



CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LAS EMPRESAS MINORISTAS DE DROGUERÍAS, HERBORISTERÍAS, ORTOPEDIAS Y PERFUMERÍAS.

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de las empresas minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías (Código de Convenio n.º 9903685) que fue suscrito con fecha 28 de diciembre de 2007 de una parte por la Federación Nacional de Perfumistas y Drogueros de España y la Federación de Herboristería (FEMADIHER) en representación de las empresas del Sector y de otra por las Organizaciones Sindicales UGT y CC.OO en representación de los trabajadores del mismo 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, 4 de febrero de 2008. El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LAS EMPRESAS MINORISTAS DE DROGUERÍAS, HERBORISTERÍAS, ORTOPEDIAS Y PERFUMERÍAS.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio establece las condiciones de las relaciones de trabajo entre las empresas de comercio minorista de droguerías, herboristerías, perfumerías y ortopedias y los trabajadores encuadrados en la misma.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio regirán para todas las provincias y/o Comunidades Autónomas del territorio nacional. Se exceptúan aquellas que tuvieran Convenio único de Comercio anteriores a este Convenio, que se incluyen en el anexo I.

Artículo 3. Ámbito personal.

Estarán afectados por las presentes condiciones de trabajo las empresas y trabajadores comprendidos en el artículo 1, siempre que su actividad sea la





especificada en dicho artículo.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia del convenio.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del 2007. La vigencia del mismo se prolongará durante cinco años, finalizando el 31 de diciembre del 2011, renovándose por períodos anuales si no fuera denunciado de acuerdo con las normas legales o reglamentarias.

Denuncia: Estarán legitimadas para formularla las mismas representaciones que lo estén para negociar, de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores y deberán comunicarlo a las otras representaciones por correo certificado, con acuse de recibo, y con un mes de anticipación a la fecha de término de vigencia del convenio.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en las distintas empresas, que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Artículo 6. Indivisibilidad.

Este Convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, razón por la cual será considerado nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que no fuese aprobado íntegramente.

Artículo 7. Absorción y compensación.

Serán compensables y absorbibles todas las cantidades entregadas a cuenta del Convenio por las empresas durante la vigencia del anterior Convenio o norma legal sustitutiva del mismo.

Artículo 8. Igualdad y no discriminación.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

Acceso al empleo.

Estabilidad en el empleo.



Igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Formación y promoción profesional.

Ambiente laboral exento de acoso sexual.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 85 apartado 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores la Comisión Mixta prevista en el siguiente artículo concretará en el ámbito sectorial los términos y condiciones para establecer en las empresas del sector las medidas y Planes dirigidos a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Artículo 9. Comisión Mixta.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, con domicilio en la sede social de FENPYDE sita en la calle La Paz, 13-3.º, Madrid, código postal 28012.

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por seis representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo y seis representantes de la Federación empresarial firmante. Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias sean de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo en cinco días.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

En orden a facilitar su funcionamiento las partes acordarán el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Mixta.

Funciones: Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.
2. Realizará tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.
3. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo. El sometimiento y

resolución de una materia por la Comisión Mixta eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma.

4. Desarrollar los términos y condiciones de las medidas y/o planes de igualdad a implantar por las empresas del sector.

5. Intervenir con carácter previo en los conflictos que con carácter plural o colectivo puedan producirse como consecuencia de la compensación y absorción de cuantías para alcanzar el salario base de grupo previsto en este convenio colectivo.

Artículo 10. Solución de conflictos.

Las partes signatarias del presente convenio colectivo estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir entre empresas y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado. A tal efecto acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos vigente (ASEC III), y al término de su vigencia, a la norma convencional de tal naturaleza que venga a sustituirlo.

Capítulo II. Organización del trabajo.

La organización del trabajo en cada una de las empresas es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente. El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y a perfeccionar por la práctica debiendo ser consultados los representantes de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología y organización del trabajo.

Artículo 11. Movilidad geográfica.

1. Traslados definitivos que exijan cambio de residencia habitual:

En el supuesto de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa, que exijan un cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Agotados los trámites y plazo legalmente previstos, y una vez que el traslado sea ejecutivo, el trabajador tendrá derecho a la compensación económica por los gastos de desplazamiento del interesado y familiares que convivan, y por tanto tengan que desplazarse con él, y los de transporte de mobiliario, ropa, enseres, etc. Así como los gastos de alojamiento durante el tiempo necesario, con un



máximo de un trimestre, hasta instalarse en su nuevo domicilio; o bien, de acuerdo entre las partes, este último derecho se podrá sustituir por un permiso retribuido de cinco días como mínimo para buscar un nuevo domicilio.

2. Desplazamientos temporales:

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta a la de su domicilio habitual, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En este supuesto, los trabajadores que por necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo distintos del habitual conforme a lo anteriormente contemplado, percibirán en concepto de dietas las cantidades siguientes:

11,58 euros en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio.

28,94 euros, en el supuesto de realización de las dos comidas del día.

En el supuesto de que fuese necesario pernoctar fuera del domicilio habitual, éste se compensará en su totalidad, previa presentación de la factura correspondiente.

Los trabajadores afectados tendrán derecho además a la compensación de los gastos invertidos en la utilización de los medios públicos de transporte para su desplazamiento. Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice medios propios de transporte, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización de su vehículo particular la cantidad de 0,25 euros por kilómetro.

El importe de las dietas y kilometraje aquí reflejado entrará en vigor a partir de la firma del presente convenio y, será objeto de revisión anual en el mismo porcentaje de incremento experimentado en el convenio para cada año.

Artículo 12. Traslado de centro.

Los traslados de centro de trabajo del personal podrán efectuarse:

1. A solicitud del trabajador interesado. En este supuesto, aun existiendo movilidad geográfica, no procederán las indemnizaciones establecidas en el artículo anterior.

2. Por permuta del puesto de trabajo.

Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa y categoría o grupo profesional podrán concertar la permuta de sus





respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

En los supuestos de traslado por permuta, aun existiendo movilidad geográfica, no procederán las indemnizaciones establecidas en el artículo anterior.

3. Por acuerdo entre empresa y trabajador.

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

4. Por necesidades del servicio.

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

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

b) Para atender otras necesidades coyunturales (ausencias no previsibles, incapacidades temporales, licencias retribuidas y no retribuidas) se cubrirá en primer término por el personal que sin centro de trabajo fijo tengan entre sus principales tareas las de sustituir personal con categoría equivalente a la suya en los términos del artículo 31 del convenio. Si no fuese posible, el cambio de centro será por el tiempo mínimo imprescindible para cubrir esta necesidad, preavisándolo al trabajador en el plazo que sea posible hacerlo.

c) Para atender necesidades del servicio no coyunturales: siendo en este supuesto aplicables las siguientes condiciones:

1. La empresa podrá variar libremente el lugar de prestación de servicios de los trabajadores en las ciudades en las que tenga diferentes centros, en áreas metropolitanas de las mismas o en municipios limítrofes siempre que los centros, el de origen y el de destino, no disten más de 15 kilómetros. En el caso de las ciudades de Madrid, Barcelona y Valencia y sus áreas metropolitanas la distancia se establece en 20 kilómetros.

