta de acordo nos procedementos de inaplicación de condicións de traballo previstas no convenio colectivo e nos que se remiten desde o presente convenio expresamente, conforme ao disposto no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, as empresas e os representantes legais dos traballadores.

Nos supostos de ausencia de representación dos traballadores na empresa, estes poderán atribuír a súa representación a unha Comisión designada conforme ao disposto no artigo 41.4 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 93. Inicio do procedemento.

1. O procedemento iníciarase mediante solicitude de parte presentada por correo electrónico na sede da Comisión Mixta, acompañada da documentación sinalada no artigo seguinte. A solicitude deberá indicar o motivo da discrepancia e a pretensión que desexa. Para estes efectos, deberá determinar con exactitude as novas condicións de traballo aplicables á empresa e a súa período de aplicación.

Así mesmo, a parte que presenta a solicitude deberá entregar copia desta á outra parte da discrepancia inmediatamente despois de que a presentou na Comisión Mixta, informándoa do número asignado a esta, co

fin de que ela poida consultar o estado de tramitación e recibir as notificacións relativas ao procedemento, mediante os representantes a que fai referencia o parágrafo b) do artigo seguinte ou calquera outro que expresamente comunique á Comisión Mixta.

A parte que inicia o procedemento deberá acreditar cumprir co sinalado no parágrafo anterior.

2. Unha vez recibida a solicitude na Comisión, polo Secretario desta comprobarase que reúne os requisitos establecidos neste Convenio, dirixíndose, en caso contrario, ao solicitante para efectos de que complete a súa solicitude no prazo de dez días coa advertencia de que, se así non o fixese, se terá por desistido da súa solicitude, con arquivo das actuacións. Cando se emendaren as deficiencias, o prazo para resolver comezará a contarse desde a data en que se completou a solicitude.

3. O Secretario remitirá inmediatamente á outra parte da discrepancia, comunicación de inicio do procedemento para que efectúe as alegacións que considere procedentes no prazo de cinco días na sede da Comisión Mixta, ben de xeito físico ou electrónica.

4. Así mesmo, enviará a solicitude aos membros da Comisión Mixta para efectos de que se pronuncien, no prazo dun día, sobre o procedemento a seguir para a solución da discrepancia, sen prexuízo da conformidade das partes na elección de devandito procedemento e, de ser o caso, sobre a remisión do procedemento ao Pleno da Comisión Mixta. Cando non se obtiveron, dentro do referido prazo dun día, respostas coincidentes en número equivalente ao da maioría absoluta dos membros da Comisión, a discrepancia resolverase no seo da mesma, conforme ao procedemento previsto nos artigos 96 ou 97. En todo caso, para a adecuada constancia do procedemento a seguir, o Secretario comunicará a todos os membros da Comisión Permanente o resultado das respostas obtidas.

5. Cando a Comisión Mixta, de acordo co disposto no apartado anterior, decida remitir a solución da discrepancia ao pleno da mesma, o Secretario dará traslado da solicitude ao resto dos seus integrantes.

Artigo 94. Documentación.

Á solicitude a que se refire o artigo anterior, acompañarase a seguinte documentación presentada por vía electrónica:

- a) Identificación do solicitante, centros de traballo afectados e dirección de correo electrónico.
- b) Identificación dos representantes dos traballadores, incluíndo, en todo caso, nome, DNI e dirección de correo electrónico á que se lles poidan efectuar comunicacións.
- c) Acreditación de se ter desenvolvido o período de consultas e, de ser o caso, actas das reunións celebradas e posición da outra parte que dá lugar á discrepancia.
- d) Documentación relativa á concorrencia das causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

Para tales efectos tomarase como referencia a documentación que sexa preceptiva na comunicación dos despedimentos colectivos, ou as modificacións de condicións en función de que se trate dun procedemento de descolgue de convenio ou do previsto na Transitoria Quinta ou punto III da Disposición Adicional respectivamente, tendo en conta que cando as causas económicas alegadas consistan nunha diminución persistente do nivel de ingresos ou vendas, deberá presentar a documentación que acredite que se produciu a devandita diminución durante os últimos dous trimestres consecutivos.

e) Relacións pormenorizadas das condicións de traballo do convenio colectivo que se pretenden inaplicar e a súa incardinación entre as materias previstas nas letras a) a g) do parágrafo segundo do artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, detallando as novas condicións do traballo que se queren aplicar e o período durante o cal se pretenden establecer, cando se trate deste procedemento de inaplicación.

