



CONVENIO COLECTIVO UNIÓN DE DETALLISTAS ESPAÑOLES, SOCIEDAD COOPERATIVA (UNIDE) 2009, 2010, 2011 Y 2012

Resolución de 11 de agosto de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., Grupo Técnico, S.A, Trípode, S.A. y COIDEC, S.A.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de las empresas Unión de Detallistas Españoles, S. Coop. (UNIDE); Grupo Técnico, S. A.; Trípode, S. A., y Coidec, S. A. (Código de Convenio número 9012283), que fue suscrito con fecha 3 de julio de 2009, de una parte, por los designados por las Direcciones de las empresas en representación de las mismas, y de otra, por los sindicatos CC.OO., UGT e Intersindical Canaria, que tienen la mayoría de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 11 de agosto de 2009.-El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO UNIÓN DE DETALLISTAS ESPAÑOLES, SOCIEDAD COOPERATIVA (UNIDE) 2009, 2010, 2011 Y 2012

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Dirección de las empresas Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, (UNIDE); Grupo Técnico, S. A.; Trípode S. A., y Coidec, S. A., y la representación legal de los trabajadores de las mismas, que tienen la mayoría de los miembros de los comités de centro y delegados de personal de las citadas empresas.

Artículo 2 Ámbito personal y territorial.



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

Las sociedades afectadas por el Convenio y dedicadas a la actividad logística y/o comercial se desdoblan en cuatro negocios distintos y complementarios aunque de exigencias laborales y rentabilidad económica diferente, por lo que el presente Convenio contiene regulaciones diferentes para cada uno de los negocios. Cuando el articulado nada diga habrá de entenderse que su contenido es de aplicación indistinta.

Las cuatro actividades a las que se refiere el párrafo anterior son: 1.º plataformas logísticas (Hortaleza y Valdemoro); 2.º almacenes (Alicante, Las Palmas, y Tenerife); 3.º Cash & Carry mixtos (Cáceres, Logroño y Salamanca) y 4.º Cash & Carry (Alicante, Ávila, Béjar, Fuerteventura, Lanzarote, Las Palmas, Logroño, Segovia, Tenerife y Orihuela).

Paralelamente a la actividad logística y comercial el Convenio afecta a otros dos negocios: el de correduría de seguros y construcción que, con independencia de la aplicación de las condiciones del Convenio, mantendrán sus peculiaridades organizativas en la prestación del trabajo.

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

Artículo 3. Ámbito temporal.

El Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien se retrotraerán sus efectos económicos al primero de enero de 2009, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2012.

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

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

Artículo 4. Compensación y absorción.



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

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

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

Artículo 5. Comisión mixta.

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

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

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

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 6. Organización del trabajo.

Es competencia única y exclusiva de la Dirección de la cooperativa, de acuerdo con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación general laboral vigente, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control; todo ello en relación a la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral.





La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar en la cooperativa un nivel óptimo de eficacia, utilizando adecuadamente sus recursos materiales y contando con la colaboración del personal.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que los trabajadores tienen derecho a completar y perfeccionar por la práctica, respetando, de igual manera, el respeto debido a la dignidad personal de los trabajadores.

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, el Comité de Empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, implantación de nuevas tecnologías, salud laboral, prevención de riesgos, etc., teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquélla adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

La implantación de nuevas tecnologías que innoven el sistema productivo de todas o alguna de las sociedades afectadas será puesta previamente en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores a los efectos de una mejor planificación.

Igualmente, los representantes legales de los trabajadores serán consultados en aquellas decisiones que conduzcan a la utilización de aparatos, materiales o materias primas que puedan tener alguna repercusión en la salud física o psíquica de los trabajadores.

La introducción de nuevas tecnologías se hará en beneficio de empresas y trabajadores, no pudiendo alegarse la ineptitud sobrevenida para la extinción del contrato salvo que el trabajador se haya negado expresamente a recibir los cursos de formación continua que la Dirección le hubiera planteado, previo conocimiento de la RLT.

Capítulo III. Clasificación profesional.

Artículo 7. Disposiciones generales.

I. Principios generales.

1. Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.
2. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las actitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto



diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.

3. El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

II. Aspectos básicos de clasificación.

1. El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

2. La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

3. No obstante lo establecido en este capítulo respecto de los grupos profesionales y de conformidad con lo estipulado en el artículo 8 de este Convenio Colectivo, la movilidad funcional se deberá producir preferentemente en las áreas de actividad.

4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

La asignación de cada trabajador al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

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



experiencias.

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

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

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

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

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

III. Áreas de actividad.

Entendemos por áreas de actividad a las agrupaciones organizativas existentes, en concreto: logística, en sus diferentes negocios de características y exigencias laborales diferenciadas (plataformas, almacenes y cash & carry), y administración y servicios, de exigencia igualmente dispar según el negocio del que se trate, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las habituales en el funcionamiento de la cooperativa por lo que el Convenio, especialmente éste artículo, no altera el sistema organizativo y funcional existente.

En la disposición transitoria se recoge el cuadro de equivalencias en donde se encuadran las funciones correspondientes a cada área, que, en algunos casos, son indistintas.

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

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

requerimientos del puesto de trabajo al que este adscrito.

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

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Mozos de plataforma y almacén. Reponedor-dependiente de cash&carry mixto y/o de cash&carry; especialista de máquina elevadora (toro); verificador. Auxiliar administrativo, recepcionista/telefonista. Limpiador. Ayudante.

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

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

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: oficial administrativo; cajero. Vendedor. Televendedor. Delegado. Preparador de plataforma y almacén; maquinista de plataforma y almacén.

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

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

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Jefe de Almacén. Jefe de Cash. Técnico. Jefe de Ventas. Analista/programador. Jefe de producto.

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



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

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Jefe de departamento. Delegado regional. Director.

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

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior, o mediante una dilatada experiencia profesional.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Director de área.

Artículo 8. Movilidad funcional.

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

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

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

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

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

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





consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 9. Promociones y ascensos.

La promoción profesional tendrá lugar conforme a los siguientes criterios:

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

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

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

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

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

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

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

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





nombrado por el Comité Intercentros entre los representantes o trabajadores del centro.

La Comisión de Valoración se reunirá con antelación al objeto de establecer las pruebas, a la vez que para fijar la valoración de las mismas, dentro de esta valoración se tendrá en cuenta la evaluación continuada que se le hubiera venido aplicando. Dicha Comisión se encargará de la corrección y análisis de las pruebas realizadas y levantará acta del resultado de las mismas.