2. En este caso, la empresa estará obligada a preavisar al trabajador con quince días de antelación.

3. La facultad de la empresa de modificar el centro de trabajo del personal por necesidades del servicio no podrá ser utilizada con el mismo trabajador en el plazo del año desde que se produjo el traslado, salvo que el nuevo traslado se produzca por solicitud del interesado, permuta aprobada por la empresa o acuerdo entre empresa y trabajador.



En los casos de desplazamientos por necesidades del servicio, en el supuesto de que el desplazamiento desde el domicilio habitual del trabajador al nuevo centro asignado suponga un mayor coste de locomoción y mayor tiempo invertido, la empresa abonará a su empleado, con las deducciones que en cada caso correspondan, el coste del transporte por el medio colectivo más razonable desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa.

Las prescripciones de este apartado no serán aplicables cuando el traslado tenga su fundamento en el cierre definitivo del centro de trabajo o en el cierre por causas de fuerza mayor.

Artículo 13. Trabajo de superior categoría.

La empresa podrá destinar a trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándose a su puesto de trabajo originario cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses durante un año u ocho meses durante dos años, salvo los casos de sustitución de vacantes por incapacidad temporal, licencias, suspensiones con reserva de puesto de trabajo o excedencias, en cuyo caso la situación podrá prolongarse mientras subsistan las causas que lo hayan motivado.

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

En cualquier caso, el trabajador percibirá el salario de la categoría cuyas funciones haya estado realizando.

Capítulo III. Contratación y empleo.

Artículo 14. Criterios generales en materia de contratación y empleo.

Uno. De acuerdo con lo determinado en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva se fijan como criterios rectores en materia de empleo los siguientes:

a) la promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como el compromiso de evitar el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, todo ello con el objetivo de reducir la contratación temporal injustificada.

b) El compromiso de utilizar las distintas modalidades contractuales adecuadas de forma tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan ser atendidas con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT





según lo pactado en este convenio.

c) El fomento de los contratos a tiempo parcial indefinidos.

d) El uso de los contratos formativos como vía de inserción y calificación de los jóvenes en el sector, garantizando que a su finalización contribuya a la estabilidad del empleo en el sector.

e) La utilización de la jubilación parcial y el contrato de relevo como mecanismo de rejuvenecimiento de las plantillas.

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

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

1.º Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias, permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, mismo porcentaje en concepto de comisiones sobre ventas, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

3.º Los trabajadores que, a partir de la firma del Convenio Colectivo, en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, pasarán a ser trabajadores fijos de plantilla.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Artículo 15. Compromiso de empleo estable.

Las partes conscientes de la necesidad a nivel sectorial no sólo de mantener sino también de incrementar el trabajo estable, acuerdan establecer para todas las empresas afectadas por el presente Convenio y que tengan una plantilla superior a diez trabajadores la obligatoriedad de tener un 75 por 100 de trabajadores con contrato indefinido.



A fin de clarificar el compromiso adquirido en el párrafo anterior para establecer el porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de plantilla no se incluirán en el cómputo de los trabajadores temporales los contratos de interinidad ni los concertados para centros de nueva apertura durante el primer año desde ésta.

Al finalizar el primer año desde la apertura del nuevo centro el 50 % de los trabajadores deberán estar contratados o transformar su contrato temporal en indefinido y al finalizar el segundo año, la cifra deberá alcanzar el 75 %.

A efectos del seguimiento y control del compromiso adquirido, las empresas facilitarán a la representación legal de los trabajadores, además de la copia básica de los contratos de trabajo, relación trimestral de altas y bajas.

Artículo 16. Fomento del empleo de trabajadores con discapacidad.

Las empresas afectadas por el presente Convenio con 50 o más trabajadores, darán cumplimiento a lo establecido en el artículo 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, en materia de reserva de puestos de trabajo a cubrir por personas discapacitadas, teniendo las mismas condiciones y garantías salariales que el resto de trabajadores.

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

Artículo 17. Modalidades de contratación.

1. Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Podrá celebrarse cuando concurren circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que constituyan necesidades empresariales de carácter circunstancial o coyuntural.

Los contratos podrán tener una duración máxima, incluida prórroga, de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un tiempo inferior al máximo establecido se podrá prorrogar por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder en ningún caso el límite establecido como duración máxima.

No podrá ampliarse la duración del contrato a los doce meses en un período de dieciocho meses, si no se cumple el compromiso de empleo recogido en el artículo. 15 del presente convenio colectivo. Si se prorrogara más allá de lo que la

Ley reconoce, sin cumplir dicho compromiso de empleo, los contratos se considerarán indefinidos a todos los efectos.

2. Contrato a Tiempo Parcial:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las especialidades que a continuación se establecen.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes y al año, inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial será de 20 horas de promedio semanal. Aquellas empresas que por necesidades coyunturales necesiten la utilización de esta modalidad con un número inferior de horas de promedio semanal podrán solicitarlo a la Comisión Mixta del Convenio, comunicándolo al mismo tiempo a la representación legal de los trabajadores.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve una jornada inferior diaria a la de los trabajadores a tiempo completo, ésta no podrá ser inferior a cuatro horas, debiéndose realizar la prestación del trabajo en jornada continua.

En los contratos a tiempo parcial se deberá especificar el número de horas a realizar al día, al mes y al año, así como su distribución en los términos del presente Convenio, sin perjuicio de los pactos de horas complementarias.

En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, en similar función, los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones a tiempo completo, teniendo en cuenta su experiencia. A tal efecto, el trabajador que quiera optar a dicho puesto deberá solicitarlo.

3. Contrato para la formación:

Tiene por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de una categoría, que requiere un determinado nivel de cualificación. De acuerdo con la naturaleza de este contrato, por la nula formación teórica para el desarrollo de su cometido, no podrá utilizarse para contrataciones en categorías profesionales del Grupo I.

Tendrá una duración máxima de dos años.

Los salarios serán del 80 por 100 y 90 por 100 para el primero y el segundo año del salario establecido en este convenio para la categoría profesional en la que se halle contratado.



4. Contrato en prácticas:

Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o título oficial reconocido como equivalente que habilite para el ejercicio profesional.

Sólo podrá realizarse este contrato para las categorías encuadradas en los Grupos Profesionales III, IV y O, siempre que tengan la titulación recogida en el párrafo anterior.

La duración máxima del contrato será de dos años, la mínima de uno.

La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será del 80% para el primer año y el 90% para el segundo año del salario correspondiente a su grupo profesional.

5. Contrato de interinidad:

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

Artículo 18. Empresas de Trabajo Temporal.

No podrá hacerse uso de contratos de puesta a disposición realizados por Empresas de Trabajo Temporal para la cobertura de un puesto de trabajo que haya estado ocupado anteriormente por un contrato en la empresa usuaria mediante la modalidad contractual de eventual por circunstancias de la producción cuando ya se hubiera agotado el plazo máximo de los doce meses en un período de dieciocho.

Asimismo tampoco se podrá hacer uso de contratos de puesta a disposición realizados por Empresas de Trabajo Temporal, en el mismo supuesto anterior, cuando este puesto de trabajo hubiera sido ocupado, cualquiera que sea su modalidad contractual, por un período de doce meses por una o varias Empresas de Empleo Temporal de forma continua o discontinua.