Cando se trate dun procedemento de discrepancias na aplicación da Transitoria Quinta ou do punto III da Disposición Adicional, darase traslado á Comisión da mesma documentación achegada á representación legal

dos traballadores xunto á solicitude inicial e, de ser o caso, as medidas adoptadas pola Empresa unha vez finalizado o período de consultas sen acordo.

f) Acreditación de entregar á outra parte da discrepancia copia da solicitude presentada á Comisión Mixta, xunto coa documentación establecida neste artigo.

g) Número e clasificación profesional dos traballadores afectados pola inaplicación de condicións de traballo do convenio colectivo, desagregada por centro de traballo e, de ser o caso, por provincia e comunidade autónoma.

h) Información sobre a composición da representación dos traballadores, así como da comisión negociadora, especificando se son representación unitaria ou representación elixida conforme ao artigo 41.4 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 95. Procedemento mediante decisión no seo da Comisión Mixta.

1. Cando a discrepancia deba resolverse mediante decisión adoptada no propio seo da Comisión, o Secretario solicitará informe sobre esta, nos termos establecidos neste apartado.

O informe será elaborado polos servizos técnicos dispoñibles pola Comisión no prazo de cinco días desde a data de solicitude. Durante ese prazo poderase solicitar ás partes a documentación complementaria ou as aclaracións que se consideren necesarias.

2. Unha vez emitido o informe a que se refire o apartado anterior, celebrarase unha reunión da Comisión, previa convocatoria realizada para o efecto cunha antelación de cinco días á data da reunión. Tamén se dará traslado a cada un dos membros da Comisión dunha copia do referido informe, así como das alegacións presentadas, de ser o caso, pola outra parte da discrepancia, para a súa análise e estudo.

Artigo 96. Decisión da Comisión.

A decisión da Comisión será motivada e resolverá a discrepancia sometida a esta, decidindo sobre a inaplicación das condicións de traballo previstas no convenio colectivo ou sobre a modificación proposta nos procedementos que teñan a súa orixe na Transitoria Quinta ou no punto III da Disposición Adicional.

Noutro caso poñerá en marcha o procedemento previsto nos artigos seguintes.

Artigo 97. Designación de árbitros.

O procedemento aquí previsto, de conformidade co parágrafo oitavo do número 3 do artigo 82 do Estatuto dos Traballadores, será de aplicación cando as partes non solicitasen a intervención da comisión mixta ou cando esta non alcanzase un acordo.

1. Cando exista conformidade entre as partes afectadas pola discrepancia para a designación dun árbitro, será preferente o designado de común acordo.

Noutro caso, e previa convocatoria da Comisión Mixta ao efecto, no prazo máximo de catro días desde a data da presentación da solicitude a que se refire o artigo 94 cada unha das dúas partes integrantes da Comisión Mixta propoñerá unha relación de dous árbitros. Da lista resultante de catro árbitros, cada un descartará por sucesivas votacións, cuxa orde se decidirá por sorteo, o nome do árbitro que teña por conveniente ata que quede un só.

2. No suposto en que non se conseguise a designación dun árbitro, a decisión para a solución da discrepancia suscitada será adoptada no seo da Comisión seguindo o procedemento establecido no artigo 96.

3. Unha vez designado o árbitro pola Comisión Mixta, esta efectuaralle formalmente o encargo, trasladándolle a solicitude a que se refire o artigo 92 e a documentación indicada no artigo 94, sinalando o prazo máximo en que debe ser ditado o laudo, que deberá cumprir, en todo caso, co disposto no artigo 91.2.

A actuación dos árbitros seguirá o procedemento establecido no artigo 98.

4. A Comisión Mixta facilitará ao árbitro as medidas de apoio que necesite para o desempeño da súa función arbitral. Este apoio incluirá, a solicitude do árbitro, a emisión dun informe nos termos establecidos no artigo 95.1.

5. O árbitro resolverá e comunicará o laudo á Comisión e esta a as partes afectadas pola discrepancia, dentro do prazo máximo establecido de acordo co indicado no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 98. Procedementos para a solución de discrepancias, mediante a designación dun árbitro.

1. O árbitro poderá iniciar a súa actividade tan axiña como reciba o encargo nos termos establecidos no artigo anterior. Para ese efecto, poderá requirir a comparecencia das partes ou solicitar documentación complementaria.

