

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 18 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Puntocash, SA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Puntocash, S.A., Código de Convenio n.º: 90014062012002, que fue suscrito con fecha 27 de julio de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los sindicatos UGT y CC.OO que representan a la mayoría de los miembros de los Comités de empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 18 de septiembre de 2012. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA PUNTO CASH, S.A. (2011-2014)

Título I. Derechos individuales.

Capítulo primero. Ámbito y revisión.



Sección 1ª

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre los trabajadores y las trabajadoras; y la empresa Punto Cash SA (en adelante PUNTOCASH), como empresa del Grupo Miquel Alimentación (MAGSA). De igual modo su ámbito es el de las empresas que se adquieran mediante cualquier negocio jurídico, o aquellas que dentro del Grupo Miquel pudiesen coincidir en su ámbito funcional por expreso deseo de los legitimados negocialmente en cada ámbito, siempre con respeto a las reglas de concurrencia, y quienes trabajan en las mismas incluidos en su ámbito personal como resultado de la negociación desarrollada y la empresa de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Como consecuencia de un proceso de reordenación o reorganización empresarial del Grupo Miquel, Punto Cash S.A., a la finalización de la vigencia del presente convenio los centros de trabajo de Punto Cash S.A. y su plantilla, se habrán fusionado, transformándose jurídicamente, con la empresa GROS MERCAT del Grupo Miquel; siendo que por lo tanto que, a la finalización de la vigencia del presente convenio, no se procederá a la negociación del mismo, perdiendo su vigencia y desaparición, como consecuencia expresa de la comisión negociadora y la inexistencia de la empresa origen del mismo, siendo de aplicación a partir del 1 de enero de 2015 los respectivos convenios colectivos provinciales de aplicación.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los centros de trabajo de PUNTOCASH, en todo el Estado español hasta el momento de su integración en los distintos convenios colectivos provinciales que se detalla en al art. 6 del presente convenio.

Artículo 3. Ámbito temporal y revisión.

El presente convenio se extiende desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014. Los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2011, salvo disposición expresa contenida en el presente convenio.

La denuncia de este Convenio deberá realizarse por escrito por cualquiera de las partes firmantes ante la otra parte, al menos con 1 mes de antelación a la fecha de finalización de su vigencia. En caso contrario, se estará a lo dispuesto en el apartado 1 del vigente convenio colectivo.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.





Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, será considerado el Convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que la jurisdicción laboral competente dejara sin efecto algún pacto fundamental.

No obstante ello, la Comisión Negociadora, convocada a tal efecto, intentará mediante acuerdo subsanar el error o vicio padecido dentro del plazo legalmente establecido a contar desde la fecha de comunicación de inadmisibilidad del Convenio o de la sentencia que dejara sin efecto alguno de los pactos señalados.

Si los trabajos de la Comisión culminaran con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el Convenio en los términos necesarios para la completa eficacia del mismo.

Artículo 5. Compensación y absorción.

La Empresa podrá operar la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto global y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio Colectivo, salvo disposición expresa contenida en el presente convenio.

Sección 2ª. Prelación de normas y concurrencia.

Artículo 6.

Los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del presente convenio, respetando el contenido del artículo 3.º del Estatuto de los Trabajadores, se regularán:

- En primer lugar, por lo previsto en el Convenio como elemento homogeneizador de las condiciones de trabajo.
- En segundo lugar, por las condiciones personales incorporadas a los contratos de trabajo fruto de la voluntad de las partes, siempre y cuando no establezcan condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones señaladas anteriormente.

Es voluntad de las partes firmantes del presente convenio que los centros de trabajo afectados por el mismo se fusionen e integren con la empresa GROS MERCAT del Grupo Miquel en fecha 1 de enero de 2013, siendo desde ese momento aplicables los convenios provinciales que se están aplicando en GROS MERCAT, respetando toda condición más beneficiosa que vinieran disfrutando los trabajadores hasta el 31/12/2014, con la finalidad, a partir de dicha fecha, de igualar las condiciones de trabajo de la plantilla procedente de PUNTO CASH con la plantilla de GROS MERCAT. Por lo que se acuerda someter los procedimientos del 82.3 del Estatuto de los Trabajadores a resolución expresa de la Comisión Paritaria cualquier divergencia o situación de posible no aplicación de los mismos



por concurrencia, convirtiéndolo en requisito previo y necesario para cualquier proceso o impugnación, sin la cual quedaría afectado de defecto procesal por inexistencia de sometimiento previo a resolución de la Comisión Paritaria. De persistir las discrepancias, las partes acuerdan someterse a los procedimientos establecidos en el V ASAC.

Capítulo segundo. Organización del trabajo.

Artículo 7.

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

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

Capítulo tercero. Ingresos, grupos profesionales, modalidades del contrato, ascensos.

Sección 1ª. Ingresos y período de prueba.

Artículo 8.