En el supuesto que una empresa incluida en el ámbito funcional de este convenio no alcance el porcentaje de empleo fijo establecido en este Convenio, mientras persista esta situación, no podrán hacer uso como empresa usuaria de empresas de trabajo temporal. En el supuesto que las empresas incumplieran este precepto los trabajadores puestos a disposición tendrán el derecho a ser fijos en plantilla de la empresa usuaria.

Los trabajadores de ETT percibirán la retribución total establecida en el presente Convenio para el puesto de trabajo a desarrollar.



Las empresas afectadas por este Convenio no podrán tener un volumen de trabajadores provenientes de ETT superior al 5 por 100 de la plantilla habitual habida el año anterior (tanto fijos como eventuales).

Artículo 19. Período de prueba.

En las relaciones de trabajo, podrá estipularse en el respectivo contrato, un período de prueba en función del grupo profesional para la que se contrata al trabajador, que en ningún caso excederá del aquí especificado.

Dichos períodos serán los que a continuación se especifican:

a) Contratos indefinidos de nuevo ingreso y comienzo de relación laboral en la empresa:

Grupo IV: Ocho meses.

Grupo III: Seis meses.

Grupo II: Cuatro meses.

Grupo I: Dos meses.

b) Contratos de duración determinada:

Grupo IV: Seis meses.

Grupo III: Dos meses.

Grupo II: Un mes.

Grupo I: Un mes.

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

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

El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente al puesto de trabajo para el que se contrató.

Artículo 20. Ceses y finalización del contrato.

1. Cese voluntario.

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

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

2. Preaviso de fin de contrato.

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

3. Indemnización fin de contrato.

A la finalización del contrato temporal por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, excepto en los casos de contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Capítulo IV. Clasificación profesional.

Artículo 21. Criterios generales.

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, serán encuadrados en alguno de los grupos profesionales aquí descritos.

Los criterios de definición de los grupos y categorías profesionales se acomodan a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo. Por acuerdo entre el trabajador y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional correspondiente según lo previsto en el presente Convenio.

Artículo 22. Sistema de clasificación.

A los trabajadores afectados por el presente Convenio se les asignará una categoría profesional y se les encuadrará en un determinado Grupo Profesional.

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

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

Artículo 23. Factores de encuadramiento profesional.

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional y, por consiguiente, la asignación de una categoría profesional se han ponderado los siguientes factores:

1. Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
2. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
3. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.
4. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
5. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
6. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

Artículo 24. Clasificación profesional.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos que los definen.

Los trabajadores serán asignados a una determinada categoría profesional, según cuál haya sido el contenido de la prestación laboral objeto del contrato establecido y el conjunto de funciones y especialidades profesionales que deban desempeñar.

Las categorías profesionales se establecen en relación jerárquica en el oficio o profesión, siendo su retribución la determinada en las tablas salariales.

1. Grupo profesional I: Formación teórica básica equivalente como mínimo a

graduado escolar o similar. El trabajador realiza tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional.

No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Reponedor: Es la persona que efectúa los trabajos de colocación, reposición y embalaje de mercancías, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de la misma por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Asimismo, orientará al cliente sobre la ubicación de la mercancía y condiciones generales que le sean solicitadas, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

Personal auxiliar: Es la persona que tiene como misión vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa, hacer recados, recoger y entregar la correspondencia y otros trabajos de índole análoga.

También se encuadran el personal que tiene como misión el aseo y limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

Ayudante de venta y servicios: Es la persona que, previa la oportuna formación, realiza bajo la dirección de un superior funciones sencillas dentro de su área, colaborando con las personas afectas en sus distintas especialidades.

Cajero/a: Es la persona que tiene que efectuar los cobros de mercancías o abonos a clientes aplicando cualquier sistema establecido por la empresa. Realiza el conteo.

Auxiliar administrativo: Es la persona que bajo la dependencia de un superior realiza trabajos de carácter administrativo, tales como redacción de correspondencia, gestión de contabilidad.

Ayudante operador: Es la persona que utiliza las operaciones y tareas necesarias para la conversión de soportes de datos.

2. Grupo profesional II: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, BUP o Educación Secundaria Obligatoria. Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Decorador: Es la persona que, con cierto grado de conocimientos ornamenta



interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta, pudiendo realizar por sí mismo los elementos necesarios como pueden ser rótulos, carteles o trabajos semejantes.

Oficial administrativo: Es la persona que de forma cualificada y con iniciativa propia realiza trabajos de carácter administrativo.

Comercial: Es quien, por cuenta de la empresa, realiza, dentro o fuera de sus establecimientos, gestiones, visitas de índole comercial.

Vendedor: Es la persona que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre uno o varios departamentos de venta. Tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada. Realiza el cobro de los artículos cuya venta le está confiada. Cuida del recuento de la mercancía para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como de su etiquetado, orden y adecentamiento.

Repartidor: Es la persona que, además de realizar las tareas de mozo, clasifica las mercancías de acuerdo con sus características. **Ayudante programador:** Prepara los datos para pruebas informáticas y supervisa los resultados.

3. Grupo profesional III: Formación teórica a nivel BUP, FP II. Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Secretario/a: Es la persona que, a las órdenes inmediatas de un superior, realiza funciones de carácter administrativo, despacha la correspondencia, concierta entrevistas, etcétera.

Oficial: Es la persona que ejecuta con iniciativa propia trabajos que requieren un dominio total del oficio o profesión. Para el desarrollo de su trabajo pueden tener a su cargo ayudantes.

Jefe de equipo: Es la persona que, pudiendo estar a las órdenes de un superior, dirige, organiza y coordina los diferentes trabajos de un equipo, ejerciendo funciones de mando.

Técnico informático: Es la persona que desarrolla un programa, documenta su trabajo y determina la técnica óptima a utilizar. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean aceptados.

En función del grado de corresponsabilidad en el mando asociado a cada una de las categorías se distinguirán a efectos exclusivamente salariales dos subgrupos:



El III.1 que agrupa las categorías de Secretario/a y Oficial.

El III.2 que agrupa las categorías de Jefe de Equipo y Técnico Informático.

4. Grupo profesional IV: Formación teórica a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Jefe de Sección: Es la persona responsable de la dirección de una sección, con mando directo sobre los empleados en la misma.

Técnico analista de sistemas: Es la persona que desarrolla los programas soporte, así como las nuevas técnicas de programación y mantenimiento, optimizando el sistema operativo.

Jefe de unidad: Es la persona responsable de un establecimiento. Efectúa los pedidos y es responsable del correcto funcionamiento del establecimiento, tanto en lo relacionado con las existencias de los productos para la venta como por lo que respecta al buen orden de los mismos, realizando el cuadro horario del personal del centro a su cargo y la apertura y cierre del centro.

5. Grupo profesional 0: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una. Se encuadran dentro de este Grupo las siguientes categorías:

Jefe de Sector: Es la persona que dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de la actividad comercial, técnica, administrativa o servicios de varias secciones.

Director: Es la persona que dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma.

Capítulo V. Jornada, vacaciones y licencias.

Artículo 25. Jornada laboral.

La jornada máxima laboral anual será durante la vigencia del convenio de 1.792 horas de trabajo efectivo, respetándose las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean inferiores.