2. O laudo, que deberá ser motivado, deberá pronunciarse, en primeiro lugar, sobre a concorrencia das causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, que dá lugar á inaplicación das condicións de traballo previstas no convenio colectivo, ou á medida de modificación solicitada.

3. En caso de non concorrer as ditas causas, o laudo así o declarará, coa consecuencia de que non procederá a inaplicación das condicións de traballo previstas no convenio colectivo nin a modificación solicitada de ser o caso.

4. Cando aprecie a concorrencia das causas, o árbitro deberá pronunciarse sobre a pretensión de inaplicación das condicións de traballo, para o que valorará a súa adecuación en relación coa causa alegada e os seus efectos sobre os traballadores afectados. O laudo poderá aceptar a pretensión de inaplicación nos seus propios termos ou propoñer a inaplicación das mesmas condicións de traballo en distinto grao de intensidade. Así mesmo, o árbitro pronunciarase sobre a duración do período de inaplicación das condicións de traballo.

No caso das discrepancias xurdidas con motivo dos procedementos previstos con motivo da aplicación da Transitoria Quinta ou do punto III da Disposición Adicional, a resolución arbitral cinguirase ás medidas solicitadas.

5. O árbitro resolverá e comunicará o laudo á Comisión e esta a as partes afectadas pola discrepancia, dentro do prazo máximo establecido de acordo co indicado no artigo 23.3.

6. O laudo arbitral será vinculante e inmediatamente executivo, agás nos casos contemplados no parágrafo segundo do punto 4 anterior que o será aos quince días desde a súa comunicación ás partes.

Artigo 99. Gastos do procedemento.

Os gastos do procedemento, incluídos os correspondentes aos informes técnicos e á actuación arbitral, correrán a conta do solicitante, agás que este fose a representación legal dos traballadores; nese caso correrán a conta da Empresa que suscite a aplicación da Transitoria Quinta ou do punto III da Disposición Adicional.

Disposición derogatoria.

Quedan expresamente derogados todos os preceptos do anterior convenio colectivo, ben fosen recoñecedores de dereitos individuais ou colectivos, que non estean expresamente recollidos neste Convenio.

Disposición final primeira.

As condicións pactadas neste Convenio constitúen un todo que non poderá ser modificado por disposicións posteriores, agás que, en cómputo global e atendendo a todas e cada unha das condicións por este Convenio implantadas, aquelas resultasen máis beneficiosas; nese caso, aplicaranse con exclusión absoluta de todos e

cada un dos conceptos pactados neste Convenio.

Disposición final segunda. Procedemento de actuación nas situacións de acoso.

Este protocolo serve de modelo para o desenvolvemento dos procedementos de actuación nos casos de empresas que non dispoñan do seu propio procedemento:

Disposicións xerais.

O procedemento fixado no presente protocolo de actuación desenvolverase baixo os principios de rapidez e confidencialidade, garantindo e protexendo a intimidade e a dignidade das persoas obxecto de acoso.

Así mesmo, garantiranse e respectarán os dereitos das persoas implicadas no procedemento.

Crearase a nivel de empresa a Comisión Instrutora de Tratamento de Situacións de Acoso -CITSA-, como órgano encargado da tramitación do proceso contemplado no presente procedemento.

A devandita Comisión estará integrada por un médico adscrito ao servizo de prevención, un representante do servizo de prevención central e un representante do departamento de persoal, todos eles alleos ao centro de traballo no cal se produciu a situación obxecto de análise.

Proceso de solución mediante pronunciamento.

Estrutúrase un procedemento de solución mediante pronunciamento para aqueles traballadores que consideren estar sendo obxecto de acoso.

1. O procedemento iniciarase por medio de solicitude de intervención da presunta vítima de acoso que presentará, á súa elección, á Comisión Instrutora de Tratamento de Situacións de Acoso -CITSA- ou ao médico adscrito ao servizo de prevención. Se así o desexa o traballador ou traballadora, tamén poderá dirixirse aos representantes dos traballadores, que o poderán asistir na tramitación da solicitude de intervención.

A solicitude de intervención presentarase por escrito, ou mediante correo certificado, ao domicilio da Comisión Instrutora de Tratamento de Situacións de Acoso ou por calquera outro medio que poida ser establecido pola Comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc., no cal se inste a intervención da Comisión. Posteriormente, esta solicitará o relato dos distintos actos e incidentes, identificación da/s persoa/s que adoptan as condutas indesexadas e as posibles testemuñas das devanditas condutas e actos.