En los centros de nueva creación, o en aquellos en los que se organicen nuevas secciones o servicios, se cubrirán, en su caso, los puestos de trabajo con nuevas contrataciones, con sujeción a la legislación en vigor, por libre designación de la empresa, o por ascenso, de acuerdo con las normas del presente Convenio.

Artículo 9. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el artículo 10, a saber:

Grupo de Mandos: Seis meses.

Grupo de Técnicos o Gestores de Equipo: Seis meses.

Grupo de Especialistas: Dos meses.

Grupo de Profesionales: Dos meses.



No obstante esta duración, cuando la incorporación inicial de un trabajador a la Empresa, se articule mediante un contrato indefinido, el período de prueba se extenderá hasta los 6 meses de duración.

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

Sección 2ª. Clasificación del personal.

Artículo 10.

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

Definición de los grupos profesionales:

Grupo de profesionales: Formación teórica básica equivalente como mínimo a graduado escolar o similar. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El personal recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo se controla por el superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables, exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de Recursos Humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básica, inherente a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso, puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo. La finalidad y objetivo del Grupo de Profesionales se refiere a trabajadores que se incorporen a la empresa mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de la actividad, previa a una incorporación como especialistas en plenitud del desarrollo de sus conocimientos adquiridos a lo largo del período en el que han prestado servicio dentro del Grupo de Profesionales.

Grupo de especialistas: Las tareas que desarrollan son similares a las realizadas por el Grupo de Profesionales, pero su realización conlleva un mayor margen de autonomía por su Formación teórica hasta un nivel equivalente a FP o similar o por la experiencia y práctica adquirida en la empresa, o en el sector si esta es reconocida. Con el superior se define la concepción global de las tareas,



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

Grupo de técnicos/as o gestores de equipo: Titulación a nivel de escuela superior o de grado medio o facultades complementada con estudios específicos y aquellas otras titulaciones complementadas con formación teórica o adquiridas en la práctica hasta un nivel equivalente a titulación media o similar. Realizan por definición las mismas tareas del grupo de especialistas, pero con absoluta autonomía, ya que con el superior evalúan el resultado final, previamente concretado en los objetivos generales pero no así los métodos los cuales son decididos autónomamente.

Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos necesitando identificar la información que requiere el desempeño del trabajo, y ejecutar acciones que conduzca a la aparición de la información y a su tratamiento. Estos conocimientos técnicos pueden sustituirse por un conocimiento y formación adecuada que permita la colaboración en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento del equipo de especialistas o profesionales cuyas tareas comparten y que gestionan hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan, y ejerciendo funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad, consistente en una organización simple.

Grupo de mandos y responsables: Formación teórica o adquirida en la práctica, equivalente a Titulado de grado Superior o Doctorado. A las órdenes inmediatas de la Dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades en su puesto.

El trabajador o la trabajadora han de decidir autónomamente acerca del proceso,



los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita, y además realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia. Diseña, dicta y/o vela por las normas de seguridad.

Económicamente la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

Durante la vigencia del presente convenio se constituirá una comisión paritaria de grupos profesionales con el único objetivo de identificar e informar sobre el encuadramiento de determinados puestos de trabajo y su adscripción a algún grupo por el criterio de preeminencia. Con ello se pretende que el personal tenga cumplida información de las tareas que debe de realizar cada grupo.

Sección 3ª. Modalidades contractuales y prohibiciones de contratación.

Artículo 11.

La contratación del personal se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos. Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

1º Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su Art. 32º, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice. Los trabajadores a tiempo parcial que realice una jornada igual o superior al 80 % de la máxima prevista en el Convenio, disfrutarán de iguales derechos que el personal a tiempo completo, salvo los salariales que se abonarán a prorrata de su jornada.

2º Todos el personal disfrutará de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, incentivos, etc., siempre que sean compatibles con la





naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

3º El personal contratado a tiempo completo que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial, podrán hacerlo por acuerdo con la Dirección de la Empresa, en el que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo. No se considerará novación de contrato de trabajo la reducción de jornada por los supuestos legalmente reconocidos en las normas sobre Conciliación de la vida laboral y familiar.

4º Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto en el Art. 9.º del presente Convenio Colectivo.

5º Para fijar las retribuciones básicas del personal contratado, excepto en formación, por jornadas inferiores a la pactada en el Art. 32º del presente Convenio, se tomará como base de cálculo el salario base hora correspondiente a su Grupo Profesional.

Artículo 12. Contratos formativos. Contrato de trabajo en prácticas.

Se estará a lo dispuesto en el Art. 11º del Estatuto de los Trabajadores.

1. Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a 2 años las partes podrán prorrogar por períodos de hasta 6 meses la duración del contrato, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima.

2. La retribución básica del personal contratado en prácticas será la correspondiente a su grupo profesional todo ello en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen.