La distribución de la jornada anual respetará en todo caso las siguientes reglas:

a) La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

b) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho diarias, salvo que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

c) El tiempo mínimo de reposo en las jornadas partidas será de dos horas, salvo pacto en contrario.

d) Cuando la jornada diaria sea superior a seis horas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de quince minutos. Las empresas cuantificarán su duración anual y esta cuantía se deducirá de la duración de su jornada actual a los efectos de determinación de la jornada efectiva anual que se consolidará desde la entrada en vigor de este convenio.

Ejemplo: Jornada anual menos días de trabajo efectivos multiplicado por los quince minutos de descanso = jornada efectiva anual.

Artículo 26. Calendario laboral.

Durante los meses de noviembre y diciembre de cada año, las empresas elaborarán y negociarán con la representación legal de los trabajadores y en su defecto con los trabajadores, el calendario laboral anual.

El calendario laboral anual de cada centro de trabajo incluirá los festivos, los días hábiles de trabajo del año, los turnos generales de trabajo y el descanso semanal así como los periodos de vacaciones anuales.

Artículo 27. Ejecución de la jornada anual.

La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del período de distribución de la jornada anual.



Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la dirección de la empresa, dentro de los tres meses siguientes a la finalización del cómputo. Las empresas entregarán a la representación legal de los trabajadores la relación nominal de las horas de exceso.

Como excepción a lo dicho en el párrafo anterior, los excesos de jornada que se produzcan en las operaciones de cierre se compensarán como máximo trimestralmente, teniendo en caso contrario la compensación correspondiente como horas extraordinarias.

Artículo 28. Descanso semanal.

En lo que se refiere al descanso semanal se estará a lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto 1561/1995.

Se respetarán las situaciones previas pactadas en cada empresa.

Artículo 29. Inventarios y balances.

En cada uno de los centros se realizará un máximo de dos inventarios anuales de participación obligatoria para todos los trabajadores del centro. Esta cifra sólo podrá superarse si concurren circunstancias excepcionales que obligaran a ello.

En los días de inventarios la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, respetando el descanso mínimo de doce horas entre jornadas. Las prolongaciones previstas en este artículo se podrán realizar en horas distintas a las de apertura comercial. En caso de variación del horario habitual se deberá preavisar al menos con quince días de antelación.

Cuando el trabajo previsto en este artículo se realicen domingo o festivo se retribuirán las horas como horas extraordinarias o con descanso equivalente a opción del trabajador. Igual retribución corresponderá a las horas que en día laborable superen las ocho horas diarias.

La movilidad geográfica del personal para realización de estas tareas, se pactará de mutuo acuerdo, no existiendo obligación por parte del trabajador al traslado para estas tareas, fuera de su centro habitual de trabajo. En el caso de la movilidad incluyendo el área metropolitana, las dietas que se ocasionen correrán a cargo de la empresa.

Artículo 30. Horas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio se tenderá a la reducción de horas extraordinarias con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad.



Las horas extraordinarias serán de prestación voluntaria. No obstante, y con carácter excepcional, resultarán exigibles en los supuestos de fuerza mayor cuando sean necesarias para reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

Los recargos aplicables a las horas extraordinarias serán respectivamente del 75 % en días laborales y 150 % en festivos. Previo acuerdo entre empresa y trabajador, se compensarán bien en abono dinerario bien con tiempo equivalente de descanso retribuido, entregando copia mensual a los representantes de los trabajadores.

Artículo 31. Vacaciones.

Duración.-Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de treinta días de vacaciones al año. A partir del año 2009 disfrutarán de treinta y un días de vacaciones al año.

Periodos de disfrute.-Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en su defecto con los trabajadores, al menos con tres meses de anticipación a la fecha de su disfrute.

Los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de al menos veintiún días naturales ininterrumpidos de su periodo vacacional.

Cuando la prestación de trabajo se realice en centros situados en zonas de playa e islas, exceptuando centro ciudad, los trabajadores disfrutarán al menos de quince días naturales en el mismo periodo referenciado en el párrafo anterior. A partir de 2009 disfrutarán de 16 días naturales en el mismo periodo referenciado en el párrafo anterior.

Fuera del anterior periodo, y en la medida que la organización del trabajo lo permita, los trabajadores podrán plantear las fechas de disfrute de su periodo vacacional, incluyendo su disfrute en fechas ininterrumpidas.

Modificación de las fechas de las vacaciones previamente fijadas.

a) por causa de incapacidad temporal previa al disfrute u hospitalización durante las vacaciones.

Si el trabajador estuviera en situación de Incapacidad Temporal antes del inicio de las vacaciones, se suspenderá su disfrute, fijándose un nuevo período de mutuo acuerdo, una vez que se produzca el alta médica y siempre dentro del mismo año natural, salvo pacto entre las partes.

Si durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador tuviere que ser hospitalizado, dicho período no será computado a efectos de vacaciones, disfrutándose de mutuo acuerdo cuando las necesidades del servicio lo permitan





y siempre dentro del mismo año natural, salvo pacto entre las partes.

b) por coincidencia del periodo vacacional con incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o lactancia o con el periodo de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando coincida total o parcialmente el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Bolsa vacacional.-Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio u organización del trabajo no puedan disfrutar del periodo mínimo de vacaciones entre los meses de junio a septiembre, percibirán una bolsa vacacional cuya cuantía se fija en 9,78 euros por cada día no disfrutado en dicho periodo.

No corresponderá abono de bolsa vacacional en ninguno de los supuestos de modificación de fechas de vacaciones previstos en el párrafo anterior ni en el caso de solicitud del trabajador de disfrute de las vacaciones en fechas distintas de las fijadas en este artículo.

Artículo 32. Licencias retribuidas.

El trabajador, con justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir la retribución real, por los motivos y el tiempo siguiente:

1. Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores para obtención del carné de conducir los permisos retribuidos necesarios para acudir a los exámenes hasta un máximo de 3 convocatorias.
2. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
3. Quince días en caso de matrimonio, en cualquiera de las formas civiles o religiosas reconocidas en la legislación nacional.
4. Tres días en caso de nacimiento de hijo, hospitalización, accidente o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si se necesita desplazamiento a provincia distinta de la de residencia del trabajador, la licencia será de cuatro días. En el caso de que los desplazamientos se realicen fuera del territorio español la licencia será de cinco días.

Los supuestos de desplazamiento a provincia distinta de la de residencia del trabajador o fuera del territorio español se aumentarán en un día de licencia más a partir del año 2009.

En el caso de hospitalización, accidente o enfermedad grave, el trabajador podrá utilizar la licencia mientras dure la situación que la originó, incluso en días alternos.

5. Dos días por traslado del domicilio habitual, siempre y cuando el traslado implique cambio de residencia con mudanza de enseres.

6. Un día por matrimonio de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

7. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de 12 años, o familiares discapacitados hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto del cónyuge o pareja de hecho, siempre que se justifique la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

9. Hasta dos días al año, para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

10. 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 el justificante administrativo.

11. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Todas estas licencias serán de aplicación a las parejas de hecho registradas como tal.

Capítulo VI. Conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Artículo 33. Maternidad.

Licencia no retribuida por maternidad.-Las trabajadoras podrán solicitar con anterioridad al inicio del periodo de suspensión de contrato por maternidad un permiso no retribuido por un periodo no inferior a un mes ni superior a tres meses.

Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute. Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente coincidirá con el principio de la baja por maternidad, las empresas mantendrán la cotización de las trabajadoras.

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

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

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

La petición de la excedencia deberá igualmente hacerse por escrito con una antelación, al menos de 15 días a la fecha del inicio. Los escritos tanto de solicitud de excedencia como de incorporación al puesto de trabajo deberán ser contestados igualmente por escrito por la empresa.

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

Artículo 34. Lactancia.

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

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



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

Artículo 35. Reducción de jornada por guarda legal y/o cuidado de familiares.

Los trabajadores que por razones de guarda legal o cuidados de familiares, de acuerdo con el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, reduzcan su jornada elegirán el horario que más convenga para la mejor atención y cuidado directo del menor, discapacitado o familiar al que deban atender.

Artículo 36. Excedencias.

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

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

El trabajador deberá igualmente solicitar por escrito el reingreso en la empresa al menos treinta días antes del fin de su periodo de excedencia, estando obligada la empresa a contestar por escrito a tal petición.

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

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

Tendrán derecho al reingreso a su puesto de trabajo aquellos empleados que hubiesen solicitado la excedencia voluntaria para los supuestos de estar cursando estudios de enseñanza reglada o participación voluntaria en proyectos de Organizaciones No Gubernamentales.

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

Excedencia por cuidado de familiares.-Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. 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. Mientras dure esta excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, preavisando a la empresa sobre su reincorporación con al menos treinta días.

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

Dicha excedencia que deberá ser justificada, tendrá una duración máxima de treinta días naturales, contados a partir de los días disfrutados según el artículo 32.4 de este convenio. Debiendo ser solicitada al empresario por el beneficiario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

Capítulo VII. Salario.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Artículo 37. Estructura salarial.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el Salario Base y los complementos del mismo.

1. Salario Base de Grupo: Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente al trabajador en función a su pertenencia a una de las categorías y Grupo Profesional descrito en el presente Convenio. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

2. Complementos salariales: Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

Personales: En medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador. Tendrán las mismas características que el Salario Base, excepto que serán cantidades a título exclusivamente personal.





Tendrá tal consideración el denominado «complemento ad personam» establecido por el convenio colectivo sectorial a partir del 1 de enero de 2000 en sustitución del complemento de antigüedad. Dicho complemento tendrá naturaleza de complemento salarial personal, de carácter no compensable ni absorbible. Este complemento se devengará para los trabajadores que tuvieran derecho a él junto con el salario base en las pagas extraordinarias.

Puesto de trabajo: Son aquellos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y cuya percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Tendrán tal carácter a nivel sectorial el plus de disposición y el de nocturnidad, en los importes que a continuación se detallan.

Plus de disposición. El personal que esté a disposición de la empresa que no tengan un centro de trabajo fijo, y sus principales tareas sean las de sustituir personal con categoría equivalente a la suya, en función de bajas o falta de personal o por los motivos que fuere, percibirá un plus de disposición cuantificado en el 15% sobre el salario base, además de los gastos sobre mayor tiempo invertido.

Plus de nocturnidad. La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 25% sobre el Salario Base de recargo a las horas realizadas entre las 22.00 h y las 6.00 h, independientemente del tiempo de trabajo efectuado en dicho período.

Complementos por calidad o cantidad del trabajo: Son aquellos que percibe el trabajador por razón de una mayor calidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etcétera.

La implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad seguirá los trámites previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Salarios Mínimos Garantizados.

1. Salarios mínimos correspondientes al año 2007.-Los Salarios Bases de Grupo, anuales (que incluye doce mensualidades de salario y las tres pagas extraordinarias) y a tiempo completo para el año 2007 son los publicados por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de noviembre de 2007 (Boletín Oficial del Estado, 30 de noviembre de 2007).

2. Salarios mínimos correspondientes al año 2008.

Grupos	Salario anual	Salario mensual	Salario hora
I	10.353,81	690,25	5,78

II	11.182,07	745,47	6,24
III.1	11.877,58	791,84	6,63
III.2	12.200,88	813,39	6,81
IV	13.042,81	869,52	7,28
0	14.086,20	939,08	7,86

3. Salarios mínimos correspondientes al año 2009

Grupos	Salario anual	Salario mensual	Salario hora
I	10.845,62	723,04	6,05
II	11.713,22	780,88	6,54
III.1	12.441,77	829,45	6,94
III.2	13.119,47	874,63	7,32
IV	13.662,34	910,82	7,62
0	14.755,29	983,69	8,23

4. Salarios mínimos correspondientes al año 2010

Grupos	Salario anual	Salario mensual	Salario hora
I	11.360,79	757,39	6,34
II	12.269,60	817,97	6,85
III.1	13.032,75	868,85	7,27
III.2	13.742,64	916,18	7,67
IV	14.311,30	954,09	7,99
0	15.456,17	1.030,41	8,63

5. Salarios mínimos correspondientes al año 2011.

Grupos	Salario anual	Salario mensual	Salario hora
I	11.929,28	795,29	6,66
II	12.883,58	858,91	7,19
III.1	13.684,92	909,93	7,64
III.2	14.430,32	962,02	8,05
IV	15.027,46	1.001,83	8,39
0	16.229,63	1.081,98	9,06

Artículo 39. Salario base/hora.

La determinación del salario base/hora, en el que se incluye el pago de las vacaciones para los trabajadores que lo tengan pactado o puedan pactarlo como fórmula normal de pago, se efectuará dividiéndose la retribución anual del Convenio o la superior pactada, por el número de horas anuales previsto en el artículo 25 del convenio.

Artículo 40. Incrementos salariales.

1. Incremento salarial año 2007.-Para el año 2007 el incremento salarial para los salarios base y los complementos será el aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de noviembre de 2007 (Boletín Oficial del Estado, 30 de noviembre de 2007).

2. Incremento salarial año 2008. Modo de operar.-Los salarios base, el plus de locomoción y los complementos personales, incluido el ad personam, tendrán en el año 2008 un incremento del tres con siete por ciento (3,7%).

Para alcanzar el importe de los salarios base de grupo pactados, las empresas podrán compensar y absorber de las cuantías abonadas a los trabajadores por cualquier concepto salarial no establecido en convenio las siguientes cuantías en términos anuales:

Grupos	Cuantía anual en euros
I	65,80
II	83,78
III.1	98,88
III.2	105,90
IV	124,16
0	146,79

Con carácter previo a la compensación de cuantías, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre los conceptos concretos que pudieran resultar afectados.

3. Incremento salarial años 2009-2011. Modo de operar.-Para los años 2009 y 2010 el incremento salarial será el IPC previsto más 0,5 y en su caso lo que corresponda como consecuencia de lo dispuesto en materia de revisión salarial. La cuantía final resultante se determinará en acta de Comisión Mixta a celebrar en el mes de enero de cada año y se aplicará sobre los salarios mínimos garantizados, el plus de locomoción y los complementos personales.

El año 2011 el incremento salarial será el IPC previsto más 0,7 y en su caso lo que corresponda como consecuencia de lo dispuesto en materia de revisión salarial.



