CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE DEPENDENCIA MERCANTIL

Titulo I. Normas Estructurales

Artículo 1. Partes signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial de Comercio, Hostería y Turismo de CC.OO y la Federación Provincial de Trabajadores del Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. y la Federación Provincial de Trabajadores del Comercio, Hostelería Turismo y Juego de U.G,T., como representación laboral, y, de otra parte, la Federación Provincial de Comercio de ASEMPAL, en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legilimación para negociar el presente Convenio.

Artículo. 2 Eficacia y alcance obligacional

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Titulo III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Título II. Disposiciones Generales

Artículo 3. Ambito Funcional

Estarán incluidas en el presente Convenio las empresas cuya actividad, desarollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea el detall o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectadas por un ciclo de productor, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo, siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación de la Ordenanza de Comercio y que no hubieran excluido por Convenio Colectivo o acuerdo la aplicación de la misma.

Quedan excluidas las empresas cuya actividad consista en la venta de artículos textiles, así como aquellas otras que, por razón de sus características concretas, les sea de aplicación otro convenio específico.

Artículo 4. Ambito Personal

El presente Convenio afecta a los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo.

Lo contenido en el presente Convenio no será de aplicación a las personas que se

encuentran comprendidas en algunos de los supuestos contemplados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Ambito Territorial

Las disposiciones del presente Convenio regirán en Almería y su Provincia.

Artículo 6. Ambito Temporal, Vigencia, Duración y Prórroga

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La duración se establece por el período de Tres Años, contados a partir de 1º de Enero de 2011.

El Convenio se prorrogará por periodos anuales, al no denunciarse por cualquiera de las partes con antelación mínima de un mes respecto a la fecha de su terminación, mediante escrito dirigido a la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía y a la otra parte.

No obstante lo anterior, los conceptos económicos, en su caso, serán negociados anualmente para su efectividad a partir de 1º de enero de cada año de prórroga. En dicha revisión salarial se tendrá como referencia lo dispuesto en Acuerdo Marco, si llegase a pactarse, o el I.P.C. previsto para el año de referencia.

Artículo 7. Compensación y Absorción.

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la legislación vigente, respetándose las situaciones personales de igual forma.

Artículo. 8 Condiciones Más Beneficiosas.

Los pactos, cláusulas o condiciones actualmente implantadas en la distintas empresas afectadas, que impliquen en su conjunto y en cómputo anual condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieren disfrutándolas.

Artículo 9. Vinculación a la Totalidad

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto. las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de

la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 10. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión con representación paritaria, con puesta por un máximo de ocho miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones.- La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio

3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio

Procedimiento.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o Jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria Cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen el respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria Habrán de formularse por escrito, debido tener como contenido mínimo

a) Exposición sucinta y concreta del asunto

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponerte

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponerte.

La Comisión Paritaria recibido el escrito o en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o , si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Título. III. Régimen de Trabajo

Artículo 11. Jornada Laboral

La duración de la jornada de trabajo de 40 horas semanales de trabajo efectivo. No se considerará como jornada el tiempo de desayuno o bocadillo, cambios de ropa, cobro bancario de nóminas. etc.

Horario en Fiestas

Sin que ello implique reducción de la jornada ordinaria prevista en este artículo mediante acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, entre la empresa y los trabajadores, se podrá establecer un horario especial de 9.00 a 15.00 horas, para la jornadas de trabajo correspondientes a los días 24 y 31 de diciembre, así como para los días en que se celebre la Feria y Fiestas de la localidad.

En todo caso, serán respetadas las condiciones más beneficiosas existentes en cada centro de trabajo.

Jornada en contratos a tiempo parcial

La jornada de los trabajadores contratados a tiempo parcial cuya duración no exceda de tres horas diarias será continuada, salvo que, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, por acuerdo entre la empres ay el trabajador afectado, se establezca jornada partida, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a percibir el importe total del plus de transporte fijado en el artículo 28 del presente convenio.

Artículo 12. Vacaciones

El personal comprendido en el presente Convenio, disfrutará de un periodo anual de vacaciones mínimo de Treinta días Naturales. Las vacaciones se disfrutarán en la época que, de común acuerdo, fijen el trabajador y la empresa, pudiendo los trabajadores establecer un orden rotativo para el disfrute de las mismas.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones estará constituidas por el salario base y, en su caso, los aumentos periódicos por años de servicio y el plus consolidado.

Si el trabajador lo solicita con una semana de antelación al comienzo del disfrute de las vacaciones, tendrá derecho a percibir adelantadamente el 75% de la retribución correspondiente a la totalidad de las vacaciones.

En todo caso las vacaciones se disfrutarán en el año en curso no pudiendo comenzar en sábado, domingo, festivo o dia de descanso.

A partir de 10 trabajadores por centro de trabajo, el 50% de la plantilla del centro podrá disfrutar las vacaciones entre los meses de Mayo a Septiembre a elección del empresario, siendo rotativo en cuando al los trabajadores afectados.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo derivado del descanso por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del descanso, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

A petición del trabajador, este podrá unir a los días de permiso por matrimonio hasta el cincuenta por ciento sus vacaciones anuales tanto con carácter previo como posterior a las fechas de disfrute de dicho permiso.

Artículo 13. Inasistencia Retribuida

El personal del presente Convenio, tendrá derecho a licencia, con sueldo, en cualquiera de los casos siguientes:

a) Matrimonio del trabajador, quince días También dispondrán de 15 días naturales, por una sola vez, los trabajadores que opten por formalizar su unión de hecho mediante su inscripción en el Registro Oficial correspondiente.

b) Necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, incluyendo entre ellos aquellos que consistan en la adquisición de bienes o servicios para los que sea inexcusable la asistencia personal del trabajador, hasta

seis días.