Capítulo IV. Tipos de contratación. Período de prueba e ingresos.

Artículo 10. Contratación.

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

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado, dentro de los dos años precedentes a su baja, o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato a tiempo determinado, a tiempo parcial o para la formación o prácticas.

Los trabajadores que sean empleados por la empresa en una o varias modalidades de contratación actualmente en vigor, durante un tiempo superior a veinticuatro meses, dentro de un período de treinta y seis meses, pasarán a ser fijos de plantilla, quedan exceptuados de tales medidas los contratos de interinidad, los de relevo, los formativos y los concertados para el fomento del empleo de minusválidos.

Artículo 11. Modalidades de contratación.

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

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

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

Personal interino. Es el contratado por la empresa para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Igualmente podrá celebrarse este



contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, así como para cubrir las bajas por maternidad y vacaciones.

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

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

Personal contratado para obra o servicio determinado.-Es el contratado para la realización de obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. Su regulación legal se halla en el artículo 15. 1, a) del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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



La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a dos años, pudiendo prorrogarse por períodos de 6 meses hasta alcanzar el tope de dos años.

La retribución básica de los trabajadores contratados en formación no podrá ser inferior al 80 % de la correspondiente a su grupo profesional durante el primer año del contrato, al 90% durante el segundo, todo ello en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen.

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

En el grupo B este contrato podrá utilizarse para la formación de preparadores, maquinistas, mecánicos y otras oficialías.

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

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

El pacto de horas complementarias podrá alcanzar al 30% de las horas ordinarias contratadas que para que sean exigibles deberán solicitarse por la Dirección con el preaviso legal de siete días y en atención al pacto específico de realización de horas complementarias. Tampoco será exigible la realización de horas complementarias cuando no vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria, y sólo será posible una interrupción (nunca mayor de dos horas y media) si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a seis horas. Se producirá el derecho a la consolidación del 30% de la media de horas complementarias efectuadas cada dos años consecutivos.

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

La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente cuando se den los supuestos que justifican la contratación temporal. En la ampliación deberán concretarse los momentos de prestación del trabajo. De todo ello deberá darse justificación a los representantes de los trabajadores.

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



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

Artículo 12. Empresas de trabajo temporal.

Siempre que se utilice algún trabajador perteneciente a una empresa de trabajo temporal, independientemente de cuál sea su modalidad de contratación, la cooperativa garantizará a éste el mismo nivel de protección que el necesario para salvaguardar la seguridad y la salud de los demás trabajadores de la empresa.

Sólo se podrán contratar los servicios de empresas de trabajo temporal que apliquen el Convenio Colectivo sectorial de ámbito estatal de empresas de trabajo temporal, vigente en cada momento.

Se podrán celebrar contratos de puesta a disposición en aquellos centros de trabajo donde se haya realizado la preceptiva evaluación de riesgos laborales correspondiente al puesto de trabajo donde se vaya a emplear al trabajador, conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y teniendo siempre presente lo obligado y estipulado en el artículo 28 de la misma Ley en todos sus apartados.

No podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria, para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen de común acuerdo con la empresa por el comité de prevención, o cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la cooperativa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir por despido efectuado por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.

Los trabajadores pertenecientes a una empresa de trabajo temporal, estarán representados mientras presten sus servicios en la empresa usuaria, por los órganos de representación de los trabajadores de la propia empresa usuaria.

Artículo 13. Período de prueba.

Los períodos de prueba por grupos profesionales serán los siguientes:

Para los trabajadores con quien se formalice un contrato indefinido:

Grupo directivos y mandos: doce meses.

Grupo coordinadores/técnicos: nueve meses.





Grupo profesional nivel I y II: cuatro meses.

Para los demás tipos de contratación:

Grupo directivos y mandos: nueve meses.

Grupo coordinadores/técnicos: seis meses.

Grupo profesional nivel II: tres meses.

Grupo profesional nivel I: dos meses.

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

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

Los períodos de prueba señalados se entienden de tiempo efectivo de trabajo por lo que no se computará el tiempo en el que el trabajador permanezca de baja por IT cualquiera que sea la causa de la misma. El período de prueba no podrá superar el cincuenta por ciento del tiempo contratado.

Artículo 14. Ceses.

Los trabajadores que deseen causar baja voluntaria en la empresa, ya sea temporal o definitiva, vendrán obligados a preavisar a la Dirección con quince días de antelación a la fecha en la que pretendan causar baja, salvo durante el período de prueba.

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

Igualmente el incumplimiento por parte de la empresa de preavisar con la misma antelación, obligará a ésta al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, salvo en los casos de contrato de interino y durante el período de prueba en los que no será necesario el preaviso.

Capítulo V. Salarios y estructura retributiva.

Sección primera

Artículo 15. Estructura salarial.





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

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

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

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

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

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

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

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

Sección segunda

Artículo 16. Retribuciones.

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



Artículo 17. Salarios base de grupo.

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

Los salarios de grupo, que retribuyen la jornada anual pactada, incluyen el importe de las pagas extraordinarias y de las vacaciones, y tienen provisionalmente durante el año 2009 las siguientes cuantías:

	Año 2009
S.B.Grupo A	11.242,01
S.B.Grupo B	12.366,21
S.B.Grupo C	13.602,83
S.B.Grupo D	14.963,11
S.B.Grupo E	16.459,42

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

Artículo 18. Pagas extraordinarias.

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

El abono se hará en cada una de las pagas a razón del salario grupo, complementos personales, de puesto de trabajo, plus de promoción por antigüedad (P.P.A.), antigüedad consolidada y en las plataformas logísticas, en observancia de sus Convenios preexistentes sustituidos por el primer Convenio de UNIDE que se mantienen vigentes a estos solos efectos, la media de las primas o comisiones de los tres últimos meses.

El trabajador que lo desee podrá solicitar el prorrateo de las pagas extraordinarias en doce pagos iguales, pudiendo volver a la situación anterior transcurridos tres años.

Artículo 19. Incremento salarial.

Año 2009.-Durante el primer año de vigencia los salarios base de grupo, DSB-1998, CPB- 1999 y complementos de los artículo 20 y 22 se incrementarán en cuantía equivalente al ciento cinco por ciento del IPC real del año, si bien a



partir de la firma del presente acuerdo, y con efectos retroactivos desde enero, se ha aplicado el uno por ciento, que quedará consolidado en los salarios con independencia del comportamiento del IPC del año 2009.