A los efectos de alcanzar el salario mínimo garantizado pactado en el artículo 38 de este convenio, una vez aplicado el incremento salarial se realizarán las siguientes operaciones:

En primer lugar se integrará en el salario base anual (dividido en quince pagas) los años 2009 y 2010 la misma cuantía del plus de locomoción que se integró en el año 2008. En el año 2011 se integrará el total restante del plus de locomoción.

Si esa cuantía resultase insuficiente, las empresas podrán compensar y absorber de las cuantías abonadas a los trabajadores por cualquier concepto salarial no establecido en convenio, estableciendo la Comisión Mixta al igual que para el año 2008 las cuantías máximas anuales por grupo profesional que resulten.

Artículo 41. Revisión salarial.

Año 2008.-En el caso de que el IPC final del año 2008 (enero-diciembre) supere el 2,5 % el porcentaje de desviación se sumará al incremento previsto por el artículo 40 para el año 2009 y se aplicará sobre los conceptos salariales allí indicados.

Años 2009-2011.-En el caso de que el IPC final del año supere el inicialmente previsto, el porcentaje de desviación se sumará al incremento previsto por el artículo 40 para el año siguiente y se aplicará sobre los conceptos salariales allí indicados.

Artículo 42. Gratificaciones extraordinarias.

Se percibirán tres pagas extraordinarias incluidas en el cálculo del salario anual del artículo 38 de este convenio que se abonarán en los meses de marzo, correspondiente a la gratificación por beneficios, julio y diciembre, consistentes en una mensualidad completa sobre el salario Convenio, Salario base y Complemento «ad personam».

Mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores se podrá prorratear alguna de las pagas descritas en el presente artículo. En cuanto al periodo de devengo de cada una de ellas se estará a lo establecido hasta la fecha en cada una de las empresas.

Artículo 42 bis. Anticipo extraordinario.

Los trabajadores con al menos seis meses de antigüedad podrán solicitar un anticipo de nómina de carácter extraordinario, que serán concedidos de acuerdo con las necesidades y premura de los solicitantes y atendiendo a los siguientes motivos: ayuda médica, todo tipo de pagos por adquisición de primera vivienda, mobiliario no suntuario, casos especiales.

El importe máximo del anticipo de nómina será el correspondiente al importe total

generado en ese momento en las tres pagas extraordinarias del año. Mientras esté pendiente de liquidación un anticipo extraordinario, el trabajador no podrá pedir otros anticipos sobre su salario mensual, superiores al 70% de la cantidad restante neta de su nómina. Igualmente no podrá solicitarse un nuevo anticipo extraordinario hasta el segundo año posterior a aquel en que le fue concedido.

El anticipo extraordinario será descontado íntegramente del importe de las pagas extraordinarias (incluidas las cuantías que estuviesen prorrateadas) y en caso de cese teniendo pendiente cuantías de un anticipo pendiente de devolución, la cantidad que reste por reintegrar le será descontada de la liquidación que le corresponda.

Artículo 43. Plus de locomoción.

Para el año 2007 la cuantía del plus de locomoción será la establecida por la Comisión Negociadora en el acta de 19 de octubre de 2007 (Boletín Oficial del Estado, 30 de noviembre de 2007).

Para el año 2008 de la cuantía del plus de locomoción se absorberá de la cuantía de 158,85 euros para alcanzar el salario base de grupo y la cuantía restante de 476,53 euros anuales, sin diferencia para cada grupo profesional, se abonará durante 11 meses a razón de 43,32 euros mes, no abonándose en el periodo de vacaciones anuales ni en las pagas extraordinarias.

Para los años 2009-2010 la cuantía anual liquidada el año anterior se incrementará en el porcentaje establecido en el artículo 40. Una vez realizada dicha operación, 158,85 euros de la cantidad anual se compensarán para alcanzar el importe de los salarios mínimos garantizados.

La cuantía restante en cómputo anual permanecerá como plus de locomoción dividido en once mensualidades no abonándose en las vacaciones anuales ni en las pagas extraordinarias. La Comisión Mixta establecerá cada año las cuantías que resulten a abonar al mes.

Para el año 2011 la cuantía del plus de locomoción se incrementará en el porcentaje establecido en el artículo 40. Su cuantía total en cómputo anual se compensará para alcanzar el salario base de grupo pactado.

Artículo 44. Bodas de oro y plata.

Los trabajadores a los veinticinco y cuarenta y ocho años de servicio en la empresa recibirán una gratificación extraordinaria consistente en 386 y 579 euros, respectivamente.

Artículo 45. Cláusula de Inaplicación del Incremento Pactado.



1. Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para los años de vigencia del convenio.

A tales efectos será requisito imprescindible:

a) Comunicar a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Mixta, su intención de acogerse al presente artículo en el plazo de 30 días naturales desde la publicación en el BOE del Convenio Colectivo en el primer año de vigencia o de su actualización para el/los siguiente/s. Este plazo establecido tiene carácter obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo acordado en este artículo.

b) Alcanzar acuerdo sobre el incremento a aplicar en la empresa con los representantes de los trabajadores en la misma. El acuerdo alcanzado deberá remitirse, para su plena validez a la Comisión Mixta del Convenio para que lo archive y dé fe del mismo cuando fuera requerida para ello.

c) La negociación tendrá un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación de la empresa a los representantes de los trabajadores de su intención de acogerse a lo señalado en este artículo.

d) En los supuestos de desacuerdo se remitirá la documentación y la propuesta a la Comisión Mixta del Convenio para que resuelva en el plazo de 15 días, de modo que su decisión tendrá igual fuerza que si se hubiese alcanzado acuerdo en el período de consultas. La Comisión Mixta deberá pronunciarse necesariamente sobre la existencia o no de causas justificativas de la solicitud de inaplicación, tomando como base objetiva la documentación reseñada en el apartado siguiente.

2. La dirección de la empresa deberá entregar a los representantes de los trabajadores la siguiente documentación:

Balance, cuentas de resultados de los años de referencia, con las correspondientes auditorías, en su caso, y las declaraciones del Impuesto de Sociedades, que pongan de manifiesto los resultados alegados para la inaplicación, así como la previsión del año en curso. En las empresas de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores por la documentación que resulte precisa dentro de los señalados en los párrafos anteriores, para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Estudio de la incidencia de los salarios en la estructura general de la empresa.

3. El acuerdo alcanzado definirá expresamente si procede aplicar algún incremento retributivo.
4. Finalizado el período de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores y, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en Convenio. No obstante, y sin perjuicio de lo manifestado anteriormente, la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, en función de los resultados económicos que obtenga la empresa, durante el período de descuelgue, procederán a la negociación de una posible recuperación efectiva de los incrementos no realizados en su momento como consecuencia de la aplicación del descuelgue.
5. No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación aquellas empresas que hayan hecho uso de la misma durante dos años consecutivos o tres alternos, dentro de un período de 4 años.
6. Excepto el incremento salarial pactado en cuantía diferente del general del convenio, u otros aspectos que pudieran incidir en la recuperación económica, el resto del convenio será de plena aplicación en la empresa.
7. En el caso de que la empresa objeto de la inaplicación formara parte de un grupo de empresas que actúen en el ámbito nacional y con la misma actividad, que estuviera sujeta a la presentación de cuentas anuales consolidadas en el Registro Mercantil, la Comisión Mixta del Convenio analizará que, a raíz de esta conexión, no pudieran desvirtuarse los resultados concretos de la empresa en cuestión, examinando para ello si fuese necesario, los datos que correspondan.