En este puesto se incluye la necesidad de atender a los hijos menores de tres años, en caso de enfermedad de estos, siempre que se aporte justificación extendida por el facultativo que le atienda.

c) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización, de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Cuando con tales motivos el trabajador necesite hacer desplazamiento al efecto, el permiso será de cinco días.

En el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, la licencia será de dos y cuatro días respectivamente.

Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de segundo grado de consaguinidad o afinidad, dos días. Cuando con tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.

d) Nacimiento de hijo, seis días naturales. En los supuestos de parto múltiple, el permiso se incrementará en dos días mas por el segundo hijo y sucesivos.

e) Fallecimiento de parientes de tercer grado, un día.

f) Traslado del domicilio habitual, un día

Al respeto, se observarán las siguientes normas:

1º En los casos a que se refiere el apartado b) se otorgará la licencia demostrada la indudable necesidad, sin perjuicio de lo expuesto anteriormente.

2º La concesión de las licencias corresponde al empresario o a la persona en quien delegue en el caso a que se refiere el apartado a) y al jefe inmediato de solicitante, si lo hubiere, en los demás apartado. En los supuestos recogidos en los apartados b y f antes indicados, la concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas, salvo en los supuestos de adquisición de bienes o servicios previstos en el apartado b), en cuyo caso el trabajador lo pondrá en conocimiento de la empresa, con al menos tres días de antelación respecto de la fecha prevista, pudiendo la dirección de la misma variar ésta, atendiendo a las necesidades del proceso productivo, aplazando su disfrute hasta un máximo de tres días. En el caso de matrimonio del trabajador la resolución deberá adoptarse dentro de los quince días siguientes a la solicitud. En todos los casos incluidas las prórrogas se podrá exigir la oportunidad justificación de las causas alegadas.

3º- No se descontarán a ningún efecto las licencias reguladas en el presente artículo

Artículo 14. Trabajador Estudiante

El Trabajador que tenga acreditada su asistencia a cursos oficiales autorizados u homologados por el Ministerio de Educación y Ciencia o cualquier otro organismo con competencia para ello, tendrá derecho a salir del centro de trabajo media hora antes del cierre del comercio.

Esta licencia sólo podrá afectar a un diez por ciento de la plantilla como máximo. La empresa podrá exigir justificantes de asistencia y aprovechamiento.

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

Artículo 15. Falta al Trabajo

No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive por detención del trabajador tanto por causa sindical como por causa criminal, si en los dos casos es posteriormente absuelto o se archiva el expediente sin sanción de ningún tipo. En ambos supuestos los días de falta se considerará licencia no retribuida.

Título. IV Régimen Económico

Artículo 16. Rendimiento Mínimo

Dadas las dificultades técnicas que entraña el establecimiento de unas tablas de rendimientos mínimos en las actividades encuadradas en el presente Convenio, por la diversidad y diferentes estructuras de las empresas afectadas, se considerará el rendimiento mínimo atemperado a los usos profesionales de cada actividad comercial de la localidad.

No obstante, las empresas dentro de su peculiar organización podrán establecer dichos rendimientos.

Artículo 17. Incentivos

Cuando las empresas establezcan unas tablas de rendimientos y el trabajador exceda del mínimo fijado percibirá la prima o incentivo que previamente se establezca.

A estos efectos, será necesario que las condiciones y el procedimiento sea acordados entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, o en su defecto entre la empresa y los trabajadores.

I. Percepciones Salariales

Artículo 18. Salario Base

Comprende las retribuciones que, en jornada normal de trabajo, figuran en la tabla de salarios del anexo, columna a)

Artículo 19. Plus de Asistencia

Con esta finalidad, todos los trabajadores percibirán la cantidad de 30, 92 euros mensuales.

En caso de no asistencia al trabajo, se descontarán de la cantidad indicada 1,24 euros por día laborable.

1.1- Complementos Personales

Artículo 20. Aumentos periódicos por años de servicio

Con efectos de 1º de enero de 1995, el complemento por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa quedó fijado en seis cuatrienios, como máximo.

El módulo para el cálculo y abono de dicho complemento será la cuantía que figura en la columna b) del cuadro de retribuciones anexo al Convenio.

Los dispuesto en el párrafo primero se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente

La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa, incluido el tiempo de aspirantazgo o aprendizaje, comenzando o devengarse a partir del día 1 del mes siguiente en que se cumpla el cuatrienio.

Artículo 21. Plus Consolidado. (sustituye al complemento a la protección familiar).

Como consecuencia de lo pactado en el convenio suscrito para los años 1998-1999 sobre el concepto económico “complemento a la protección familiar”, en el que las partes firmantes acordaron la supresión definitiva del concepto y tratamiento de dicho complemento, tanto en los aspectos normativos como retributivos, que hasta el 31 de diciembre de 1999 se contemplaban y aplicaban, se asumen por ambas partes los siguientes compromisos.

a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán el complemento por matrimonio o por cada hijo que tuviese devengado a la Indicada fecha, a cuyo efecto percibirán por este concepto la cantidad de 66.57 euros mensuales por matrimonio y, en su caso, 4, 84 euros mensuales por cada hijo.

b) Lo importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo "ad personam", que estará sujeto a colización a la Seguridad Social, se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de "plus consolidado".

1.2 – Complementos por razón del puesto de trabajo

Artículo 22. Idiomas

Los Trabajadores con conocimientos acreditados ante su empresa de una o más lenguas o idiomas nacionales y extranjeros, siempre que el uso de estos fuera requerido y pactado por escrito con la empresa, percibirán un aumento del 10% de su salario base por cada idioma.

Artículo 23. Gratificación Especial por Ornamentación de Escaparates.

El personal que no están clasificado como escaparatista, realice no bostante, con carácter normal, la función de ornamentación de escaparates. tendrá derecho en concepto de gratificación especial a un plus del 10 por ciento de su salario base y aumentos por años de servicio.