Años 2010 y siguientes.-En 2010 los salarios base de grupo, DSB-1998, CPB-1999 y complementos de los artículos 20 y 22 experimentarán un incremento equivalente al IPC real más 0,2 puntos. En 2011 el incremento será equivalente al IPC real más 0,4 puntos y en 2012 se elevará al IPC real más 0,5 puntos. En caso de que a final de año el índice de inflación marcara una tasa negativa las tablas se mantendrían inalterables respecto a primero de año.

Aplicación de los incrementos.-En 2010 y siguientes a primero de año las partes, en comisión mixta celebrada al efecto, constatarán la previsión oficial que sobre el comportamiento del IPC pudiera haber realizado el Gobierno para ser aplicada sobre los salarios de tabla, DSB-1998 y CPB-1999, así como sobre los complementos de los artículos 20 y 22, como pago a cuenta del incremento total pactado.

Artículo 20. Complemento personal de antigüedad.

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

Así, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a percibir, en concepto de antigüedad, la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del primer Convenio, manteniendo su montante en sus nóminas con el concepto «antigüedad consolidada», no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con los incrementos que se pactan para las tablas de salarios para cada año de vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, todos los trabajadores percibirán un plus de promoción por antigüedad (P.P.A.) por cuatrienio perfeccionado equivalente a seiscientos veinticuatro euros con sesenta y un céntimos (624,61) euros anuales (2009). Este plus se aplica a cada trabajador únicamente a partir de que hayan perfeccionado el último tramo de antigüedad a que hace referencia el párrafo precedente. El número máximo de cuatrienios a devengar será de cuatro, si bien este tope no afectará al tramo que los trabajadores en plantilla al momento de la firma del tercer Convenio estuvieran devengando o a aquellos otros que tuvieren consolidados. Anualmente se revalorizará en idéntico porcentaje que el pactado en el artículo anterior para los salarios.

El plus de promoción por antigüedad se abonará prorrateado en quince pagas (doce si estuvieran prorrateadas) y durante la vigencia del Convenio se actualizará en porcentaje idéntico al de la antigüedad consolidada.



Artículo 21. Horas extraordinarias.

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

El valor de la hora extraordinaria será el siguiente:

Grupo A: 10,39 euros/hora.

Grupo B: 13,94 euros/hora.

En festivos tendrán un incremento del cincuenta por ciento.

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

La empresa comunicará mensualmente a la representación legal de los trabajadores las horas extraordinarias realizadas, el cómputo acumulado por trabajador y la forma de compensación.

Artículo 22. Pluses salariales.

Se establecen los siguientes pluses:

Nocturnidad.-Se devengará exclusivamente cuando el tiempo de trabajo nocturno sea igual o superior a tres horas en el período comprendido entre las 22 horas de la noche y las 06 horas de la mañana. La compensación por este trabajo nocturno será equivalente a ciento sesenta y seis euros con cinco céntimos (166,05) euros mensuales o a un euro y treinta y nueve céntimos (1,39) por cada hora (el precio hora incluye vacaciones y pagas extraordinarias) trabajada y devengada conforme al procedimiento anterior.

Cámaras de congelado.-Se devengará exclusivamente en aquellos trabajos realizados dentro de las cámaras de congelado que requieren un equipo de protección especial, y siempre que el tiempo trabajado sea superior a un tercio de la jornada diaria. La compensación por este trabajo de cámaras de congelado será equivalente a ciento cuarenta y nueve euros con cuarenta y cinco céntimos (149,45) euros mensuales o a un euro y veinticinco céntimos (1,25) por cada hora trabajada (el precio hora incluye vacaciones y pagas extraordinarias).

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

Complemento de puesto de vendedor.-Los trabajadores que desempeñen estas



funciones percibirán un complemento de ciento veinticuatro euros con cincuenta y cuatro céntimos (124,54) mensuales, o un euro con cuatro céntimos (1,04) por hora trabajada en la función de vendedor (el precio hora incluye vacaciones y pagas extraordinarias).

Complementos de puesto de maquinistas en las plataformas logísticas.-En atención a la especialidad complejidad de estos centros los trabajadores que desempeñen las funciones de maquinista percibirán un complemento de ciento veinticuatro euros con noventa y un céntimos (124,91) mensuales, o un euro y cinco céntimos (1,05) de euro por hora trabajada en la función de maquinista (el precio hora incluye vacaciones y pagas extraordinarias).

«Cash & carry mixtos» complemento de puesto de los reponedores-dependientes en labores de especialista de máquina elevadora (toro).-Los trabajadores que además de su trabajo habitual realicen trabajos de especialista de máquina elevadora en los «cash & carry mixtos» recibirán un complemento de puesto por cada hora de trabajo efectivo en esta función de treinta y siete céntimos (0,37) de euro, o su equivalente a jornada completa de cuarenta y cuatro (44,28) euros y veintiocho céntimos mensuales (incluye vacaciones y pagas extras).

Complemento de puesto de responsabilidad administrativa.-Los trabajadores administrativos del grupo profesional A que vinieran desempeñando funciones de mayor responsabilidad devengarán un complemento mensual de cincuenta euros (50) (incluye vacaciones y pagas extras). En razón a la dificultad para definir teóricamente o medir ésta mayor dificultad las partes han decidido recoger en el anexo la relación de puestos afectados. Éste complemento compensa en igual cuantía cualquier otro que pudiera estar individualmente establecido. En el anexo se contiene relación de puestos afectados.

Complemento de puesto conductor-repartidor.-Los trabajadores de los «cash & carry» y «cash & carry mixtos» que, además de las funciones internas que por de su encuadramiento profesional realicen en los centros, deban atender el reparto de mercancía a los socios conduciendo a tal efecto el vehículo de empresa, percibirán un complemento mensual de 100 euros (doce pagas) o ochenta y cuatro céntimos (0,84) de euro por hora trabajada. Éste complemento compensa en igual cuantía cualquier otro que pudiera estar individualmente establecido. En el anexo se contiene relación de puestos afectados.

Artículo 23. Sistemas de retribución por rendimiento.

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

salario base de grupo.

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

Capítulo VI. Tiempo de trabajo y descanso.

Artículo 24. Jornada.

1. Durante la vigencia del Convenio la jornada anual máxima de trabajo efectivo queda establecida en 1.790 horas. En aquellos centros en donde tengan una jornada anual inferior la mantendrán como condición colectiva más beneficiosa.

El cómputo de jornada se iniciará en el momento en que el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo. En la jornada diaria continuada de trabajo efectivo está incluido el tiempo de bocadillo (15 minutos).