Capítulo VIII. Disposiciones varias.

Artículo 46. Dietas y kilometrajes.

Los trabajadores que tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas, a aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a que se le abonen los gastos que hubieran efectuado, presentando los justificantes correspondientes. En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulta posible, tendrán derecho a una dieta 6,84 euros, si el desplazamiento no les obligase a pernoctar fuera de su domicilio, y una dieta de 13,69 euros en caso de tener que pernoctar fuera de su domicilio.

Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice su vehículo particular, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización la cantidad de 0,21 euros por kilómetro.

La percepción de estas dietas no tendrá efecto si los desplazamientos se realizan dentro del área metropolitana a menos de 10 kilómetros de su centro habitual.

Artículo 47. Prendas de trabajo.

Las empresas proveerán obligatoriamente al personal de dos uniformes por año así como calzado adecuado y mandil para la descarga si ésta se produce. La propiedad de estas prendas corresponderá a las empresas que, para su reposición, podrá exigir la previa entrega de las usadas. Los trabajadores vendrán obligados a la conservación y limpieza de dichas prendas.

En el supuesto de la obligatoriedad del uso del traje, éste será anual y a cargo de la empresa.

Artículo 48. Descuento en compras.

Todos los trabajadores tendrán derecho a la adquisición de los productos, para su uso personal y doméstico, puestos a la venta en sus empresas respectivas disfrutando de un descuento del diez por ciento sobre el precio de venta al consumidor.

A nivel de empresa podrá acordarse con la representación de los trabajadores un tope máximo anual de compra en productos por empleado.

Artículo 49. Trabajadoras víctimas de violencia de género.

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

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

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Igualmente, procederá la empresa al abono de los gastos correspondientes al desplazamiento en los términos previstos en el artículo 11. 1 de este convenio.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, que se podrán ampliar a instancia de la trabajadora hasta tres años, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

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

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

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

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

VI. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre.

Artículo 50. Jubilación anticipada parcial y contrato de relevo.

El contrato de relevo se registrará en cuanto a sus formalidades y requisitos a lo dispuesto en la legislación vigente a la firma de este convenio.

Mediante mutuo acuerdo entre empresa y el trabajador jubilado parcialmente podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de éste en una determinada época del año.

Artículo 51. Jubilación anticipada a los 64 años.

La edad de jubilación con todos sus derechos podrá ser a los sesenta y cuatro años de edad, acogiéndose a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

La empresa quedará obligada de acuerdo a lo previsto en la citada norma a la sustitución del trabajador por otro con contrato de interinidad o con contrato indefinido.

Capítulo IX. Seguridad y Salud en el trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en que la protección de los trabajadores en materia de Salud y Seguridad constituye un objetivo básico y prioritario en el sector. Ambas partes consideran que para conseguirlo se requiere el establecimiento y planificación de acciones preventivas en cada centro de trabajo y que las mismas tengan como único fin la eliminación del riesgo en su origen, incluido el que derive de cuestiones relacionadas con la organización del trabajo y mediante la evaluación correspondiente, la reducción o control del mismo.

Artículo 52. Revisión médica.

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

La vigilancia tendrá carácter voluntario exceptuando, previo informe de los representantes de los trabajadores, las situaciones en las que el reconocimiento médico sea imprescindible para evaluar efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud, cuando haya que verificar si el estado de salud de un determinado trabajador puede constituir un peligro para él mismo o para otras personas relacionadas o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

La vigilancia de la salud estará orientada en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo y sometida a los protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador, cumpliendo las especificaciones de la legislación aplicable en la materia.

Artículo 53. Cambio de puesto de trabajo por gestación.

Si, tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo, la salud de la trabajadora con parto reciente o la lactancia de las trabajadoras embarazadas, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la



trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

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

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

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

Finalizado el período de gestación, será integrada en el puesto de trabajo. Tendrá opción a modificar su horario la trabajadora con un hijo lactante durante el primer año.

Artículo 54. Órganos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo con seis o más trabajadores la participación de estos se canalizará:

A través de sus representantes (Delegados de Personal, Comités de Empresa y/o Delegados sindicales) en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A través de la representación especializada establecida en la legislación vigente,



esto es, Delegados de Prevención en empresas desde seis hasta cincuenta trabajadores y Comités de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Los Delegados de Prevención de centros o Comités de Seguridad y Salud que representen hasta cien trabajadores dispondrán para la asistencia a cursos de formación específicos o para las tareas propias de su cargo de un crédito horario mensual adicional que como máximo será de diez horas. En los que representen más de cien trabajadores el crédito máximo será de veinticinco horas.

Cuando alguna de las empresas afectadas por este Convenio, pretenda modificar o concertar de nuevo la gestión económica de la IT por Contingencias Comunes, o la gestión de la Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales con alguna Mutua, o bien pretenda la concertación de prestación de servicio con alguna Entidad Autorizada Ajena, como Servicio de Prevención Ajeno, previamente tendrá que consultarlo y debatirlo en y con el órgano de representación social que corresponda en su ámbito.

Artículo 55. Incapacidad Temporal.

En caso de enfermedad o accidente de trabajo, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones, por un período de 15 meses.

Capítulo X. Régimen disciplinario.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 56. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte la trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.



3. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que sea en presencia del público.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave.
5. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa. 6. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
8. La desobediencia a la Dirección de la empresa en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta grave.

Artículo 57. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de sesenta minutos en un mes.
2. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
3. Emplear para uso propio artículos o enseres de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a su disposición para la ejecución de su trabajo. En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificará como muy grave.
6. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en 6 meses.
7. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
8. Cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto



laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

9. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

10. El acoso moral que se ejerza a través de toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que atenta por su repetición y/o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo o el género de una persona, constituirá acoso moral discriminatorio.

Artículo 58. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en trato con los trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Toda conducta en el ámbito laboral, que prevaleciendo de una posición jerárquica, atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la





ofensa verbal o física de carácter sexual.

10. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido. En caso de que se derive un perjuicio grave para el subordinado supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

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

Artículo 59. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Artículo 60. Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 61. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los cuarenta 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 XI. Derechos de la representación legal de los trabajadores.

Las empresas afectadas por el presente Convenio respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.



Artículo 62. Delegados sindicales.

Los sindicatos más representativos con implantación en el sector podrán elegir un delegado sindical en aquellas empresas que empleen a más de 100 trabajadores. En caso de que así fuese, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Estos delegados sindicales tendrán las mismas atribuciones y garantías reconocidas en el artículo 68 de Estatuto de los Trabajadores a los miembros de comité de empresa y delegados de personal.

Artículo 63. Horas sindicales.

Los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados Sindicales dispondrán en Comités de empresa de hasta quinientos trabajadores del crédito horario inicial establecido en la legislación vigente aplicable más diez horas adicionales. En los centros de más de quinientos trabajadores el crédito se fija en cuarenta horas mensuales.

Para facilitar la representación a nivel superior al centro de trabajo, los sindicatos podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel del conjunto de la empresa.