2. En calquera caso, os traballadores poderán ser asistidos, nas súas intervencións ante a Comisión Instrutora, por un representante dos traballadores da súa elección.

3. Unha vez que se notificou oficialmente a solicitude de intervención en materia de acoso, a Comisión de Instrución iniciará a fase instrutora ou de apertura de expediente informativo, encamiñada á pescuda e constatación dos feitos denunciados, dándose audiencia a todos os intervinientes, testemuñas e cantas persoas considere a Comisión deban acudir, incluídos os representantes legais dos traballadores do centro, practicando cantas dilixencias sexan necesarias para o esclarecemento e veracidade dos feitos denunciados.

Este proceso desenvolverase baixo os principios de confidencialidade, rapidez, contradición e igualdade.

Durante a tramitación dos actos alegatorios, na medida que o permita a organización do traballo, facilitarase o cambio de posto de traballo á persoa denunciante ou denunciado.

4. A Comisión ten un prazo máximo de trinta días para resolver motivadamente a solicitude de intervención. Este prazo iniciarase desde o momento en que a Comisión teña coñecemento oficial da solicitude.

A fase instrutora ou informativa finalizará co pronunciamento da Comisión mediante a elaboración dun

informe que poñerá, en primeiro lugar, en coñecemento da persoa solicitante.

5. Cando o informe constate a existencia de acoso, trasladarase o devandito informe ao responsable do departamento de persoal co fin de que este adopte as medidas correctoras oportunas, aplicando as sancións legais correspondentes.

6. Cando o informe non constate situacións de acoso, ou non sexa posible a verificación dos feitos, arquivarase o expediente dando por finalizado o proceso. Na medida que o permita a organización do traballo, estudarase a viabilidade de cambios de posto de traballo, facilitando o cambio de posto de traballo se o traballador afectado o solicita e é aconsellado polo Servizo Médico da Empresa.

7. A Empresa asegurará que os traballadores que consideren que foron obxecto de acoso, os que formulen unha queixa en materia de acoso ou os que presten asistencia en calquera proceso, por exemplo facilitando información ou intervindo en calidade de testemuña, non serán obxecto de intimidación, persecución ou represalias. Calquera acción neste sentido considerárase como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

8. A Empresa informará os representantes dos traballadores do centro de todos os casos de acoso sexual ou moral que se produzan e que finalicen coa imposición dalgũa sanción disciplinaria grave ou moi grave.

Disposición transitoria primeira. Formación profesional continua.

Durante a vixencia deste Convenio, a Comisión Mixta concretará a aplicación no ámbito funcional do mesmo do Acordo Nacional de Formación Continua dos traballadores ocupados.

Disposición transitoria segunda.

Aquelas empresas que tivesen establecido un sistema de incentivos e complementos de posto por desempeño da función, con referencia ao tempo de permanencia na empresa, adecuarán o devandito sistema, se fose o caso, aos novos criterios da clasificación profesional do convenio. En todo caso, cando as condicións dos devanditos sistemas contemplen prazos previos de permanencia na empresa, estes computaranse segundo os mesmos criterios para todos os traballadores, calquera que sexa a súa modalidade de contratación.

Disposición transitoria terceira.

A partir de primeiro de xaneiro de 2013, aqueles traballadores que viñesen gozando dunha xornada máxima anual inferior á prevista para tal ano no artigo 26 deste Convenio, poderán mantela axustando a esta a súa retribución anual e poñéndoo en coñecemento da Dirección no prazo de 15 días a partir da data de sinatura do convenio no caso das empresas asociadas a ANGED e con 15 días a partir da publicación do convenio no resto.

Igualmente aqueles traballadores a tempo parcial que, por efecto da nova xornada e conseguinte salario hora aplicable a partir de 01/01/2013, puidesen ver minguada a súa retribución anual, poderán ampliar voluntariamente a xornada establecida no contrato na mesma porcentaxe de incremento que o fíxo a xornada máxima anual respecto da establecida no convenio 2012. Para ese efecto deberán poñelo en coñecemento da Dirección con 15 días a partir da data de asinamento do convenio para as empresas asociadas a ANGED e con 15 días a partir da publicación do convenio no resto.