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

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

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

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



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

En los almacenes de Alicante, Las Palmas y Tenerife y en esa misma área de los centros de Cáceres y Logroño el trabajo se desarrollará de lunes a viernes, ambos inclusive. No obstante lo anterior, los trabajadores que tengan pactado en su contrato de trabajo este régimen de trabajo, podrán verlo alterado previo pago, por una sola vez, de la cantidad indemnizatoria a que hace referencia el párrafo tercero del punto 5 del presente artículo incrementada en un cincuenta por ciento, a los trabajadores cuyos almacenes que hubieran sido trasladados más de 20 km desde su actual ubicación.

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

5. Trabajo en domingo y festivo en las plataformas logísticas, almacenes y «cash & carry».-Cuando en razón de las necesidades del mercado y/o demandas de producto de los centros comerciales, tiendas y «cash & carry» para los que trabaja la cooperativa fuera necesario abrir las instalaciones en domingo, los trabajadores afectados por las labores derivadas de la apertura percibirán una compensación por domingo trabajado de cuarenta (40) euros.

La adscripción al trabajo en domingo y festivo se realizará, a la vista de las tareas y grupos profesionales que se necesiten, de la siguiente forma: voluntarios; trabajadores con contrato individual pactado; rotatividad por sección, función y turno (hasta que no haya trabajado todo el personal, cualquiera que sea su turno, no se podrá adscribir de nuevo al primer trabajador); cuando toque trabajar en domingo se trabajará también el sábado, al objeto de evitar partir el descanso semanal y poder disfrutarlo en dos días consecutivos; este descanso se disfrutará dentro de las dos semanas anteriores o posteriores a la modificación.

Los trabajadores de las plataformas logísticas en plantilla a la firma del primer Convenio Colectivo, que no se les hubiera abonado la compensación por la modificación del sistema de descanso semanal entonces vigente, percibirán, según se vayan incorporando al sistema actual (trabajo en sábado), una cantidad indemnizatoria de seiscientos cincuenta (650) euros.

Los domingos y festivos, en los que se haya de trabajar serán fijados en el calendario anual de trabajo, salvo razones imprevisibles de mercado en cuyo caso el preaviso de apertura y subsiguiente adscripción del trabajo al personal afectado no podrá ser inferior a una semana.

En domingo o festivo no se podrán realizar horas extraordinarias, salvo riesgo de



pérdida de materias primas o fuerza mayor.

6. Fiestas de Comunidad Autónoma.-Cuando excepcionalmente sea necesario trabajar en estas festividades se procederá de la siguiente forma: con una antelación no inferior a una semana, se fijarán los turnos y equipos de trabajadores que habrán de prestar servicio durante los días de fiesta local o de comunidad autónoma que se celebren en la localidad en la que esté enclavado su centro de trabajo, al objeto de cubrir los pedidos que deban ser atendidos procedentes de otros puntos de la geografía nacional en los que no coincida el día festivo. Los trabajadores adscritos a dichos turnos, que deberán ser cubiertos en primer lugar con personal voluntario, descansarán un día completo, más cuarenta (40) euros, que se adicionará al descanso semanal, dentro del período de dos semanas previas o posteriores a la fiesta trabajada.

7. Navidad.-Para posibilitar la conciliación de la vida familiar con el exceso de trabajo durante las fiestas navideñas, expresamente se conviene que los días 24 y 31 de diciembre el horario finalizará a las 13:00 horas. El turno de noche finalizará, en su caso, a las 05:00 horas. El turno de tarde deberá ser adscrito al turno de mañana de dichos días 24 y 31; en caso de no adscripción deberá recuperar las seis horas no trabajadas esos días dentro de las cuatro semanas precedentes o posteriores.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de la jornada anual de trabajo efectivo, en el caso de que por necesidades del servicio, o en los casos de los «cash & carry» también por aperturas de la competencia, hubiera que trabajarse más tarde de dichos horarios de trabajo se cubrirán preferentemente con voluntarios y se retribuirán como si de horas extraordinarias se tratase. El trabajo se organizará de forma rotativa de manera que quien trabaje el 24 libre el 31 y viceversa. En todo caso, el trabajo no podrá extenderse más allá de las 20:00 horas.

8. Horarios en los «cash & carry». - El horario de trabajo en estos centros no podrá exceder de diez horas diarias ni dividirse en más de dos períodos. La distribución de la jornada y horario se realizará conforme a lo estipulado en los puntos 2 y 4 del presente artículo.

9. Trabajo en festivo en los «cash & carry» y «cash & carry mixtos».-Los días de fiesta y domingos, en los que se autorice la apertura comercial, que por estas razones excepcionales deban ser trabajados, se abonará por la jornada completa trabajada, la cantidad de cuarenta (40) euros más un día completo de descanso que se adicionará al descanso semanal dentro del período de dos semanas previo o posterior a la fiesta trabajada.

Artículo 25. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de treinta y un días



naturales. Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo de todo el año, en un máximo de dos períodos, uno de los cuales será de veintiún días naturales ininterrumpidos.

El período de veintiún días naturales ininterrumpido se disfrutará durante la temporada de verano (entre el primero de junio y el treinta de septiembre), el resto de las vacaciones se disfrutarán fuera de aquellas fechas. Cuando por necesidades del servicio o problemas de encaje de los turnos no pudieran disfrutarse las vacaciones de verano, en todo o en parte, dentro de las citadas fechas veraniegas, el trabajador afectado percibirá como compensación durante la vigencia del Convenio de una bolsa equivalente a quince (15) euros por día disfrutado fuera de aquel período. En caso de cambio de las fechas planificadas para el disfrute la Dirección deberá justificar ante el trabajador afectado las razones del cambio. Cuando el disfrute fuera del período de verano lo hubiera sido a solicitud del trabajador la empresa no le abonará bolsa alguna. La Dirección mensualmente informará de los cambios a la representación de los trabajadores.

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

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

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

La trabajadora que hubiere dado a luz y hubiera dispuesto de licencia por maternidad tendrá derecho, incluso fuera del año natural y una vez reincorporada al trabajo, a disfrutar a renglón seguido sus vacaciones, incluso aunque las colectivas fijadas en el calendario hubieran coincidido con su período de baja maternal.

Días libres.-En aquellos centros en donde se viniera disfrutando uno o dos días libres al año, los mantendrán como condición más beneficiosa. Estos centros verán compensado uno de dichos días con el día de aumento de vacaciones



pactado en el segundo Convenio, si bien su disfrute podrá realizarse como si de un día libre se tratase. Estos dos días libres serán planificados en el calendario anual unidos a las vacaciones de invierno si bien el trabajador podrá alterar las fechas de su disfrute.