A tal efecto, los Delegados de Personal, miembros de Comités de empresa y Delegados sindicales podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas por escrito a favor de otra u otras personas representantes de los trabajadores elegidos en las mismas candidaturas de las elecciones sindicales.

La notificación de la cesión de horas y su acumulación en otros representantes deberá realizarse por el sindicato por escrito a la Dirección de la empresa como mínimo con quince días de antelación al inicio de cada mes.

En el caso de que la acumulación de horas sindicales en algún o algunos representantes suponga su ausencia al trabajo en más del 75% de su jornada el sindicato deberá indicar los periodos mensuales en que se mantendrá tal situación a los efectos de prever adecuadamente la sustitución en sus funciones en la empresa.

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

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



Artículo 64. Comité Intercentros.

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas provincias, se constituirá un Comité Intercentros como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

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

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de 13, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa.

La designación del miembro del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la Empresa.

La composición del Comité Intercentros se comunicará al SMAC, publicándose en los tablones de anuncios.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores de la empresa, con independencia de que resulte de aplicación este convenio interprovincial y los de determinadas provincias de acuerdo con lo previsto en el artículo 2 de esta norma convencional.

Artículo 65. Otros derechos sindicales.

1. Descuento en nómina: A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa.



En todo caso, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Tablón de anuncios: En cada uno de los centros de trabajo de las empresas incluidas en este Convenio, se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización por los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, con fines sindicales. Se situará de tal forma que, sin estar a la vista pública ajena al centro de trabajo, sea fácil la localización del mismo para los trabajadores.

3. Cargos sindicales: Quienes ostenten cargos electivos a nivel comarcal, provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo. En caso de ejercerse este derecho, hasta dieciséis horas al mes tendrán el carácter de retribuidas.

Asimismo, todo trabajador en activo que haya sido elegido para un cargo sindical de ámbito comarcal, provincial o superior en las organizaciones sindicales más representativas tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia sindical.

Esta excedencia se prolongará por el tiempo de duración del cargo para el que ha sido elegido y ello con reserva del puesto de trabajo. El trabajador excedente se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo siempre que lo solicite en los treinta días siguientes a la fecha de cese en el cargo.

4. Ejercicio de la actividad sindical:

Los miembros de Comités de empresa siempre que los centros a los que representan disten más de veinte kilómetros o los miembros del Comité Intercentros que tengan que desplazarse, tendrán derecho a percibir de la empresa sus gastos de desplazamiento en los términos y condiciones que se exponen a continuación:

a) Ha de tratarse de gastos incurridos en el ejercicio de sus funciones en su específico ámbito de representación, excluidos los relacionados con la celebración de elecciones sindicales en la empresa.

b) Respecto de los gastos de desplazamientos, estancia y manutención se deberá acreditar la realización de los mismos, aportando los justificantes originales. A los efectos anteriores se deberá acreditar el día, lugar y motivo genérico del desplazamiento.

c) Los gastos serán los razonables para la actividad realizada, siendo los importes de compensación como máximo los establecidos en el artículo 46 del presente convenio.





En caso de discrepancia en los gastos a liquidar, cualquiera de las partes deberá dirigirse a la Comisión Mixta del Convenio en trámite de mediación a los efectos de que se resuelva la discrepancia por el trámite extraordinario del citado órgano.

Disposiciones transitorias.

Disposición transitoria primera.

Los efectos económicos entrarán en vigor en la fecha que en cada caso se indique en el texto del convenio y para los que no exista indicación desde el momento de la firma. En todo caso los atrasos salariales del año 2008 se abonarán como máximo en el plazo de 30 días posteriores a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

Disposición transitoria segunda.

Si por aplicación de los incrementos previstos en los artículos 40, 41 y 43 los salarios mínimos garantizados resultasen superiores a los previstos en el artículo 38 se procederá al ajuste correspondiente por la Comisión Mixta del convenio.

Disposición transitoria tercera.

Aquellas empresas que se incorporen por primera vez al Convenio Colectivo, en el término de tres meses desde la firma del mismo o de su incorporación, procederán a adecuar las retribuciones salariales de todos los trabajadores a los conceptos del Convenio de la siguiente manera:

1. El Salario Base de grupo: Será el establecido para el grupo profesional en el Convenio Colectivo pudiendo absorberse para alcanzar el mismo cualquier complemento salarial que no obedeciera a razones de antigüedad, o de calidad o cantidad de trabajo.
2. Si el Salario Base del trabajador fuera superior al establecido en el presente Convenio Colectivo, la diferencia en más tendrá el carácter de complemento personal aunque figure conjuntamente con el Salario Base.

Disposición transitoria cuarta.

Las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de adecuar la actual clasificación profesional a las actuales denominaciones de categorías, funciones y competencias de uso común en los almacenes logísticos.

Las partes mandatan a la Comisión Mixta del mismo para que antes de finalizar el año 2008 realice una propuesta de inclusión de nuevas categorías específicas de estos centros de trabajo en los grupos profesionales y salariales existentes en el convenio. La propuesta será aprobada en su caso por la Comisión Negociadora





convocada a tal efecto.

Disposición transitoria quinta.

Las empresas a las que la interpretación realizada por el anexo I del presente convenio les suponga cambio de convenio de aplicación en determinados ámbitos provinciales y/o autonómicos, dispondrán hasta el 1 de enero de 2009 para realizar la adaptación de condiciones que en su caso corresponda.

Disposición transitoria sexta.

Durante el año 2008 los trabajadores afectados por el presente convenio dispondrán de los dos días al año para atender asuntos particulares establecidos en el anterior convenio colectivo del sector.

Disposiciones finales.

Disposición final primera.

Las partes signatarias del presente convenio colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de negociación que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

Disposición final segunda.

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este convenio implantadas, aquellas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente convenio colectivo.

Disposición final tercera.

Las organizaciones firmantes conscientes de la necesidad de mantener y potenciar los esfuerzos realizados en materia de formación continua en las empresas como factor de indudable importancia de cara a la competitividad del sector y la cualificación profesional de sus trabajadores, acuerdan adherirse a los contenidos del IV Acuerdo Sectorial de Formación Continua en Comercio.

Asimismo fomentarán la participación del sector tanto en la formación de demanda como en los permisos individuales y la formación de oferta de acuerdo con la actual regulación del subsistema de formación para el empleo.

Anexo I. Ámbito territorial del convenio colectivo.





De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 de este convenio, y sin perjuicio de que empresa y representantes legales de los trabajadores puedan acordar la aplicación de este convenio interprovincial en los ámbitos que a continuación se relacionan, las partes firmantes interpretan que el convenio interprovincial no es aplicable en las siguientes provincias y/o Comunidades Autónomas donde resulta aplicable el convenio único de comercio existente:

Albacete.

Almería.

Ávila.

Bizkaia.

Cáceres.

Ciudad Real.

Córdoba.

Cuenca.

Girona.

Granada.

Guadalajara.

Huesca.

Illes Balears.

Lleida.

Palencia.

Salamanca.

Segovia.

Soria.

Teruel.

Toledo.

Ceuta.





Andalucía

Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías.

BOE 45, 21 de febrero del 2008

Página 47 de 47

Melilla.

Valladolid.

En el caso de la Comunidad Foral de Navarra resultará de aplicación el convenio existente en dicho ámbito para este sector.