Os traballadores con concreción de xornada poderán exercer o mesmo dereito á súa elección e determinando o momento de concreción da ampliación de xornada se desexan manter a retribución anual. Nestes casos e para os efectos dos límites de xornada mínima e máxima, poderán voluntariamente manter a referencia de xornada existente no momento da solicitude se foi anterior á entrada en vigor deste Convenio.

Disposición transitoria cuarta. Clasificación Profesional.

Dentro do grupo de coordinadores, identifícase o seguinte subgrupo: Coordinadores asimilados: Idénticos aos coordinadores previstos no artigo 6, excepto no labor de coordinación. Consecuentemente non teñen persoal ao seu cargo. Foron asimilados ao grupo de Coordinadores dunha soa vez con motivo do asinamento

do Convenio colectivo de 1997/2000, sen que varíe a función e tarefas que efectivamente viñan realizando, que non comportaban xestión nin coordinación de recursos humanos.

A adscripción do persoal de mando e a súa clasificación efectuarase de conformidade cos seguintes subgrupos:

1. O persoal de dirección propiamente dito, non incluído nos subgrupos seguintes, encadrarase conforme á definición xeral do grupo de mandos.

2. Xefes de sección administrativa: Enténdense por tales aqueles que, en funcións de carácter administrativo, levan a responsabilidade ou dirección dunha das seccións nas que o traballo pode estar dividido con autoridade directa sobre os empregados ás súas ordes. Inclúense neste subgrupo os empregados que antes da entrada en vigor do Convenio colectivo 1997/2000 estivesen así cualificados conforme á antiga Ordenanza de Comercio, e sempre que o contido da súa prestación laboral non se vise modificado con motivo do disposto no Convenio.

3. Xefes de sección mercantil: Enténdense por tales aqueles traballadores que, prestando o seu traballo en funcións de carácter mercantil, están á fronte dunha sección e con facultades para intervir nas vendas e dispoñer o conveniente para a boa orde do traballo, debendo tamén orientar os seus principais sobre as compras e variedades de artigos que deben efectuarse, e os profesionais sobre a exhibición das mercadorías.

Inclúense neste subgrupo os empregados que antes da entrada en vigor do Convenio colectivo 1997/2000 estivesen así cualificados conforme á antiga Ordenanza de Comercio, e sempre que o contido da súa prestación laboral non se vise modificado con motivo do disposto no Convenio.

Disposición transitoria quinta.

As empresas, co fin de dar cumprimento á nova xornada máxima e á aplicación do sistema de reparto solidario da distribución do traballo ao longo de todos os días da semana, procederán á apertura dun período de consultas conforme ao disposto no artigo 41 do Estatuto dos Traballadores, na medida na que, para poder cumprir co previsto neste Convenio, é necesaria unha redistribución ordenada da xornada anual, polo que para levala a cabo sen perda de xornada anual e da debida atención ao cliente, as empresas, tendo en conta os períodos do ano e/ou días da semana onde se produce unha maior actividade, deberán acometer os cambios necesarios nos cadros horarios dos traballadores afectados, conforme a tramitación prevista no artigo 41 do ET, no caso de que a modificación resultase substancial.

No tocante á tramitación desta modificación, será competencia do Comité Intercentros o coñecemento tratamento, negociación e aprobación de ser o caso dos criterios xerais para o establecemento das modificacións necesarias.

A concreción práctica dos criterios xerais tras o proceso de consultas co comité intercentros e o alcance de tales modificacións a nivel de centro serán obxecto de comunicación á representación legal dos traballadores neste, previamente á súa aplicación, e sen necesidade de reabrir un novo proceso de consulta en tal ámbito.

Os cambios producidos serán comunicados nos termos e prazos previstos legalmente aos traballadores afectados.

En todo caso establécese co fin de facilitar e homoxeneizar o devandito procedemento: a) que, polo necesario respecto ao reparto equitativo do traballo establecido no artigo 27 deste convenio e ao sistema de distribución pactado, concorre probada razón organizativa para iso; b) que estas modificacións contribúen a mellorar a conciliación da vida familiar e laboral da maioría dos traballadores do sector e a mellorar a situación das empresas a través dunha máis adecuada organización dos seus recursos; e c) que as empresas respectarán os seguintes límites para estas modificacións que se realicen por vía do artigo 41 E.T., dando con iso cumprimento á atenuación das consecuencias para os traballadores afectados a que se refire o parágrafo primeiro do punto 4. do citado artigo 41 do ET:

· Na distribución do tempo de traballo no ámbito das empresas nos centros comerciais abertos ao público, os traballadores con máis de tres días de media anual de traballo á semana non terán obriga de prestar servizos

máis que ata o 55% dos domingos e festivos anuais autorizados de apertura, sempre que o número resultante sexa superior a 9. Para efectos do cálculo do número de domingos ou festivos, a fracción resultante elevarase ao enteiro.