Artículo 24. Plus de Nocturnidad

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos, por cada una de las horas trabajadas en el indicado periodo nocturno, el trabajador tendrá derecho a percibir, en concepto de plus de nocturnidad, la cantidad de 1,31 euros por hora trabajada.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

1.3 Complementos por razón de cantidad

Artículo 25. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente mediante su abono en la siguiente cuantía: se fija un valor unitario para todas las categorías profesionales, cifrado en 9,05 euros por hora extraordinaria realizada, salvo las trabajadas en vísperas de Navidad y Reyes así como las que se realicen con

motivo de los domingos y festivos en que se aperturen los establecimientos, que se abonarán a razón de 11,89 euros hora.

No obstante por acuerdo entre la empresa y el trabajador, se podrá optar por que sean compensadas mediante descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización concentrándose su disfrute a razón de una semana por cada veintitrés horas realizadas. En los supuestos de contratos a tiempo parcial, la compensación será a razón de 1,75 horas por hora trabajada.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria por parte del trabajador dentro de los límites señalados en el apartado anterior.

La realización de horas extraordinarias se registará día a día y se fortalezará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

1.4 De vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 26. Gratificaciones Extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y 24 de Junio (que sustituye a la de 18 de Julio y se denominará paga de verano), serán equivalentes al importe de una mensualidad cada una.

Dichas gratificaciones se abonarán en la fechas siguientes:

- La de Navidad, el 15 de Diciembre si éste fuese festivo, el dia laborable inmediato anterior.

- La de 24 de junio, el dia laborable inmediatamente anterior a dicha fecha caso de ser festivo al citado 24.

Cada gratificación estará constituida por el sueldo base y, en su caso, los aumentos por años de servicio y el plus consolidado.

El importe de dichas gratificaciones será prorrateable en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, accidente de trabajo, vacaciones y permisos retribuidos.

Gratificación en función de las ventas o beneficios

El importe de esta gratificación será como mínimo, de una mensualidad al año, abonándose a razón del salario base y en su caso, aumentos por años de servicios y el plus consolidado.

Dicha gratificación, se abonará por las empresas antes del día 28 de febrero. Su importe será proporcional al tiempo trabajado durante el mismo, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, accidente de trabajo, vacaciones y permisos retribuidos.

II. Percepciones No Salariales

Artículo 27. Salidas, Viajes y Dietas

El personal al que se confiere alguna comisión se servicio fuera de su residencia habitual de trabajo tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes.

Dichos gastos no podrán ser superiores, cuando se trate de medida dieta, al 80% del salario base diario de cada categoría profesional y, en el caso de la dieta completa, al 20% del salario base diario de su categoría.

Este límite máximo, no libera al trabajador de la obligación de presentar los justificantes de gastos.

En el caso de los traslados regulados en el apartado 4º del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, las dietas estarán constituidas por los gastos que se justifiquen sin que opere el límite máximo del Párrafo anterior.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho, además a una dieta de 4,77 y 10,00 euros diarios, respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada o por jornada completa.

En los desplazamientos en que el trabajador utilice vehículo propio, se abonará por la empresa 0,19 euros por km recorrido . Este importe deberá estar siempre ajustado al fijado en cada momento en el Reglamento del impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas

Artículo 28. Plus de Transporte

Se establece un plus de transporte urbano, por jornada completa de trabajo , para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en la cuantía de 114,93 euros mensuales.

En caso de no asistencia al trabajo, se descontarán de la cantidad indicada 4,61 euros, por día laborable.

Artículo 29. Quebranto de Moneda

Previo acuerdo entre empresa y trabajador pactado por escrito , el quebranto de moneda se ortoga, como percepción extrasalarial, a los trabajadores con

categoría profesional distinta a la de Cobrador, que realicen con carácter habitual y permanente las funciones propias de esta categoría, para compensar posibles perjuicios por errores en el manejo habitual de moneda.

Los Trabajadores percibirán por este concepto la cantidad de 68,80 euros por mes efectivo trabajado.

Los Trabajadores afectados por el presente artículo, deberán reponer a su costa el dinero que falte en las operaciones que realicen por razón de este trabajo. Tal reposicion no habrá de producirse, cuando la falta fuere debida a atraco sufrido por el trabajador, circunstancia que habrá de constatarse fehacientemente.

Definición de Cobrador. Es el empleado que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola empresa comercial cobros y pagos fuera del establecimiento.

III. Indemnizaciones

Artículo 30. Complemento a la Incapacidad Temporal

Durante el tiempo en que un trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias:

. En las dos primeras bajas del año, la cantidad necesaria para completar hasta el 80% de su sueldo base, antigüedad y plus consolidado, en su caso, así como cualquier otro concepto retributivo fijo que con carácter voluntario o pactado con el trabajador le venga abonando la empresa, desde el 1º al 20 día de la baja, y el 100% de dichos conceptos retributivos a partir del día 21 y hasta un máximo de 15 meses.

. En la tercera y sucesivas bajas dentro de un mismo año, la cantidad necesaria para completar hasta el 70% de su sueldo base, antigüedad y plus consolidado, en su caso, así como cualquier otro concepto retributivo fijo que con carácter voluntario o pactado con el trabajador le venga abonando la empresa, desde el 1º al 20 día de la baja, y el 100% de dichos conceptos retributivos a partir del día 21 y hasta un máximo de 15 meses.

Cuando la situación obedezca a accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para completar hasta el 100% de su sueldo base, antigüedad y plus consolidado, en su caso, asi como cualquier otro concepto retributivo fijo que con carácter voluntario o pactado con el trabajador le venga abonando la empresa, a partir del día 1ª de la baja y hasta un máximo de 18 meses.

Artículo 31. Indemnización por Cese

Los trabajadores que, con al menos diez años de antigüedad en la empresa, causen baja voluntaria en la misma a partir de los sesenta años y hasta los 65 años, podrán acogerse a una de las siguiente opciones:

a) Disfrutar del periodo de vacaciones retribuidas que resulte de la aplicación de la siguiente escala:

A los 60 años:	10 meses
A los 61 años:	9 meses
A los 62 años:	8 meses
A los 63 años:	7 meses
A los 64 años:	6 meses
A los 65 años:	5 meses

Para ejercer este derecho, habrá de solicitarse en el plazo de tres meses una vez cumplida la edad correspondiente.