Artículo 26. Licencias retribuidas.

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

A) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.

B) Tres días en los casos de nacimiento de hijo; si por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto en localidad distinta a la del domicilio que exija pernoctar en ella, el plazo será de cuatro días.

C) Tres días por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Dos días para los parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

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

D) Un día por traslado del domicilio habitual.

E) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

F) Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.

G) Las licencias contempladas en el presente artículo, excepción hecha de la recogida en el punto A), se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas en el registro administrativo de uniones de hecho de la comunidad autónoma del domicilio del trabajador. Con carácter previo a la disposición de la licencia deberá constar en la empresa copia certificada expedida por el registro.

H) El tiempo imprescindible y con justificante del facultativo, cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas

coincidentes con su jornada laboral.

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

J) La trabajadora víctima de violencia de género (Ley Orgánica 1/2004), tendrá derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada en los mismos términos de la guarda legal, así como al derecho preferente a reincorporarse a su puesto de trabajo en caso de haberse visto obligada a abandonar el mismo por la causa de violencia citada.

K) Renovación del permiso de trabajo y residencia con el límite de un día. Éste permiso deberá utilizarse dentro de los noventa días anteriores a la caducidad del permiso objeto de la renovación.

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

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

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

Excedencia voluntaria.-El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años, con reserva de su mismo puesto de trabajo durante un año. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

Lactancia.-Las trabajadoras por lactancia de hijo hasta los nueve meses de edad, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrán dividir en dos



fracciones. Las trabajadoras podrán igualmente acumular ambas fracciones en una hora a disfrutar al inicio o al final de la jornada diaria. De igual manera, podrán disfrutar dichas horas seguido a la baja por maternidad, antes de reincorporarse a su puesto de trabajo.

Siempre a opción de la trabajadora las horas establecidas como permiso de lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de quince días de permiso retribuido disfrutados de forma ininterrumpida y a continuación del descanso de maternidad. El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva del trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que los dos trabajen.

Capítulo VII. Riesgos laborales.

Artículo 27. Riesgos laborales.

Seguridad y salud en el trabajo.-La protección de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este Convenio. Ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva eficaz en la empresa con el fin de eliminar los riesgos en origen a partir de su identificación, evaluar los que no se puedan eliminar para adoptar las medidas necesarias que permitan minimizarlos mediante la aplicación de las prácticas preventivas, partiendo siempre del objetivo de adaptar el puesto de trabajo a la persona que va a ocuparlo como la forma más completa de proteger su salud.

Artículo 28. Salud laboral.

1. Obligaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.- La cooperativa aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales.

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

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

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.



Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Observar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 36.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, a tal efecto la representación legal de los trabajadores cooperará para que las modificaciones de las condiciones de trabajo que hayan de tener lugar puedan llevarse a efecto, siempre salvando la equidad entre el conjunto de los trabajadores afectados.

Al comienzo de cualquier relación laboral, la dirección entregará al trabajador recién incorporado el equipo de protección individual previsto en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales del centro de trabajo en cuestión, con el objetivo de evitar los riesgos identificados o relacionados con el puesto de trabajo o las tareas que tuviera que desarrollar en la empresa.

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

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

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

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

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

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

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.



b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

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

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

Artículo 29. Comité de salud laboral.

El Comité Intercentros, sin perjuicio de las competencias del comité de seguridad y salud de cada centro, podrá asumir funciones en esta materia cuando concurren situaciones similares que afecten a más de un centro de trabajo.

El comité de prevención de riesgos laborales elaborará, para los casos de accidentes de trabajo, una hoja de reclamación sobre los buenos usos de actuación de las mutuas profesionales. La hoja será cursada a la mutua para su compromiso de utilización. Igualmente, la hoja podrá ser utilizada para los casos de una deficiente atención en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral.

Artículo 30. Riesgo durante el embarazo.

Las trabajadoras en estado de gestación tendrán derecho, durante el embarazo, al cambio de puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si el habitualmente desempeñado resultara perjudicial para ella o para el feto. La petición la ha de hacer la trabajadora de forma debidamente justificada adjuntando el informe médico correspondiente y previo informe técnico auditado de la mutua de accidentes y enfermedades profesionales.

El cambio de puesto de trabajo se efectuará sin pérdida de sus derechos económicos y profesionales, informando en cualquier caso a los representantes de los trabajadores. En los casos de baja por riesgo durante el embarazo, ante la situación certificada por los servicios médicos competentes de que las condiciones del puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la



trabajadora embarazada o del feto y no sea posible la adaptación a otros puestos de trabajo que evite tal riesgo, se percibirá desde el primer día de la baja y hasta el momento del parto, el 100% del salario de grupo más los complementos de los artículos 20 y 22.

Artículo 31. Toxicomanía y drogodependencia.

En los casos de embriaguez y/o drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto de trabajo. La sanción que pudiera corresponder al trabajador por esta infracción, no se llevará a efecto si el trabajador voluntariamente decide someterse a rehabilitación bajo dirección facultativa, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo de un año, ampliable hasta dos años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a la certificación de una institución competente en la materia. La Dirección de la cooperativa, a través de su servicio médico, podrá seguir la evolución del tratamiento, quedando sin efecto lo aquí dispuesto en caso de que el trabajador no siguiese el tratamiento que le hubieren prescrito.

Capítulo VIII. Condiciones sociales.

Artículo 32. Igualdad de oportunidades.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las sociedades afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición. De acuerdo con la legislación vigente, se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de dicha legislación en materia de:

Acceso y estabilidad en el empleo.

Igualdad salarial en trabajo de igual valor.

Formación y promoción profesional.

Ambiente laboral exento de acoso sexual o moral.

La Dirección de la cooperativa y empresas y los sindicatos firmantes del Convenio constituirán una comisión de igualdad que definirá los términos y condiciones que habrán de cumplimentarse sobre los planes de igualdad. Igualmente, desarrollará un protocolo de actuación para los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral. Esta comisión de igualdad se constituirá en el plazo de tres meses posterior a la publicación del Convenio en el B.O.E. Las horas sindicales que se utilicen serán a cargo del crédito horario de cada representante sindical.

Artículo 33. Jubilación.

De conformidad con la legislación vigente (Ley 50/07) y doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional, y a los fines en ella establecidos de desarrollo de políticas de protección del empleo, se fija la edad de 65 años como la máxima para trabajar, siempre que los trabajadores afectados hayan generado el derecho al cobro de la pensión mínima y alcanzada la edad ordinaria de jubilación.