Dada a data de entrada en vigor da nova xornada, con efectos do 1 de xaneiro de 2013, ao longo do calendario correspondente a 2013 compensaranse as horas que efectivamente deben realizarse en cómputo anual, distribuíndoas durante o resto do ano.

As discrepancias que poidan xurdir con motivo da tramitación das modificacións a que se refire esta Transitoria resolveranse pola Comisión Mixta do Convenio conforme ao procedemento previsto nos seus artigos 87 e seguintes.

A tramitación das discrepancias non paralizará a decisión empresarial tras o período de consultas, polo que a resolución da Comisión ou do árbitro, que será executiva, producirá efectos aos quince días desde a súa comunicación ás partes.

Disposición transitoria sexta.

Aqueles traballadores contratados con anterioridade á entrada en vigor deste Convenio dentro do Grupo de Iniciación pasarán ao Grupo de Profesionais nos termos contidos no Convenio vixente no momento da súa contratación.

Disposición transitoria sétima.

Co fin de atenuar as consecuencias de baixada da retribución variable sobre os ingresos efectivamente percibidos ao longo de 2012, os traballadores que, en tal ano, percibisen, por aplicación do disposto no artigo 32.13 do Convenio anterior ou acordo de empresa a el referido, cantidades superiores aos 350€, a partir do día primeiro de mes seguinte á data do asinamento deste Convenio, consolidarán, como complemento persoal anual, a diferenza entre os 350€ e a maior cantidade percibida efectivamente ao longo do ano 2012, co límite de 500€.

As cantidades xa percibidas en 2013 antes do asinamento do convenio Colectivo, por pagamentos correspondentes ao artigo 32.13 do convenio anterior non serán obxecto de compensación.

As discrepancias sobre a aplicación desta medida serán resoltas pola Comisión Mixta con suxeición ao mecanismo previsto no artigo 91.1 deste Convenio Colectivo.

Disposición adicional. Pacto sectorial polo emprego e o mantemento da demanda interna nun contorno de crise.

As partes, conscientes das circunstancias que atravesará a economía do país, co carácter de excepcionalidade e transitoriedade que son inherentes a esta, consideran necesario realizar todos os esforzos precisos para enfrontar a crise e os efectos negativos en materia de destrución de emprego nun contorno adverso, establecendo para ese efecto as seguintes estipulacións:

I. Crecemento salarial e consumo: Dado o compromiso polo emprego que se asume polas empresas e sindicatos asinantes no marco do Convenio, é necesario acometer un tratamento salarial durante a súa vixencia que busque tanto favorecer o mantemento dos postos de traballo existentes no sector, como facilitar a xeración de novos postos sempre que iso sexa posible.

As partes son conscientes da drástica redución do consumo que se rexistrou desde 2008 e do esforzo acometido polas empresas no mantemento do nivel retributivo, e mesmo o seu incremento, mesmo cando as circunstancias foron moi distintas ás esperadas ao tempo do asinamento do anterior Convenio, o que se confía compensar co establecemento, a partir de primeiro de xaneiro de 2013, da nova xornada máxima prevista no artigo 26 do Convenio. De aí que as partes fíxen as contías salariais básicas que figuran no artigo 22 como estables para toda a vixencia deste Convenio, o que permite contemplar percepcións superiores no caso de evolución positiva do consumo.

Deste xeito as partes pretenden contribuír, cun esforzo mutuo, a manter o emprego, e compasar a retribución á evolución do consumo.

A partir do ano 2015 as partes avaliarán por medio da Comisión Mixta a evolución do consumo para, en caso de caídas, adoptar as medidas que estimen necesarias.

II. Compromiso de mantemento de emprego indefinido: Ao longo da vixencia do Convenio colectivo, as empresas manterán o nivel de emprego fixo a nivel sectorial. O compromiso enténdese ao longo da vixencia do Convenio, polo que, independentemente dos controis e seguimento anuais, se verificará ao final da vixencia deste.

III. Resolución mediante flexibilidade interna das situacións de crises.

Empresas con centros de traballo en crise: O anterior compromiso non alcanzará a aquelas empresas que se atopen inmersas nas causas que xustifican a adopción doutras medidas sobre o emprego.