La empresa hará entrega el trabajador que ejerza este derecho de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses.

Durante este período, se percibirá la retribución correspondiente al periodo vacacional, constituida por el salario base y, en su caso, los aumentos periódicos por años de servicio y el plus consolidado.

b) Disfrutar del periodo de vacaciones retribuidas que resulte de la aplicación de la siguiente escala:

A los 60 años:	8 meses
A los 61 años:	7 meses
A los 62 años.	6 meses
A los 63 años:	5 meses
A los 64 años:	4 meses
A los 64 años :	3 meses

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a la fecha del cese, debiendo comunicar el trabajador de forma fehaciente y con la debida anticipación a la empresa su decisión.

La Empresa hará entrega el trabajador que ejerza este derecho de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses.

Durante este periodo, se percibirá la retribución correspondiente al periodo vacacional, constituida por el salario base y, en su caso, los aumentos periódicos por años de servicio y el plus consolidado.

Artículo 32. Ayuda por Defunción

En el caso de fallecimiento del trabajador con un año al menos perteneciendo a la empresa, ésta queda obligada a satisfacer a sus derecho habientes el importe de Cuatro mensualidades Iguales, cada una de ellas, a la última que el trabajador viniere percibiendo, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 33. Póliza de Accidente

La empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, concertarán una póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte o invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por causa de accidente laboral, por la que, caso de que alguno de sus productores sufra tal circunstancia, cause a favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su defecto, de sus heredos legales, el derecho a la percepción de una indemnización por importe de 11.745 €, en caso de muerte y de 18.458 en caso de invalidez.

IV. Otras Estipulaciones

Artículo 34. Anticipos

Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se entenderán sobre jornada completa, pudiendo hacerse el abono por semanas o meses, teniendo el trabajador derecho a percibir antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado hasta el 90 por ciento de la retribución devengada.

Artículo 35. Cláusula de Descuelgue

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en los dos últimos ejercicios.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación , se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de

la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el B.O.P. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el plazo de veinte días naturales siguientes a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a que se ha hecho referencia en el párrafo segundo, y dentro de los siguientes diez días las partes acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

En resultado de este negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán la determinación de las nuevas condiciones salariales.

b) De no existir acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a sus disposición, pudiendo recabar la documentación complementaria que estime pertinente para una mejor o más completa información y oirá a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, quedará abierta la via administrativa o Jurisdiccional competente.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los afectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes de los trabajadores , así como los miembros de la Comisión Paritaria, en su caso están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello , sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años

consecutivos.

Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de este cláusula.

Artículo 36. Anticipos Reintegrables

Los trabajadores fijos de plantilla y los contratados con mas de un año de antigüedad en la empresa, previa solicitud escrita, tendrán derecho a percibir un anticipo a cuenta de sus haberes, sin interés y por un importe que no podrá exceder de tres mensualidades de su liquido a percibir, siempre que acrediten la necesidad económica sobrevenida por alguna esta circunstancias:

. Larga enfermedad, entendimiento por tal la que con lleve un periodo de convalecencia superior a los sesenta días, u hospitalización por igual periodo, del trabajador, su cónyuge, e hijos no emancipados.

. Fallecimiento del cónyuge o hijos no emancipados.

. Perdida del puesto de trabajo del cónyuge.

. Adquisición de primera vivienda.

. Matrimonio del Trabajador

Se entenderá que no concurren las circunstancias que afectan al cónyuge, en los supuestos de separación legal.

La dirección de la empresa. una vez constatada la circunstancias alegada, procederá a la concesión del anticipo solicitado, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de su solicitud, documentándose la referida concesión, haciéndose constar la cantidad que, de común acuerdo, convengan las partes, cuya cuantía no podrá ser inferior a una mensualidad ni superior a tres, así como sus cuotas de amortización que se fijan en 60, 90, ó 120 euros mensualidades, según que la cuantía del anticipo corresponda a uno, dos o tres meses, debiendo ser detraídas de la nómina.

No obstante, en el supuesto de que el trabajador dejara de prestar servicio en la empresa durante la vigencia del anticipo, esta queda facultada para detraer de la liquidación- finiquito correspondiente el montante a que ascienda la suma pendiente de amortización.

En todo caso, no se atenderán aquellas solicitudes que excedan del 15% de la plantilla.

Igualmente, no podrá formalizarse nueva solicitud hasta la total amortización del anterior anticipo y hasta transcurridos seis meses.

Titulo V. Funciones y Clasificación del Personal

Artículo 37. Conductor

Es el empleado que, estando en posesión de cualquier clase de carnet de conductor, se contrata únicamente para conducir vehículos, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga, con participación activa en ello, situándose en la caja del vehículo si ello fuese necesario, mas sin el traslado de los bultos desde el lugar en que se encuentren hasta el vehiculo y viceversa.

Se establecen tres categorías de conductor, según el permiso de conducir mínimo requerido para el vehículo a conducir y con independencia del que realmente posea el trabajador. Estas serán las siguientes:

a) Conductor de primera: será el que conduzca vehículos que requieran permiso de conducir de la clase E o C.

b) Conductor de segunda: será el que conduzca vehículos que requieran permiso de conducir de la clase B.

c) Conductor de tercera: será el que conduzca vehículos que requieran permiso de conducir de la clase A.

El cambio de permiso de conducir no implicará el ascenso de categoría.