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

Jubilaciones voluntarias anticipadas.-A los trabajadores que, durante la vigencia del tercer Convenio, cumplan la edad de 63 años y opten a la jubilación voluntaria anticipada, la empresa les complementará sobre la pensión que tengan reconocida el 100 por 100 de su salario de grupo hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

Jubilación parcial.-Los trabajadores que durante la vigencia del tercer Convenio cumplan 60 años de edad, podrán acordar con la Dirección la reducción de su jornada de trabajo y su salario, hasta en un ochenta y cinco por ciento, y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les reconozca hasta cumplir la edad ordinaria de jubilación. La cooperativa procederá a la contratación simultánea de un trabajador bajo la modalidad de relevo.

Respecto a la jubilación parcial, las partes firmantes han hecho suyo en 2007 el acuerdo sobre materia de seguridad social suscrito entre el Ministerio de Trabajo, CEOE-CEPYME, CC.OO. y UGT, el 13 de julio de 2006, en el sentido de seguir rigiéndose la cooperativa y empresas afectadas, en lo que a los compromisos sobre jubilación parcial se refiere, por las previsiones contenidas en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la seguridad social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial, durante el período transitorio a que el citado RD hace referencia.

En la disposición transitoria se recoge el régimen aplicable a la jubilación parcial, que se mantendrá en tanto y cuanto no se modifique legalmente.

Artículo 34. Fondo Social.

Se acuerda establecer para las empresas y centros de la Cooperativa en todo el territorio español un saldo de ciento diez mil (110.000) euros, con el fin de poder conceder préstamos para asuntos urgentes y perentorios, y en orden de atención rotatorio en cuanto a su concesión, pasando a último término aquel que ya hubiese disfrutado de otro crédito. Los Comités o Delegados de Personal podrán revisar la concesión de préstamos con la Dirección de la empresa en caso de negativa en dicha concesión.

Artículo 35. Beneficios sociales.



Descuento en compras.-Los trabajadores podrán acceder a la compra de los productos de venta en las empresas de la cooperativa en las mismas condiciones de precio que, en factura de venta, les haya sido reconocido a los socios.

Premios.-Los trabajadores percibirán un premio de ciento cuarenta (140) euros al contraer matrimonio. Cuando se trate de nacimiento de hijo el premio ascenderá a cuarenta (40) euros.

Ayudas a hijos minusválidos. Los trabajadores que acrediten tener hijos con una minusvalía superior al 33% percibirán en concepto de ayuda y hasta que aquellos cumplan los 30 años de edad la cantidad mensual (12 pagos) de 100 euros por hijo.

Artículo 36. Seguro de vida.

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

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

17.000 euros en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.

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

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

Artículo 37. Prendas de trabajo.

Todos los trabajadores que tradicionalmente vinieran utilizando prendas de trabajo recibirán anualmente una de invierno y otra de verano, comprometiéndose las personas a las que les sean entregadas, a su adecuado uso y conservación. Al inicio de la relación laboral se entregarán dos equipos.

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

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

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



La empresa se compromete a entregar las correspondientes prendas de trabajo durante los meses de abril y octubre respectivamente.

Artículo 38. Ayuda de estudios.

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

Artículo 39. Incapacidad temporal.

Cuando dentro del año natural un trabajador sea dado de baja por enfermedad común la empresa le abonará desde el primer día y hasta el decimoctavo mes hasta el cien por cien de su salario real.

No obstante lo anterior, en la segunda baja que durante el año natural se produzca la empresa sobre la parte correspondiente a la seguridad social, únicamente complementará desde el primer al decimoquinto día, ambos inclusive, el cien por cien de su salario real menos el cincuenta por ciento de las primas, los incentivos o las comisiones que correspondiesen. A partir del decimosexto día se aplicará el régimen de complementación previsto en el párrafo anterior.

En la tercera baja y en las sucesivas que se produzcan durante al año natural la empresa complementará, sobre la parte correspondiente a la seguridad social, desde el primer al decimoquinto día, ambos inclusive, el cien por cien de su salario real menos las primas, los incentivos o las comisiones que correspondiesen. Igualmente, a partir del decimosexto día se aplicará el régimen previsto en el párrafo primero.

No está afectada por la detracción ni el incentivo global ni la evaluación por desempeño.

La recaída en una enfermedad no se considerará como una nueva baja por IT.

En caso de baja por accidente laboral, intervención quirúrgica mayor, hospitalización o enfermedad con secuelas funcionales u orgánicas, la empresa complementará al trabajador, desde el primer día, hasta el cien por cien del salario real percibido. En estos casos el salario real incluirá la prima media o el promedio de comisiones devengadas durante los tres meses precedentes al accidente.

En todo caso, la Dirección se reserva el derecho a controlar por medio de su servicio médico o como considere procedente, las situaciones de baja de dichos trabajadores en el cumplimiento de las prescripciones médicas que se les hayan hecho para su curación y de comprobarse irregularidades en la observancia de las mismas o de negarse el trabajador a dichos controles la empresa dejará sin efecto los complementos aquí previstos sin perjuicio de las sanciones a que hubiese

lugar.

Las complementaciones aquí señaladas subsistirán mientras se mantenga la relación contractual laboral entre las partes.

Artículo 40. Gestión medioambiental.

La protección del medio ambiente es uno de los principios básicos de gestión de UNIDE, Sociedad Cooperativa, G5 Centro y COIDEC, es por ello que las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a aplicar una política de protección del medio ambiente, que tiende a superar las expectativas de los clientes, las exigencias legales y confirma que no impactará conscientemente sobre el medio ambiente. Como base del sistema de gestión medioambiental se establecen en el presente artículo los siguientes conceptos y objetivos:

Reducción del consumo energético.

Reducción del consumo de agua.

Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.

Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.

Introducir todas aquellas medidas económicas y tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno, estableciendo planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (en condiciones normales o en caso de incidentes) dentro de un sistema de mejora continua.

Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.

Fomentar la responsabilidad a todos los niveles de la organización respecto a temas ambientales a través de programas de formación e información para el personal, colaboradores (clientes, proveedores y subcontratistas) y organismos.

Mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la cooperativa.

Capítulo IX. Faltas y sanciones.

Artículo 41. Régimen disciplinario.