3. Los puestos de trabajo encuadrables bajo este tipo de contrato son los correspondientes a los Grupos de Mandos y Técnicos o Gestores de Equipo y en el Grupo de Especialistas, siempre que los conocimientos requeridos para el puesto sean objeto de una específica formación profesional de grado medio o superior o titulación oficialmente reconocida como equivalente, conforme a lo dispuesto en el E.T.

Artículo 13. Contrato de trabajo a tiempo parcial.

Se estará a lo dispuesto en el Art. 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1. En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, a igualdad de condiciones



y aptitudes profesionales, el personal contratado a tiempo parcial, tendrá preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno. A tal efecto la Empresa comunicará en los tablones de anuncios del centro de que se trate con la suficiente antelación su voluntad de realizar nuevas contrataciones indefinidas a tiempo completo.

2. En los contratos a tiempo parcial se indicará el grupo profesional del personal y los momentos del día o días en los que la prestación de trabajo es exigible. El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellos que presten sus servicios regularmente más de tres días a la semana será de 20 horas de promedio semanales.

3. Podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

4. La determinación del tiempo de trabajo ordinario del personal a tiempo parcial se regirá por lo dispuesto en el presente convenio para el personal a jornada completa.

Artículo 14. Otras modalidades de contratación.

Contrato eventual. Art. 15 del ET.

La duración máxima de este contrato se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial.

Contrato por obra o servicio determinado.

Se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la Empresa, que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza, los siguientes: Campañas específicas, ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros y aniversarios. Otras tareas comerciales, que por inhabituales no pueden ser cubiertas con otro tipo de contratación. Podrá emplearse a una misma persona para la realización de más de una de las tareas descritas en el apartado anterior.

El encadenamiento de esta modalidad contractual, en las tareas descritas en el párrafo anterior, con la contratación eventual de un mismo personal, que de lugar a una prestación de servicios superior a veinticuatro meses en un período de treinta en la empresa supondrá la contratación como fijo del empleado en cuestión.

Contrato de sustitución.

La contratación temporal de personal para la sustitución de los que se jubilen a



los 65 o más años, o a los 64 en la modalidad prevista en el Real Decreto 1194/85, se podrá efectuar al amparo de cualquiera de las modalidades previstas en las letras anteriores que no estén exceptuadas por la normativa vigente.

Contrato de relevo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa deberá facilitar la jubilación parcial del personal que lo solicite, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

Contrato de Interinidad.

Para sustituir a personal con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45 y 46 del E.T., se podrán celebrar contratos de interinidad al amparo del artículo 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores. Así, a título enunciativo y no limitativo, se conviene la posibilidad de su celebración para suplir las ausencias derivadas de: I.T., Maternidad, Excedencias, permisos retribuidos, suspensiones de empleo y sueldo, sustituciones por formación, y otros permisos análogos debiendo de constar, en estos casos, en el contrato, el nombre o nombres y periodos del personal objeto de la sustitución, y la o las causa, pudiendo acumularse sucesivamente varias de ellas en un solo contrato.

Especialmente se reconoce la contratación para sustitución de vacaciones para un colectivo determinable, es decir, bien para suplir la totalidad de las vacaciones de un centro, bien de una determinada sección dentro de un centro o unidad productiva. En este caso, se hará mencionar con claridad el centro, la sección o el grupo de personas que están relacionadas con la sustitución de vacaciones, de forma que, quede suficientemente acreditada la secuencia o cadena de personas que entre ellas están llamadas a sustituirse recíprocamente, en función de sus posibilidades, sin que ello suponga que el nuevo contrato deba de pertenecer al grupo de cada uno del personal, sino que estará encuadrado en el que realmente esté desempeñando sus funciones.

En el caso de sustitución de colectivos, podrá comenzar el contrato: unos días antes de que el primer trabajador o trabajadora comience sus vacaciones, para adquirir la formación precisa para el desempeño del puesto; finalizar unos días después, para toma y deje de servicio o trabajos; y también podrá existir días intermedios sin ninguna persona de vacaciones, fruto del concreto calendario que se trate, evitando suspensiones contractuales. En estos casos ninguno de los periodos podrá exceder de 15 días naturales cada uno.

Sección 4ª. Permutas, personal con discapacidad, trabajos de distinto grupo.



Artículo 15. Permutas.

El personal con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, grupo y función, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 16. Trabajos de distinto grupo.

Para la realización de trabajos de superior o inferior Grupo, se estará a lo dispuesto en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose sustituido el término «categoría» por Grupo Profesional.

Artículo 17. Trabajos de la mujer embarazada.

1. La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o durante el periodo de lactancia natural, a los riesgos determinados en la evaluación que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta asimismo las posibles limitaciones en la realización del trabajo nocturno y a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o a pesar de tal adaptación las condiciones pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del INSS, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, si existiese. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos.

La trabajadora se reincorporará a su puesto de trabajo de origen en cuanto cesen los riesgos para su salud.

2. Situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses.

En las situaciones de suspensión del contrato de trabajo previstas en los párrafos 3 y 4 del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales las empresas complementarán las prestaciones establecidas por la Seguridad Social hasta el importe íntegro de las retribuciones percibidas por la trabajadora.

Artículo 18. Personal con discapacidad. Trabajos de colectivos Especiales.





1. Cuando la adaptación de las condiciones no resultase posible o las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud del personal discapacitado, y así lo certifique los Servicios Médicos de la Mutua (en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada a la cobertura de los riesgos profesionales), éste deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su discapacidad, siempre que esté cualificado/a para tal desempeño. El Servicio de Prevención deberá determinar, la idoneidad o existencia de estos puestos de trabajo.

2. La empresa declara su firme propósito del cumplimiento in natura de la obligación de reserva del 2 % a favor del personal con minusvalía. Las partes firmantes reconocen la dificultad de su cumplimiento, por cuestiones de organización productiva. Así las cosas, se reconoce expresamente la situación de excepcionalidad de Punto Cash y de las empresas del grupo Miquel Alimentació, por lo que en virtud de lo previsto en el artículo 1 del R.D. 364/2005 de 8 abril, se faculta a la empresa a nivel de grupo para el cumplimiento alternativo en la medida en que no alcance la contratación directa a la reserva del 2 % en el global de las empresas del grupo.

Sección 5ª. Promoción profesional, régimen de ascensos.

Artículo 19. Ascensos.

Independientemente de la facultad de contratación de nuevas personas, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modalidades de contratación en el presente Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, los ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

1. Mediante libre designación de la Empresa. Se registrarán por el presente sistema todos los puestos de trabajo incluidos en el Grupo de Mandos y Grupo de Técnicos o Gestores de Equipo.

2. Por el ejercicio de la práctica. Por el transcurso de dos años en el Grupo de Profesionales y habiendo cumplido un mínimo de trabajo efectivo anual de 450 horas se ascenderá al Grupo de Especialistas.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del personal, así como las facultades organizativas de la empresa, priorizando la promoción interna.

Sección 6ª.

Artículo 20. Traslados.

Se entiende por traslado el cambio definitivo del lugar en la prestación de un servicio que lleve consigo un cambio de domicilio. Los traslados de personal que





impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

- Por solicitud del interesado formulada por escrito.
- Por acuerdo entre la Empresa y el personal.
- Por decisión de la Dirección de la Empresa en el caso de necesidades del servicio.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Dirección de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el personal se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. En el resto de los traslados se estará a lo dispuesto en el Art. 40.º del Estatuto de los Trabajadores.

Realizado el traslado, el personal tendrá garantizados todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro puedan establecerse.

En concepto de compensación de gastos el personal percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: los de locomoción del interesado y familiares que con él convivan o de él dependan y los de transportes de mobiliario, ropa, enseres, etc.

Artículo 21. Cese voluntario.

El trabajador con contrato superior a un año, que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la Dirección de la misma con una antelación de 15 días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo. El incumplimiento por parte del personal de este preaviso, dará derecho a la Dirección de la Empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado. Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a 1 año.

Capítulo cuarto. Salario.

Sección 1ª Estructura salarial.

Artículo 22.



Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el Salario Base de Grupo y los Complementos del mismo.

Artículo 23. Salario base de grupo.

Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente al personal en función de su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo.

El Salario Base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo 24. Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un Grupo Profesional. Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

A. Personales. En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador o trabajadora, como los complementos de Homogeneización.

B. De puesto de trabajo. Integrados por las cantidades que deba percibir el personal por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

C. Por calidad o cantidad de trabajo. Consistente en las cantidades que percibe por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la Empresa o un área de la misma.

Artículo 25. Complementos de puesto de trabajo.

Son los complementos que percibe el personal fundamentalmente en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, principalmente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable. Se considerarán complemento de puesto de trabajo, aquellas cantidades que retribuyan, entre otras, la peligrosidad o toxicidad del puesto de trabajo.

En materia de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el Art. 36º del Estatuto de los Trabajadores, salvo que el trabajo sea por naturaleza nocturno o existan turnos. La retribución de cada hora de nocturnidad será del 25 por 100 del valor/hora del Art. 28º del presente Convenio Colectivo.

Artículo 26. Complemento de calidad.

Se entiende por complemento de calidad de trabajo aquél que el personal percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc. En el caso de la implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad, estos serán sometidos a la consideración de los representantes legales de los trabajadores, siguiéndose, en su caso, los trámites previstos en el artículo 41.º del Estatuto de los Trabajadores.

Los complementos de calidad no tendrán carácter consolidable, salvo pacto en contrario.

Artículo 27. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Las retribuciones básicas establecidas en el presente convenio se entienden abonadas en 14 pagas, percibiéndose las dos extraordinarias en los meses de junio y noviembre salvo que, tácita o expresamente, se convenga que se efectúe con prorrateo en doce mensualidades.