Artículo 38. Conductor- Repartidor

Se mantiene la categoría de Conductor- repartidor que quedará incluida dentro de las especificas como personal de servicios y actividades auxiliares, con la siguiente definición:

Conductor – Repartidor: Es el trabajador en posesión de permiso de conducir vehículos de tracción mecánica, que conoce las mercancías de su establecimiento a nivel de identificación y uso y sabe las prácticas de embalado, enfardado, recepción y facturación de éstas, contratado por la empresa para el reparto, entrega domiciliaria y transporte de aquéllas dentro y fuera del establecimiento, pudiendo cobrarlas cuando así se le encomendare, conduciendo el vehículo utilizado en esta tarea.

Se establecen tres categorías de conducción. Repartidor, según el permiso de conducir mínimo requerido para el vehículo a conducir y con independencia del que realmente posea el trabajador.

Estas serán las siguientes:

a) Conductor – Repartidor de primera: será el que conduzca vehículos que requieran permiso de conducir de la clase E o C.

b) Conductor – Repartidor de segunda: será el que conduzca vehículos que requieran permiso de conducir de la Clase B

c) Conductor – Repartidor de Tercera: será el que conduzca vehículos que requieran permiso de conducir de la Clase A.

En caso de que los conductores del artículo anterior optasen por el cambio a esta categoría de acuerdo con la empresa, pactado por escrito, dichos conductores mantendrán la siguiente clasificación:

. Conductor de primera igual a conductor-	repartidor de Primera
.Conductor de segunda igual a conductor-	repartidor de Segunda
.Conductor de tercera igual a conductor–	repartidor de Tercera

Artículo 39. Dependiente Cajera de Supermercados, Autoservicios y Almacenes.

Es el personal que tiene que efectuar los cobros de mercancías o abonos a clientes marcando estas operaciones en las cajas registradoras y controlando la salida de público a través de su zona de trabajo, manteniendo la misma en condiciones de orden y limpieza.

Como función complementaria y para el periodo en que no es necesario su presencia, realizará las tareas que a continuación se determinan.

Marcaje, comprobación y acondicionamiento de mercancías Reposición y colocación de mercancías en la sala de ventas.

Acondicionamiento y adecentamiento de los lineales de ventas previo a su reposición.

Realizar el conteo y, una vez terminado, proceder al control de ingresos.

Artículo 40. Ayudante de dependiente cajera de supermercados, autoservicios y almacenes

Es el empleado menor de veintidós años que auxilia en sus funciones a la dependiente cajera, pudiendo realizar por sí cuantas operaciones han quedado descritas como de la competencia de dicha categoría profesional.

No obstante, esta categoría podrá establecerse para los trabajadores mayores de veintidós años, cuando sean de nuevo ingreso en la empresa. En este caso, una vez que alcance un año de profesionalidad en esta categoría pasarán automáticamente a la categoría de dependiente- cajera.

Artículo 41. Personal de Limpieza

Se mantiene la categoría de personal de limpieza que quedará incluido dentro de las específicas como personal de servicios y actividades auxiliares, con la siguiente definición: Es el Contratado para el aseo y limpieza de los locales y mobiliario de la empresa.

Cuando para ello se le requiera, podrá realizar las funciones que le corresponden al mozo, con las siguientes limitaciones, en el caso de ser femenino, la de no realizar trabajos especialmente peligrosos, insalubres o penosos para su naturaleza, así como los que puedan afectar a su situación de embarazo o maternidad. Caso de realizar tales funciones, percibirá la retribución correspondiente a dicha categoría profesional.

Artículo 42. Aprendiz

Esta categoría sólo podrá establecerse para trabajadores de hasta 19 años, con los que no se cociente en contrato de trabajo para la formación.

Título VI. Contratación y Empresas de Trabajo Temporal

Artículo 43. Contratos de Duración Determinada

1- Contrato por obra o servicio determinado

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15. 1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad a lo previsto en dicho artículo, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del sector, q pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados los siguientes.

a) Las campañas específicas.

b) La consolidación comercial en los casos de creación o ampliación de un establecimiento

c) Las ferias, exposiciones y ventas especiales.

d) Las promociones de productos o servicios propios o de terceros.

e) Los aniversarios.

f) Y cualquiera otra tarea comercial que presente perfiles propios o diferenciados del resto de la actividad.

2. Contrato eventual. Se pondrá celebrar este contrato cuando las circunstancias del mercado a la acumulación de tareas así lo exigieran aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Al amparo de lo establecido en el artículo 3.2 b) del Real Decreto 2720/1998, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se modifica la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio.

En tal sentido, se establece que la duración máxima de estos contratos será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la casual o circunstancia que justifique su utilización.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado, por una sola vez mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

3. **Contrato de interinidad.-** Se podrá celebrar cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de su sustitución.

Artículo 44. Contrato para la Formación

El contrato para la formación tendrá por objeto adquisición de la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

A) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de veinticinco años qué carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido

B) La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 0 3 años, atendiendo a las categorías y puestos de trabajo que se relacionan, extraidos de la tabla salarial , anexo I del presente Convenio:

- Dependiente, tres años de duración máxima.

- Oficial Administrativo, tres años de duración máxima.

Dibujante, Escaparatista, Rotulista, Contador y Profesionales de Oficio de 1ª y 2ª dos años de duración máxima.

c) No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

D) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto un oficio, sin que en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por ciento de la jornada máxima prevista en el presente convenio.

Respetando el limite anterior, el tiempo dedicado a la formación teórica sólo podrá concentrase por semanas o meses.

Sólo cuando en la localidad donde radique el centro de trabajo no exista centro de formación acreditado por la Administración competente para impartir el curso de formación adecuado al objeto del contrato, dicha formación podrá dispensarse a través de centros de enseñanza a distancia igualmente acreditados.

E) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumplirá en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

Así mismo, en el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato, este se entenderá convertido en indefinido.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 11. 2 del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de Diciembre y sus normas de desarrollo.

Artículo 45. Contratación de los Discapacitados

Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores discapacitados. Dicho cómputo se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el ´numero de entro de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores. de la empres.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos.