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



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

a) Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 20 minutos durante el período de un mes; siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de muy grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
7. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
8. Comer fuera de las zonas habilitadas para ello en el centro de trabajo.
9. Utilizar para uso personal el correo electrónico o el acceso a Internet.
10. La utilización del teléfono móvil en los centros de trabajo durante la jornada laboral.

b) Faltas graves:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas cuando exceda de 30 minutos en el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la Empresa o el público, se considerarán como faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el





trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

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

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

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

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

11. El acoso sexual o el moral.

12. Fumar en los locales cerrados del centro de trabajo o fuera de los habilitados para ello.

13. Utilizar con reiteración y para uso personal el correo electrónico o el acceso a Internet.

14. Los daños intencionados a las instalaciones o al material de la cooperativa.

15. El incumplimiento de las normas de prevención cuando hubieran sido debidamente publicadas por la empresa.

16. La utilización del teléfono móvil en los centros de trabajo durante la jornada laboral, mientras se estén manipulando máquinas o herramientas.

c) Faltas muy graves:

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

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

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles,



herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14. Los daños graves e intencionados a las instalaciones o al material de la cooperativa.

15. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, cuando se derive un perjuicio grave para el subordinado.

16. Faltar tres días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

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



Artículo 43. Régimen de sanciones.

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos laborales.

Artículo 44. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la cooperativa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los 10 días; para las faltas graves, a los 20 días; para las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo X. Derechos sindicales.

Artículo 45. Representación de los trabajadores. Comité Intercentros.

Los miembros de los distintos comités de centro o delegados de personal de las empresas afectadas por el presente Convenio, designarán de entre sus componentes a quienes les habrán de representar en el Comité Intercentros que se constituirá para debatir los distintos problemas derivados de la aplicación del presente Convenio, que, por trascender al centro de trabajo, deban ser tratados con carácter general al nivel del grupo de empresas.

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

Artículo 46. Horas sindicales y acumulación.

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

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

Artículo 47 Procesos electorales.

Para facilitar el desarrollo de los procesos electorales, las elecciones a representantes de los trabajadores se celebrarán en un colegio electoral único, votando todos los electores en la misma urna a las diferentes candidaturas, sin distinción de áreas funcionales o grupos.

Las presentes normas son complementarias a lo estipulado en el título II, capítulo primero, del Estatuto de los Trabajadores, así como normativa que lo desarrolla, y se establecen a fin de agilizar y simplificar el desarrollo de los procesos electorales sindicales y facilitar la colaboración de la empresa en los mismos.

Artículo 48. Solución extrajudicial de conflictos.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del tercer acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC III) y, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al citado acuerdo, vinculando en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y a las empresas en el ámbito territorial y funcional que representan.

Disposición final.

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

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

Si durante la vigencia del Convenio Colectivo se produjese por la Administración alguna modificación legal que afectase al texto pactado, quedará este sin efecto en el aspecto alterado o afectado, teniendo la comisión mixta facultad para la revisión del contenido influido.

Disposición transitoria primera. Incentivo global, polivalencia y desempeño.



Incentivo global.-De aplicación a los almacenes (Alicante, Las Palmas y Tenerife), a los «cash & carry» mixtos (Cáceres, Logroño y Salamanca) y a los «cash & carry» (Alicante, Ávila, Béjar, Fuerteventura, Lanzarote, Las Palmas-Coidec, Orihuela, Segovia y Tenerife). En los centros de Alicante y Logroño podrán optar colectivamente entre mantener el sistema de primas actual (primer Convenio) o el incentivo global.

La cantidad de referencia a percibir en el caso de cumplimiento de los objetivos fijados por la Dirección anualmente, será de trescientos treinta y cinco (335) euros en 2009, 340 euros en 2010, 345 euros en 2011 y 350 euros en 2012.

Evaluación del desempeño.-De aplicación a los trabajadores de la organización con contrato igual o superior a un año que no devenguen complementos de vendedor u otro sistema de primas o incentivos de tipo variable, este personal será evaluado anualmente por su superior jerárquico pudiendo devengar hasta la cuantía de trescientos treinta y cinco (335) euros en 2009, 340 euros en 2010, 345 euros en 2011 y 350 euros en 2012.

Disposición transitoria segunda.

Los trabajadores de almacenes logísticos contratados con anterioridad a la firma del segundo Convenio Colectivo que, por no tener recogido en su contrato individual la obligación de trabajar en domingo, vinieran percibiendo por cualquier concepto mayores importes por trabajo en dichos días que los previstos en el artículo 24.5 del presente Convenio Colectivo y además tuvieran un sistema de descanso semanal que excluyera el trabajo en domingo, se incorporarán conforme al sistema general de trabajo regulado en el citado artículo con efectos del día en el que se pacte en el centro el trabajo al que estuvieran adscritos el trabajo en domingo y festivo.

Durante la vigencia del Convenio, el personal indicado en el párrafo precedente percibirá, desde el mes en el que su centro iniciase el trabajo en dichos días y el trabajador se viera afectado por la modificación sustancial citada, una cantidad igual a sesenta (60) euros por domingo o festivo trabajado que les compensa tanto de la cantidad teórica que hubieran percibido de mantener el anterior sistema, como del nuevo horario rotatorio al que quedan adscritos esos días. No están incluidos los festivos de comunidad autónoma del artículo 24.6 que tienen su propio sistema compensatorio.

Disposición transitoria tercera.

Los vendedores de la cooperativa, así como los maquinistas de las plataformas logísticas que tengan reconocido cantidades englobadas en el concepto CPB-1999 verán detráido del mismo la cantidad necesaria para cumplir la empresa la obligación de abonarles los complementos de vendedor y de maquinista de plataforma regulados en el artículo 22. En el caso de no disponer el trabajador de



cuantía suficiente la empresa complementará la diferencia. Esta detracción se producirá exclusivamente mientras dure el desempeño de las citadas funciones, dejando en consecuencia de percibir dicho complemento al finalizar el desempeño de las mismas.

Disposición transitoria cuarta.

Sin perjuicio de la actual prohibición de fumar que por razones sanitarias existe en las plataformas logísticas, almacenes y cash & carry, la sanción disciplinaria del artículo 36 del Convenio referida al consumo de tabaco dentro del resto de las instalaciones de la cooperativa no entrará en vigor hasta tanto no lo haga la Ley reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, para protección de la salud de la población.

Disposición transitoria quinta. Jubilación parcial.