A partir de 1 de enero de 2013, se abonarán 13 pagas, percibiéndose la extraordinaria en Noviembre, homogeneizando este concepto a los establecidos en GROS MERCAT, salvo solicitud expresa formalizada de modo fehaciente por los trabajadores afectados por este convenio colectivo a título individual y durante la vigencia del mismo.

Las pagas extraordinarias se devengarán anualmente.

Sección 2ª. Cuantías salariales.

Artículo 28. Salarios base.

El salario base anual y por hora durante el año 2011, será el siguiente:

Grupo	Salario anual Euros	Salario Mensual Euros	Salario hora Euros
Profesionales	12.347,06	888,36	6,72
Especialistas	12.934,54	923,90	7,24
Técnicos o Gestores de equipos	13.841,41	988,67	7,75
Mandos	14.810,46	1.057,89	8,29

El salario base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 32 del presente Convenio Colectivo. Siendo de aplicación, tanto a los trabajadores o trabajadoras que actualmente prestan servicio, como a quienes ingresen o reingresen en la Empresa.



El salario base/hora, incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones.

Artículo 29. Incremento salarial en 2011.

Partiendo de la mensualidad normal de mes de diciembre de 2010 y, a salvo de los incrementos a cuenta que se hayan podido aplicar así como de la absorción, se aplicará para el año 2011 un incremento del 1 % en el salario base anual y por hora recogidos en el artículo 28 del presente convenio colectivo.

Artículo 30. Incrementos salariales 2012, 2013 y 2014.

A partir de la integración de la plantilla de PUNTO CASH en los centros de trabajo GROS MERCAT, y de la incorporación de los distintos convenios provinciales, se procederá al incremento de las retribuciones salariales pactadas en los mismos, en función de si el nuevo salario de aplicación recogido en el convenio colectivo provincial es superior o inferior a los establecidos en este convenio, y en base a ello, se procederá de la manera siguiente:

1º En aquellos centros en que el salario de los convenios provinciales sea inferior a los señalados en este convenio colectivo, se procederá a detraer de dichas retribuciones la diferencia entre ambos salarios con la finalidad de adecuar todas las retribuciones percibidas con las señaladas en el nuevo convenio colectivo de aplicación, manteniendo dicha diferencia en un complemento «ad personam» denominado «Complemento personal PC» quedando el mismo fijado en el importe resultante sin que el mismo sea revalorizable en el futuro, no pudiendo compensarse o absorberse en futuros incrementos salariales. Se aplicarán a partir de 2012 los incrementos salariales pactados en los convenios colectivos provinciales a los que serán adscritos estos centros de trabajo.

2º En aquellos centros en que el salario de los convenios provinciales sea superior a los señalados en este convenio colectivo, se procederá a efectuar el cálculo de todas las diferencias salariales entre las retribuciones percibidas en todos los conceptos según lo establecido en este convenio colectivo y el salario señalado en los convenios colectivos provinciales, procediendo a fraccionar dicha diferencia en tres partes, siempre atendiendo a la futura adscripción de la plantilla y en función del contenido del nuevo convenio colectivo de aplicación, siendo que en cada uno de los ejercicios de vigencia del presente convenio colectivo, se procederá a incrementar los salarios en un tercio de dicha diferencia, siendo que a la finalización de la vigencia del mismo, las condiciones salariales de la plantilla de PUNTO CASH estará homogeneizada a la de los nuevos convenios colectivos provinciales de aplicación.

Con la adecuación salarial señalada en este artículo, quedarán homogenizadas la integridad de las condiciones salariales de los trabajadores afectados por el presente convenio en el momento de su incorporación a los respectivos convenios provinciales.





Artículo 31.

La determinación del salario/hora global, en el que se incluye el pago de vacaciones para el personal que lo tenga pactado o puedan pactarlo como fórmula normal de pago, se efectuará dividiéndose la retribución anual del Convenio o la superior pactada, por el número de horas anuales previsto en el artículo 31.º Del resultado podrán detraerse 31/365 como provisión necesaria si se retribuye, en su momento, el período de vacaciones.

Capítulo quinto. Tiempo de trabajo.

Sección 1ª. Jornada laboral ordinaria y su distribución.

Artículo 32. Jornada máxima.

La jornada máxima laboral anual será de 1787 horas de trabajo efectivo, distribuyéndose la misma conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

A partir del 1 de enero de 2013, será de aplicación la jornada laboral anual señalada en los convenios colectivos provinciales de aplicación.

Artículo 33. Distribución de la jornada.