Artículo 46. Copia Básica de los Contratos

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 8.3.a) del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente Convenio deberán entregar a la representación legal de los trabajadores (Delegados de Personal o Comité de Empresa) una copia básica de todos los contratos que deban celebrase por escrito, salvo las relativos a una relación especial de alta dirección, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del mismo. Dicha copia básica deberá ser firmada por la representación legal de los trabajadores, para su posterior remisión a la Oficina de Empleo junto con el contrato.

Caso de no existir representación legal de los trabajadores, también deberá formalizarse y remitirse a la Oficina de Empleo dicha copia básica.

Artículo 47. Fomento de la Contratación Indefinida

Previsión de transformación de contratos temporales a efectos de cumplimientos de los requisitos establecidos para la solicitud de incentivos autonómicos a la contratación indefinida.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA nº 122 de 24 de Junio)

Artículo 48. Empresas de Trabajo Temporal

Las partes signatarias del presente Convenio Velarán por que, en el ámbito funcional del mismo, se garantice el más exacto cumplimiento de la normativa aplicable a las Empresas de Trabajo Temporal, por lo que, de conformidad a lo establecido en los artículos 6.2 y 7 de la Ley 14/1994 , la utilización de los contratos de puesta a disposición se limitará a los supuestos y con la duración siguientes:

a) Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, un principio, de duración incierta. Su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el contrato.

b) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Su duración no podrá exceder de seis meses.

c) Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo. Su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el contrato.

d) Para cubrir se estará a lo que resulte de las actuaciones llevadas a cabo por el Grupo tripartito, cuyo establecimiento se anuncia en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, en todos aquellos aspectos que permitan un mejor funcionamiento de las citadas empresas.

Asimismo de acuerdo con la modificación del artículo 17 de dicha Ley, los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuarias reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral. Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión mientras ésta dure a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquellos que atañe a la prestación de sus servicios en éstas.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de trabajo temporal de la cual depende.

El personal en misión percibirá su retribución en los términos previstos en el Convenio Colectivo Estatal de Empresa de Trabajo Temporal vigente en cada momento.

Título VII. Movilidad Geográfica

Artículo 49. Traslados

Los traslados del personal a plaza distinta de donde trabaja podrán ser voluntarios o forzosos.

En traslado voluntario es el contenido por la Empresa a instancia del trabajador cuando haya vacante que por su categoría pueda cubrir.

El traslado forzoso podrá ser impuesto en la forma prevista en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de traslado forzoso, el trabajador percibirá una compensación por los gastos que se le ocasionen con el tal motivo, compensación que comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo. Además, la empresa deberá abonarle en concepto de gastos extraordinarios una cuantía equivalente al importe de una mensualidad de todos los conceptos.

Titulo VIII. Suspensión y Extinción de la Relación Laboral

Artículo 50. Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

1.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo

En contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o siempre, de conformidad con el Código Civil a los leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizada o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste el periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado d) de este artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise por alguna condición clínica, hospitalización o continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

b) En los supuestos de adopción y de acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo, Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por lo que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de la dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adiccional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, e los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado así como en los previstos en los dos siguientes apartados.

c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgo Laborables, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporase a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

d) Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente de disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el apartado a).

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado a) sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerce este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado a) o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar el empresario con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

2.- Reducción de la Jornada por Motivos Familiares

a) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueves meses, tendrán

derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente e los casos de parto múltiple.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando en su caso, lo establecido en aquélla.

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

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

c) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán respuestas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

3.- Excedencia por cuidado de Familiares

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto

permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

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

Artículo 51, Excedencias Voluntarias

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjeran en la empresa.

Artículo 52. Excedencia por Motivo de Estudios

El trabajador, siempre que lleva al menos un año de servicio en la empresa, podrá solicitar excedencia voluntaria para cursar los estudios que le permitan la obtención de un título académico o profesional, a cuyo término tendrá derecho a

ocupar obligatoriamente su plaza y en la misma categoría profesional que ostentaba, perdiendo tal derecho si no fuese solicitado por el interesado con anterioridad a la expiración del plazo por el que le fue concedida. La empresa podrá exigir justificantes de asistencia y aprovechamiento.

Esta excedencia podrá concederse por una sola vez o en varias veces por un plazo no menos a un año y no mayor de cinco, no computándose a ningún efecto el periodo de tiempo en que los trabajadores permanezcan en tal situación que no podrá afectar a mas del 10% de la plantilla

Título IX. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 53. Seguridad y Salud Laboral

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigencia sobre la materia.

Artículo 54. Comisión Paritaria de Salud Laboral

Se constituye una Comisión de Salud Laboral con representación paritaria compuesta por un miembro de cada una de las Organizaciones firmantes del presente Convenio.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en forma que la misma acuerde.

Funciones y trabajo a desarrollar

1.- La promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores el trabajo.

2.- Promover el cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

3.- Promover la realización de actividades de información y formación de empresarios y trabajadores.

4.- Colaborar con las Administraciones pública competentes en materia laboral, en orden a la difusión de las actuaciones concretas que se planifiquen en este ámbito de actividad.

5.- Analizar la siniestralidad registrada en el sector, partiendo para ello de los datos que elabora el Centro Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

6.- Recabar de las Administraciones competentes así como de las instituciones implicadas, cuanta información se estime conveniente para un mejor conocimiento de la realidad del sector en materia preventiva.

7.- Cualquier otra función complementaria de las anteriores.

Artículo 55. Reconocimiento Médico

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, de conformidad a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 56. Protección de la Maternidad

Si los resultados de la evolución de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborables revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras el empresario adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo.

Cuando adopción de tales medidas no resultase posible o, a pesar de llevarlas a cabo las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o en el feto, y así lo certifica el médico de la Seguridad Social, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que 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.

Los dispuesto en los apartado precedentes será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico de la Seguridad Social.