Malia iso, a fin de evitar medidas de redución estrutural de emprego, ou de inaplicación do convenio pola vía do artigo 82.3 do ET, naqueles centros nos que arrastren ou se dean situacións persistentes de descenso de vendas (descenso anual continuado de vendas ao longo dos tres anos anteriores do 9% de media anual no devandito período) ou similares caídas de resultados en igual período no citado ámbito, as empresas aplicarán preferentemente medidas de flexibilidade interna consistentes en primeiro lugar en mobilidade funcional ou xeográfica como o cambio de centro con carácter temporal ou definitivo, a fin de atender as necesidades en centros de traballo nun perímetro non superior a cincuenta quilómetros desde o domicilio do traballador cando estean fóra da área metropolitana.

Para estes únicos efectos enténdese como diminución persistente do nivel de vendas, ou de resultados, o contemplado a nivel de centro no parágrafo anterior e calculado a superficie comparable.

Só en segundo lugar poderá aplicarse en tales centros unha redución temporal dos salarios base de convenio de ata un 5 por cento, e como máximo durante un ano, prorrogable por períodos iguais seguindo o procedemento aquí establecido, sempre que a adopción desta medida sirva para preservar o maior emprego posible, aínda que con carácter previo deberán esgotar as vías de flexibilidade interna previstas neste Pacto Sectorial.

A aplicación desta medida que necesariamente terá carácter temporal e ten o seu fundamento no disposto no inicio do parágrafo primeiro do número 4 do artigo 41 do Estatuto dos Traballadores, efectuarase seguindo o procedemento previsto no artigo 41, 4 e 5 do Estatuto dos Traballadores e xustificándose coa acreditación da concorrencia da causa contemplada.

Para conservar a necesaria homoxeneidade da medida a nivel de empresa o órgano competente será en todo caso o Comité Intercentros.

Tamén antes de afectar de xeito conxuntural ou estrutural ao emprego deberán adoptarse medidas de flexibilidade interna adicionais como a modificación das condicións de traballo superiores ás contempladas como mínimas polo presente convenio Colectivo.

As discrepancias na aplicación destas medidas ata aquí descritas, dado que derivan dun procedemento extraordinario de aplicación do Convenio que ten a súa orixe neste, resolveranse necesariamente mediante os procedementos previstos nos artigos 86 e concordantes deste Convenio.

En todo caso as empresas poderán acudir a medidas conxunturais sobre o emprego ou ás contempladas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, cando concorran as circunstancias no descritas, seguindo o procedemento alí previsto e desenvolvido, ao abeiro do disposto no artigo 83.2 do mesmo, no Capítulo II do Título IV deste Convenio.

ANEXO I

Sistema de complemento de nivel para as empresas que non dispoñan de sistema propio (artigo 18 do Convenio)

Recoñecemento do nivel profesional especial dentro do grupo de profesionais.

1. Criterios.

I. En función de venda:

Dentro do Grupo de Profesionais en funcións de venda en áreas cun 80% ou máis de venda personalizada establécese un recoñecemento persoal do nivel de desenvolvemento profesional especial para aqueles empregados que, no exercicio dos seus labores, exerzan no Grupo de Profesionais un mínimo de sete anos consecutivos, a condición de que dominen e coñezan as técnicas de venda, de implantación, organización, etc., axuden e instrúan a un equipo de vendedores cooperando nas súas funcións para o logro de obxectivos determinados e consigan, ademais, algún dos seguintes logros profesionais:

a) Incrementar anualmente a súa venda nunha porcentaxe superior ao IPC durante catro anos consecutivos, sempre que a súa cifra de venda anual estea un 10% por riba da media da súa área de venda durante cada un deses catro anos.

b) Alcanzar unha cifra de venda anual situada entre as primeiras da súa área de venda durante tres anos consecutivos ou cinco alternos nun período dos sete últimos anos segundo a seguinte táboa:

Primeira en áreas de 1 a 5 persoas.

Entre as dúas primeiras en áreas de 6 a 10 persoas.

Entre as tres primeiras en áreas de 11 a 15 persoas.

Entre as cinco primeiras en áreas de 16 ou máis persoas.

Para os efectos dos apartados a e b) tomarase como área de venda aquela en que o traballador efectúe a súa venda total máis elevada durante o ano.