Los trabajadores que durante la vigencia del cuarto Convenio cumplan 60 años de edad, podrán acordar con la Dirección, hasta el 31 de diciembre de 2009, la reducción de su jornada de trabajo y su salario, hasta en un máximo del ochenta y cinco por ciento, y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les reconozca hasta cumplir la edad ordinaria de jubilación, de conformidad con el acta de 22 de mayo de 2007, (BOE de 17/08/2007), donde se prorrogaba los efectos del artículo 29 del tercer Convenio hasta el 31 de diciembre de 2009. La cooperativa procederá a la contratación simultánea de un trabajador bajo la modalidad de relevo.

Una vez expirada la vigencia del referido acuerdo, será de aplicación la Ley 40/2007, en lo referente a la jubilación parcial, con los requisitos en la misma determinados, para el acceso a la jubilación parcial de forma gradual, tal y como a continuación se determina:

Necesidad de haber cumplido la edad de 61 años.

Acreditación de un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación.

Que la reducción de la jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%, pudiendo alcanzarse el 85% si el trabajador relevista es contratado a jornada completa e indefinidamente.

Período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

Estas medidas se aplicarán en base al sistema gradual y con las excepciones contempladas en la referenciada norma Ley 40/2007.





Los representantes legales de los trabajadores, a través de la comisión mixta del Convenio, conocerán de los contratos de relevo que se celebren y de su conversión o no en indefinidos tras la jubilación definitiva del sustituido.

En caso de extinción del contrato (artículos 50, 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores), despido reconocido o declarado improcedente por sentencia firme, la indemnización que corresponda aplicar sobre la parte del contrato mantenida con la empresa será calculada conforme al salario que venía percibiendo con anterioridad a su jubilación parcial.

Disposición adicional. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual.

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

Asimismo, la comisión europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hacen responsables a los empleadores de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa del acoso moral o sexual.

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

A tal fin, la dirección y los representantes legales de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

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

Las partes firmantes se asegurarán de que todos los trabajadores conozcan la existencia del presente procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación y de Dirección de cada centro, y publicándose en los tablones de los centros. De la misma manera se hará entrega a todos los trabajadores en el momento de su incorporación.

La Dirección establecerá mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales, y en su caso procederá a la evaluación de los mismos. Asimismo incorporará en las acciones formativas dirigidas a todos los trabajadores, información relativa a las materias que aborda el presente protocolo.

C. Definiciones de acoso.-A los efectos del presente protocolo, se entiende por:

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

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

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

La impartición de órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

El aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menosprecio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros.

Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima)

La violencia verbal, gestual o física.

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



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

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su especial gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

B. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo o condición sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Podrán ser consideradas acciones constitutivas de acoso sexual, a título de ejemplo, las siguientes conductas:

Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador/a, a la aprobación o denegación de dichos favores.

Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo o condición sexual.

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

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

1. Procedimiento informal.

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual el propio trabajador, si así lo estima, explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no está siendo bien recibida, que resulta incómoda, y que interfiere en su trabajo.

La aplicación de este procedimiento informal deberá de ser previamente puesto

en conocimiento de la Dirección de la empresa, con objeto de intervenir en el proceso, al estimar que las presentes actuaciones que puntualmente se puedan producir no son constitutivas de acoso, pero pueden ocasionar una situación incómoda que a través de los canales de comunicación idóneos se pueda solventar.

2. Procedimiento formal.

2.1 El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la persona víctima de acoso que presentará a su elección al departamento de administración de personal o ante el servicio de prevención de riesgos laborales.

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

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

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

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

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

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

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

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

el que la comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

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

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

En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador afectado lo solicita y así es aconsejado por el servicio médico de la empresa.

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

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

Anexo I

Artículo 22. Complemento de puesto de responsabilidad administrativa.

1. Auxiliar Administrativo en plataforma Logística Frescos Hortaleza (Un trabajador):

Preparar y grabar documentación de altas de personal: calendarios.

Verificar con los sistemas internos las ausencias de personal, y notificar al Departamento de Recursos Humanos las mismas.

Elaborar el fichero de no presencia de trabajadores para mandos.

Reclamación de facturas a Transportistas.

Comunicación con empresas de transporte.



2. Auxiliar Administrativo RRHH-Informes Plataforma Logística Valdemoro (Un trabajador):

Preparar y grabar documentación de altas de personal: calendarios.

Verificar con los sistemas internos las ausencias de personal, y notificar al Departamento de Recursos Humanos las mismas.

Elaborar el fichero de no presencia de trabajadores para mandos.

3. Auxiliar Administrativo Producción Jefe de Área de Plataforma Logística Valdemoro (Un trabajador):

Planificar la producción: Actualizar datos, incidencias diarias de personal, cortes, horas, entregar copia a Capataces y Jefe de Área junto con el informe realizado el día anterior.

Incidencias Sislog- Corregir tablas y ficheros.

Cierre de la caja de transporte.

Control de parámetros de tareas.-Descarga de residuos, limpieza de pickings, revisión de ubicaciones del DIS, exclusividad de escáner, tablas de productividad.

4. Auxiliar Administrativo Portes-Distribución de Plataforma Logística Valdemoro (un trabajador):

Cierre de nómina de portes: Cuadre mensual por Enseña, Empresas de Transporte y Camión. Grabación de atrasos.

Confección de fichero de liquidación.

Reclamación de facturas a Transportistas.

Comunicación con empresas de transporte.





ANEXO II

Tabla equivalencias

	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D	Grupo E
Logística.	Mozo. Ayudante. Rep. depend. Cash y CC. Mixto. Espec. Maquin. elevad. Verificador.	Maquinista plataforma. Maquinista almacén. Preparador plataforma. Preparador almacén. Merchandiser. Ayudante Jefe Cash. Conductor/repartidor.	Técnico. Capataz. Jefe de Sección. Jefe de Cash. Jefe de almacén.	Jefe de Departamento.	Director de Área.
Servicios.	Limpiador. Ordenanza. Auxiliar Administrativo. Recepcionista/ Telefonista. Ayudante. Rep. depend. Cash y C.C. Mixto. Verificador. Mozo.	Oficial Administrativo/ Secretaria. Cajero. Conductor/Reponedor. Vendedor. Televendedor. Merchandiser. Operador Informática. Comprador. Ayudante Jefe Cash. Delegado zona. Maquinista almacén. Captador. Preparador almacén.	Técnico. Capataz. Jefe de Sección. Jefe de Producto. Jefe de compras. Supervisor de zona. Delegado de Ventas. Analista/Programador. Jefe de Cash. Jefe de almacén.	Jefe Departamento. Director. Licenciado Titulado Superior. Delegado Comercial Regional.	Director de Área.