1. Durante el primer trimestre del año natural, la empresa facilitará a la R.L.T. los cuadros horarios laborales generales y, en caso de cambio sobre el año anterior, la adscripción del personal a los cuadros horarios, a fin de que, con periodicidad anual, el personal conozca el momento en que deben prestar el trabajo. En las contrataciones que se realicen a lo largo del año, deberá constar el horario en el que la persona prestará sus servicios. En aquellas Comunidades Autónomas donde el calendario de festivos de apertura comercial autorizada se retrase más allá de la primera quincena del mes de marzo, la empresa cumplirá el presente compromiso en el plazo de quince días desde el siguiente a la publicación del calendario en el periódico oficial.

2. Si la empresa, en la planificación anual, introduce cambios en los cuadros horarios, las modificaciones en los turnos horarios en el calendario anual no podrán suponer variaciones en la jornada diaria ordinaria superiores a una hora sobre la que regularmente venga efectuando cada trabajador o trabajadora con respecto a la del año anterior y sin que esta facultad pueda ser utilizada para transformar una jornada de mañana en una de tarde o viceversa, o de continuada a partida.

3. La distribución y ejecución de la jornada anual, salvo pacto en contrario o lo previsto en el final del párrafo del punto 1 anterior, tendrá lugar entre el 1 de marzo y el último día de febrero del año siguiente.





4. La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual y anualmente.

5. Los tiempos de exceso que se produzcan sobre el cuadro horario del apartado 1. anterior son de prestación voluntaria, salvo causa legal, y, en consecuencia, tienen una de las notas características de las horas extraordinarias, la voluntariedad, pero sin que puedan calificarse como tales si se compensan debidamente con descanso conforme a lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

A fin de facilitar la actualización de tales descansos compensatorios, e independientemente de la verificación y liquidación anual, con carácter cuatrimestral, la empresa procederá a la liquidación de los tiempos de exceso que se hayan podido producir sobre el horario del artículo 33.1 mediante su compensación con igual tiempo de descanso, salvo acuerdo entre empresario y el personal para su acumulación y disfrute en días completos.

6. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo sobre la jornada planificada, se compensarán mediante descanso que se concentrará siempre que el exceso lo permita en días completos o, en su caso, en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda la jornada efectiva de la jornada planificada, a fijar de mutuo acuerdo entre el personal afectado y la Dirección de la Empresa, dentro de los tres meses desde la finalización del cómputo, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción. La Dirección de la empresa entregará a la R.L.T. la relación nominal de las horas de exceso.

7. Cuando por cualquier causa superara la jornada máxima en cómputo anual, la suma de las horas trabajadas efectivamente y aquéllas en las que la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la Empresa, bien a su cargo, o en pago delegado, las horas de exceso que resultaren, transcurrido el período antes referido, se compensarán al personal en proporción al tiempo efectivamente trabajado, como horas ordinarias o en tiempo libre equivalente.

8. El personal encuadrado en el Grupo de Mandos podrán flexibilizar su horario de forma que, respetando el máximo establecido en el artículo anterior, puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otros trabajadores de su misma responsabilidad en el área o división, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

9. El descanso mínimo de la jornada partida, salvo pacto entre las partes, será al menos de dos horas y, en todo caso, como máximo de cuatro horas.

10. El cumplimiento del artículo 37º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el





Real Decreto 1561/95, en lo que se refiere al descanso semanal, podrá ser compensado mediante el disfrute de un día de descanso a la semana. En este último caso, se entenderá en turnos rotativos a lo largo de toda la semana y no será posible su compensación económica. De mutuo acuerdo entre empresa y la persona podrá acumularse el medio día de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas y el día completo de descanso dentro de un ciclo no superior a catorce días, así como la recuperación del disfrute por la coincidencia del día libre rotativo con festivo, sin que ello implique reducción de la jornada anual pactada en el Convenio Colectivo.

11. La jornada correspondiente al personal a tiempo parcial que no exceda de cuatro horas, se realizará de forma continuada.

12. El personal que preste servicios en domingo/ festivo percibirá, a partir del primer de estos días trabajado, incluido, un importe de 3 € por hora trabajada en tales domingos/ festivos.

13. Cada trabajador o trabajadora, sólo podrá trabajar un máximo del 50 % de los días de apertura en domingo y festivos permitidos en cada ámbito geográfico concreto.

14. Donde acaso pueda ser posible, se buscarán internamente fórmulas de horario más o menos continuado.

15. Cada trabajador o trabajadora tendrá derecho a descansar un sábado de cada tres que le correspondería trabajar, aplicado todo ello, en cómputo anual. Pudiendo efectuar la empresa los ajustes necesarios en horarios y jornada, sin que suponga modificación de condiciones de trabajo sino necesidad de adecuación a esta previsión del convenio.

16. De igual modo durante la vigencia del presente convenio se creará una comisión paritaria para la búsqueda de los mecanismos necesarios para aplicar el convenio en materia de verificación de la jornada.

17. A partir de la integración de la plantilla de PUNTO CASH en los centros de trabajo GROS MERCAT, y no antes del 31/12/2012, será de aplicación lo señalado en los convenios colectivos provinciales en todo lo referente a la jornada de trabajo, con los sistemas organizativos implantados en la empresa GROS MERCAT, con la finalidad de alcanzar la homogenización de condiciones de ambos colectivos en esta materia.