Artículo 57. Ropa de Trabajo

A los trabajadores que proceda se les proveerá obligatoriamente, por parte de la Empresa de uniforme u otras prendas en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversa actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral, en

número de dos prendas que repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente o al menos en la mitad de las mismas.

Artículo 58. Botiquín

Se dispondrá en los centros de trabajo de los servicios higiénicos y de un botiquín con el material preciso para las curas de urgencias o que por su escasa importancia no requiera la Intervención facultativa.

Titulo x. Otras Disposiciones

Artículo 59. Garantía de las Condiciones Laborales

Las empresas entregarán a cada trabajador que así la solicite por escrito, en un plazo de 10 días, fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social debidamente diligenciado en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 60. Registro del Personal

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y demás efectos particulares cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y de los demás trabajadores de la empresa.

En su realización se respetada al máximo la dignidad en intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un represéntate legal de los trabajadores o de otro trabajador de la empresa siempre que se encuentre en el centro de trabajo.

Artículo 61. Multas por Aparcamiento Indebido

En el supuesto de que un trabajador realizado las funciones de reparto de mercancías dentro del casco urbano, por carecer de espacios reservados a la carga y descarga o de estacionamiento autorizado, se le impusiera una multa por aparcamiento indebido, la empresa vendrá obligada a su abono, previa comprobación de las circunstancias concurrentes en el correspondiente boletín de denuncia.

Artículo 62. Retirada de Carnet

En el supuesto de que un trabajador realizado las funciones propias de su puesto de trabajo empleando vehículo propio o de la empresa, la fuera retirado el permiso de conducir, la empresa vendrá obligada a acoplarle a otro puesto de trabajo, conservado su retribución y categoría durante este tiempo, siempre que no se deba a circunstancias imputables al mismo.

En caso de que mediare responsabilidad en el acto que ocasione la retirada del carnet, el trabajador será recolocado en otro puesto de trabajo, con derecho al percibo de la retribución correspondiente al mismo.

En los supuestos en que la retirada de carnet se produzcan por actos realizados por el trabajador haciendo uso de su vehículo y no cumpliendo funciones de la empresa , se estará a lo dispuesto en el párrafo precedente, salvo que concurran circunstancias de improcedencia temeraria, embriaguez y cualquier otra de similar naturaleza en cuyo caso podrá la empresa proceder a su despido siempre que tal calificación venga dada por resolución judicial firme.

Artículo 63. Compras en la Empresa

A los trabajadores que efectúen compras en el establecimiento donde prestan sus servicios, se les aplicará el mismo trato preferencial que reciba el mejor de los clientes.

Artículo 64. Acoso Sexual

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de los representantes legales de los trabajadores, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el Titulo XIII del Presente Convenio.

Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta a comportamiento se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Artículo 65. Acoso moral en el Trabajo.

Los trabajadores, en la relación de trabajo tienen derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Las demandas de tutela por acoso que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a los disposiciones establecidas en el Capítulo XI de la Ley de Procedimiento Laboral.

Titulo XI. Formación

Artículo 67. No Discriminación en las Relaciones Laborales

Las empresas reconocerán a sus trabajadores el derecho a sindicarse libremente y no podrán ser discriminados para el empleo por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites mercados por el Estatuto de los Trabajadores, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado Español.

Artículo 68. Legitimación

Estarán legitimados para intervenir en la Comisión Negociadora del presente Convenio los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere el Convenio, y las asociaciones empresariales que, en los referidos ámbitos, cuenten con el 10% de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados por el Convenio.

La Comisión Negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el apartado anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el Convenio.

Artículo 69. Permiso para la Negociación del Convenio

Los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisón Negociadora del Convenio dispondrán de tiempo retribuido para asistir a las sesiones negociadoras hasta la finalización de las mismas. Esta licencia no podrá afectar a mas de un trabajador de una misma empresa.

Artículo 70. Locales y Tablón de Anuncios

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permiten, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa en local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la inspección de Trabajo.

Artículo 71. Excedencia por Motivos Sindicales

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autónomo o nacional, en las organizaciones sindicales más representativas, podrán tener derecho a la

excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 72. Competencias

Los miembros de Comités de Empresa tendrán las competencias que establece al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Los delegados de personal tendrán las competencias contempladas en el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 73. Garantías

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal como representantes legales de los trabajadores tendrán las siguientes garantías.

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en casos de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto del Trabajador.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en la materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar, y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo , las publicaciones de interés o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala establecida en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 74. Horas Sindicales

Sin perjuicio del crédito de horas establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los

Trabajadores hasta un máximo de cuatro delegados de personal del sector, en los que concurra la condición de ser miembros de los Comités Provinciales de los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de dichos delegados, dispondrán de un máximo de 35 horas mensuales.

El reparto se hará por mitad entre los sindicatos firmantes del presente Convenio

La condición de miembro de la ejecutiva deberá ser acreditada por la Central Sindical a que pertenezca.

Los condición de miembro de la ejecutiva deberá ser acreditada por la Central Sindical a que pertenezca.

Los delegados de personal que disfruten de este derecho por cada una de las Centrales Sindicales no podrán pertenecer a una misma empresa.

Los miembros del Comité de empresa podrán acumular las horas sindicales de que disponen en beneficio de uno o dos de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Para su efectividad, dicha acumulación deberá ser notificada a la empresa con indicación de los cedentes y beneficiarios de la acumulación y el número de horas que se acumulan a estos últimos.

Artículo 75. Secciones Sindicales

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

a) Constituir Secciones Sindicales de Conformidad con lo Establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir información que le remita su sindicato

2.- Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

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

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

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con mas de 250 trabajadores.

3.- En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a mas de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato. las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa estará representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

4.- El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección al comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores:	uno
De 751 a 2000 trabajadores:	Dos
De 2.001 a 5.000 trabajadores:	Tres
De 5.001 en adelante:	Cuatro

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

5-. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente por los miembros de los comités de empresa, así como los siguientes derecho:

1.- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales o guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.- Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene con voz pero sin voto.