II. No resto de funcións:

Dentro do Grupo de Profesionais do Sector, en funcións distintas ás de venda recollida no punto I anterior, establécese, igualmente, un recoñecemento persoal de nivel de desenvolvemento profesional especial para aqueles empregados nos que coincidan a totalidade dos seguintes logros persoais:

1) Exercer na empresa ou Grupo de empresas, e no Grupo Profesional de Profesionais, un mínimo de 7 anos consecutivos.

2) Alcanzar un nivel de eficiencia na execución das tarefas encomendadas similar ao que se deduce do cumprimento de todos os criterios esixibles para o acceso ao Grupo de Coordinadores, en cada función, agás o referido á coordinación de persoas ao seu cargo.

3) Estar en posesión de titulación adecuada ao traballo desenvolvido, entendéndose por tal as seguintes:

Titulación no nivel medio de Formación Profesional;

Certificado de Profesionalidade do INEM referido á función que desempeña ou acreditación de finalizar o itinerario formativo correspondente, mesmo cando non se tivese expedido o Certificado por falta de regulación normativa.

Certificado expedido polo Organismo de emprego nacional ou de comunidade autónoma competente de superar con aproveitamento un curso de Formación Profesional Ocupacional impartido por ou dentro da Empresa ou Grupo de empresas en que presta servizos, relacionado co posto de traballo que desempeña e cunha duración mínima de 140 horas, ou, se a súa duración en horas fose inferior, alcance un total de 200 horas sumando outras formacións de Formación Continuada ou formación interna adecuada ao posto, nun período non superior a catro anos consecutivos, en todo caso impartidos por ou dentro da Empresa.

Certificado expedido pola empresa no cal se acredite, ou a realización e superación dun curso de formación interna, cunha duración a partir de 100 horas lectivas impartidas nunha única acción formativa, sempre que esta se adecúe á función e posto desenvolvido polo solicitante, ou a participación como monitor a partir de 200 horas en varias accións formativas en cursos específicos de formación interna que se adecúen á función e posto desenvolvido polo solicitante.

Certificado expedido pola empresa no cal se acredite ter cursado e superado máis de 300 horas de formación interna adecuada ao posto, nun período non superior a catro anos consecutivos, a condición de que exista na Empresa un itinerario formativo establecido expresamente.

As partes consideran que os Certificados de Profesionalidade relacionados coa familia profesional da distribución colaborarán na mellora da empregabilidade.

2. Sistemas e mecanismos en materia de recoñecemento de nivel.

Aqueles traballadores nos que concorran a totalidade dos criterios aquí establecidos solicitarán da Dirección da Empresa o recoñecemento do nivel profesional especial, sendo necesario ademais para a súa concesión, agás na función de venda, e agás para os que sexan contratados en formación ou en prácticas durante dous anos no mesmo ou similar posto na empresa, que o traballador aprobe un exame ou avaliación realizado no ámbito da empresa. A Empresa virá obrigada a realizar o correspondente exame dentro dos seis meses seguintes á solicitude, agás que o traballador efectuese outro nos dous anos anteriores.

O exame terá como finalidade acreditar que o solicitante posúe os coñecementos estándares do momento esixibles no mercado para profesionais da súa especialidade a nivel medio de Formación Profesional, así como a aplicación concreta no ámbito da empresa deses estándares de mercado na súa especialidade.

A avaliación responderá a criterios obxectivos e formalizarase no correspondente documento que obedecerá a uns estándares de valoración dos coñecementos, eficacia, aptitudes e actitudes do avaliado na execución do seu traballo e na súa relación co contorno de traballo e clientes.

Dos exames, avaliacións, obxectivos e o seu desenvolvemento darase conta ao Comité de Empresa ou Delegados de Persoal nos mesmos termos previstos para os ascensos por concurso-oposición.

Para poder acceder ao recoñecemento do Complemento de Nivel na Función de Venda, as solicitudes deberán ser presentadas antes do mes de abril do ano en curso e levarase a cabo polo mesmo sistema desenvolvido para os ascensos por concorrencia de méritos.

O recoñecemento do Nivel na función de venda en empresas que carezan de datos para coñecer o volume de venda individual dos seus empregados ou nos casos en que a venda se produza en áreas con menos dun 80% de venda personalizada poderá rexerse ben polos sistemas previstos neste Convenio para o ascenso do Grupo de Profesionais ao de Profesionais Coordinadores ben polo sistema establecido no presente apartado.



www.cigservizos.org