Artículo 34. Inventarios y balances.

En los días de preparación de Balances o Inventarios, la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada.



La facultad prevista en el párrafo anterior podrá ser utilizada por la empresa, con el máximo de dos dentro del año natural. No obstante, por acuerdo con la R.L.T. podrá establecerse un número superior para atender necesidades organizativas o nuevas aperturas.

Cuando el trabajo previsto en los párrafos anteriores se produjera en tiempo extraordinario de prestación obligatoria, la compensación, que será de hora por hora, deberá hacerse en retribución o en descanso equivalente, a opción del personal. Cuando el trabajo previsto en este artículo se realice en domingo o festivo, fuera de la jornada ordinaria, se retribuirán las horas, que tendrán el carácter de horas extraordinarias de prestación obligatoria, con el recargo del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria o con descanso equivalente a opción del personal. Con carácter general se establecen doce inventarios anuales en el Departamento de Perecederos, siendo de aplicación las previsiones señaladas en los párrafos anteriores.

Las horas a que se refiere este artículo constituyen una excepción al principio general de no realización de horas extraordinarias contenido en el presente Convenio.

A partir de la integración de la plantilla de PUNTO CASH en los centros de trabajo GROS MERCAT, y no antes del 31/12/2012, será de aplicación lo señalado en los convenios colectivos provinciales en todo lo referente a inventarios y balances, con los sistemas organizativos implantados en la empresa GROS MERCAT, con la finalidad de alcanzar la homogenización de condiciones de ambos colectivos en esta materia.

Sección 2ª. Horas extraordinarias.

Artículo 35.

1. Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. En la medida en que estas horas se consideren necesarias, se recurrirá a las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley. De realizarse, se compensarán necesariamente con igual tiempo de descanso, a ser posible en jornadas completas o con su abono según se convenga.

2. Se realizarán, de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3. A partir de la integración de la plantilla de PUNTO CASH en los centros de trabajo GROS MERCAT, y no antes del 31/12/2012, será de aplicación lo señalado en los convenios colectivos provinciales en todo lo referente a horas extraordinarias, con los sistemas organizativos implantados en la empresa GROS





MERCAT, con la finalidad de alcanzar la homogenización de condiciones de ambos colectivos en esta materia.

Artículo 36.

Para la aplicación de lo pactado en el artículo anterior, la empresa estará obligada a facilitar de manera mensual al Comité de Centro o Delegados de Personal, la información sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos hasta el momento de la integración en la empresa GROS MERCAT, en que será de aplicación lo contemplado en los distintos convenios colectivos provinciales.

La realización de las horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día, y se totalizará anualmente, entregando copia del resumen anual al personal en el parte correspondiente.

Sección 3ª. Vacaciones anuales.

Artículo 37.

Los trabajadores y las trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de treinta y dos días naturales de vacaciones al año. Con antelación a la publicación de los turnos de vacaciones, se dará cuenta de los mismos al Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso. Todo ello hasta el momento de la integración del colectivo afectado por este convenio colectivo en la empresa GROS MERCAT, y no antes del 31/12/2012, en que será de aplicación lo contemplado en los distintos convenios colectivos provinciales. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan por contingencias comunes distintas a la incapacidad. En los supuestos de que coincida dicho período de disfrute con una incapacidad temporal derivada de contingencias distintas a las anteriormente señaladas, que imposibilite al trabajador a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que se corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del años en que se hayan originado.

Artículo 38. Períodos de disfrute.

1º Los trabajadores y las trabajadoras disfrutarán entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de, al menos, dos semanas completas ininterrumpidas de su período vacacional, salvo que ingresen en la Empresa con posterioridad al 30 de





septiembre, o su parte proporcional.

No obstante, la empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, en cada uno de los centros.

2º Fuera del anterior período, y en la medida que la organización del trabajo lo permita, el personal tendrá opción para fijar la fecha de disfrute de su vacación anual.

3º A aquellas personas que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute indicado entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, se les abonará una bolsa de vacaciones. La bolsa vacacional podrá fraccionarse en función de los días efectivamente no disfrutados. Durante la vigencia del presente Convenio, su cuantía se fija en 262,6 €.

Si por la fecha de ingreso del personal le correspondieran menos de dos semanas de vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, de optar la empresa en dicho período por lo previsto en el párrafo anterior de este mismo apartado 3.º, se abonaría la parte proporcional de esta misma bolsa.