3.- Ser oídos por las empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

Artículo 76. Pactos Discriminatorios

Serán nulos y sin efectos los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el

empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión a no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 77. Conducta Antisindical

Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Expresamente serán considerada lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control.

Artículo 78. Descuento Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados al Sindicalo, las empresas afectadas por el Convenio descontarán en la nómina mensual de los afiliados el importe de la cuota sindical correspondiente. El delegado o representante sindical, con la autorización por escrito de los trabajadores interesados en tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito, en el que se expresará con claridad, la cuantía de la cuota, la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, y también el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

En las empresas en que existan delegados de personal los trabajadores interesados en esta operación, podrán requerirlo individualmente, mediante escrito en el que consten los datos anteriores.

Artículo 79. Canon de Negociación

Con el fin de atender económicamente la gestión de los sindicatos representados en la Comisión Negociadora, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrán hacer efectiva la cuantía que se establezca por dichos sindicatos en concepto de Cano de Negociación. En todo caso se respetará la voluntad individual del trabajador.

El empresario procederá a su descuento sobre los salarios, con los requisitos expuestos para el descuento de la cuota sindical, de aquellos trabajadores interesados en la realización de tal operación.

Titulo XIII Régimen Disciplinario

Artículo 80.

Las empresas podrán sancionar las acciones un omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 81.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 82. Falta leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes.

2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo efectuado.

3.- Pequeños descuidos en la conservación de los género o del material de la empresa.

4.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio

5.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave. según los casos.

7.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8.- No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9.- Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 83. Falta Graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de

treinta minutos en un mes.

2.- La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifestó de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3.- Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5.- Las discusiones con otros trabajadores en presencia del publico o que trascienda a éste.

6.- Emplear para eso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

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

8.- La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses

9.- La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 84. Faltas muy Graves

Se considerarán 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 el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la 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 empresas 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 la 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.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a su familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10.- Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, su pondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11.- La comisión por un superior de un hecho arbitrarlo que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para subordinado.

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

13.- La embriaguez habitual y drogodependencia manifestaría en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14.- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

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

Artículo 85. 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 fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 86. Sanciones Máximas

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

1ª.- Por faltas leves: Amonestación verbal, Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres dias.

2ª.- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

3ª.- 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 87. Prescripción

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

Titulo XIV. Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales

Artículo 88. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborables en Andalucía

Los trabajadores y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

En relación a los conflictos individuales que se suscriben en manera de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o interior categoría; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos, y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en la provincia de Almería.

ANEXO

Tabla Salarial Con Vigencia para los Años 2011- 2013

CATEGORIAS PROFESIONALES	(a) SALARIO BASE (€/mes)	(b) CUATRIENIO (€/mes)
Grupo I. Personal Técnico Titulado.		
Titulado/a de grado superior	957,17	44,14
Titulado/a de grado medio	875,39	40,30
Ayudante Técnico Sanitario	813,31	37,36
Grupo II. Personal mercantil no titulado y personal mercantil propiamente dicho.		
Técnicos no titulados:		
Director/a	1000,77	46,20
Jefe/a de división	948,43	43,72
Jefe/a de Personal, Jefe/a de compras, Jefe/a de ventas y Encargado/a general	935,36	43,11
Jefe/a de sucursal o supermercado y Jefe/a de almacén y Jefe/a de grupo	875,39	40,30
Jefe/a de sección mercantil	844,33	38,82
Encargado/a de establecimiento, Vendedor/a, Comprador/a e Interprete	826,28	37,97
Personal mercantil propiamente dicho:		
Dependiente mayor	906,03	41,62
Viajante, Corredor de plaza, Dependiente y Dependiente cajero/a	823,68	37,84
Ayudante y Ayudante de Dependiente cajero/a	720,01	32,93
Contratados para la formación y Aprendiz	SMI	---
Grupo III. Personal administrativo.		
Personal técnico no titulado:		
Director/a	1000,77	46,20
Jefe/a de división	948,42	43,72
Jefe/a administrativo	886,20	40,79
Secretario/a	865,70	39,81
Contable	832,70	38,25
Jefe/a de sección administrativa	856,77	39,16

CATEGORIAS PROFESIONALES	(a) SALARIO BASE (€/mes)	(b) CUATRIENIOS (€/mes)
Personal administrativo propiamente dicho:		
Contable-Cajero/a o Taquimecanógrafo/a	832,70	38,25
Oficial administrativo/a u Operador/a de máquinas contables y Procesador/a de datos	823,68	37,84
Auxiliar administrativo/a o Perforista	754,11	34,55
Contratados para la formación y Aprendiz	SMI	—
Grupo IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.		
Jefe/a de sección de servicios, Dibujante y Escaparatista	844,33	38,82
Ayudante de montaje	676,56	30,89
Delineante Visitador y Rotulista	751,15	34,42
Cortador/a	795,51	36,50
Ayudante de cortador/a	744,93	34,13
Jefe/a de taller	843,33	38,76
Profesional de oficio de 1ª y Técnicos de máquinas y electrodomésticos	804,04	36,91
Profesional de oficio de 2ª	782,39	35,89
Profesional de oficio de 3ª	749,64	34,34
Capataz	782,82	35,91
Mozo especializado y Palista	752,41	34,49
Ascensorista y Telefonista	695,74	31,78
Mozo	720,80	32,98
Empaquetador/a	729,01	33,37
Conductor/a-repartidor de 1ª	866,13	39,83
Conductor/a-repartidor de 2ª	828,63	38,070
Conductor/a-repartidor de 3ª	782,95	35,91
Personal de limpieza (jornada completa)	689,18	31,46
Contratados para la formación y Aprendiz	SMI	—
Grupo V. Personal subalterno.		
Conserje	782,82	35,91
Cobrador/a	791,52	36,32
Vigilante, Sereno, Ordenanza y Portero/a	695,74	31,78