El derecho al percibo de la bolsa de vacaciones no está sujeto a la naturaleza temporal o no del contrato, teniendo en consecuencia derecho al mismo tanto los trabajadores fijos como los temporales en los que coincidan las circunstancias a que se refiere este artículo, si bien se considera como condición indispensable para poder tener derecho a disfrutar vacaciones entre los meses de junio a septiembre el que durante esos meses esté el contrato de trabajo vivo y en activo, ya que, en otro caso, carecería de sentido el precepto, excluyéndose del cobro de la bolsa, por razones de pura lógica, exclusivamente a aquellos trabajadores contratados en ese período mediante la modalidad de interinaje, precisamente para poder sustituir a personas que disfruten de las dos semanas ininterrumpidas entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

4º Como principio y preferencia única para el derecho de opción del personal a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros y compañeras en una unidad de trabajo.

5º El personal que, durante el período vacacional establecido para su centro, se encontrara en situación de excedencia o en situación de baja por Incapacidad Temporal, no podrá disfrutar de las vacaciones si cuando se reincorpora, ha finalizado el referido período, salvo que en dicho momento existan turnos pendientes de disfrutar y su incorporación a cualquiera de ellos sea posible, a juicio del responsable de personal. No obstante ello, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una



incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo por las mismas causas, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión.

6º A partir de la integración de la plantilla de PUNTO CASH en los centros de trabajo GROS MERCAT, y no antes del 31/12/2012, será de aplicación lo señalado en los convenios colectivos provinciales en todo lo referente a vacaciones, con los sistemas organizativos implantados en la empresa GROS MERCAT, con la finalidad de alcanzar la homogenización de condiciones de ambos colectivos en esta materia.

Sección 4ª. Licencias.

Artículo 39. Licencias retribuidas.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el Salario Base de Grupo, más los Complementos Personales, por los motivos y el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en Registro de Parejas de Hecho.
2. Tres días en los casos de fallecimiento, accidente, enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario prescrito por el facultativo de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el personal necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
3. Tres días por nacimiento de hijo o hija.
4. Un día por traslado del domicilio habitual.
5. Un día por matrimonio de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se celebre fuera de la provincia de residencia del personal, el plazo será de dos días.
6. Cumplimiento de un deber inexcusable el tiempo indispensable.
7. Las horas precisas para el primer examen teórico y práctico al que se presente el personal para la obtención exclusivamente de su primer permiso de conducir, con independencia del tipo de permiso de conducir, siempre que coincida con su jornada laboral.





8. Las horas precisas para la asistencia a firma de la escritura notarial para la adquisición por el personal de la vivienda habitual que deba hacerse personalmente y coincida con su jornada laboral. El personal deberá avisar con la mayor antelación posible a su mando inmediato al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia y presentar justificación fehaciente del motivo alegado para el disfrute de la licencia concedida o a conceder.

9. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

A los efectos de licencias retribuidas, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el registro oficial competente y el trabajador aporte la certificación acreditativa de la misma.

A partir de la integración de la plantilla de PUNTO CASH en los centros de trabajo GROS MERCAT, y no antes del 31/12/2012, será de aplicación lo señalado en los convenios colectivos provinciales en todo lo referente a licencias retribuidas, con los sistemas organizativos implantados en la empresa GROS MERCAT, con la finalidad de alcanzar la homogenización de condiciones de ambos colectivos en esta materia.

Artículo 40. Asistencia a consultorio médico con hijos menores de catorce años.

En los supuestos que se precise acompañar a un hijo menor de catorce años a consulta médica en horas coincidentes con el horario del trabajador se procederá del siguiente modo:

- Si la asistencia resulta de una urgencia de inmediata atención de carácter no previsible se comunicará de inmediato o lo antes posible a la empresa que concederá la licencia. Esta será a cuenta de la jornada anual debiéndose reordenar su distribución, una vez acreditadas las circunstancias.

- Si la asistencia a consulta es programada y no hubiese posibilidad de concretarla fuera del horario de trabajo, se concederá a cuenta de la jornada anual o se solicitará el cambio de turno o el momento de la prestación del trabajo, que, de ser posible, será concedido.

A partir de la integración de la plantilla de PUNTO CASH en los centros de trabajo GROS MERCAT, y no antes del 31/12/2012, será de aplicación lo señalado en los convenios colectivos provinciales en todo lo referente a esta licencia, con los sistemas organizativos implantados en la empresa GROS MERCAT, con la finalidad de alcanzar la homogenización de condiciones de ambos colectivos en esta materia.

Artículo 41. Licencias no retribuidas.

Además de las actualmente establecidas, el personal podrá disfrutar de una licencia sin retribución de hasta quince días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio, Navidad y Reyes. La empresa concederá este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del personal como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

A partir de la integración de la plantilla de PUNTO CASH en los centros de trabajo GROS MERCAT, y no antes del 31/12/2012, será de aplicación lo señalado en los convenios colectivos provinciales en todo lo referente a licencias no retribuidas, con los sistemas organizativos implantados en la empresa GROS MERCAT, con la finalidad de alcanzar la homogenización de condiciones de ambos colectivos en esta materia.

Artículo 42. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria.

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

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

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

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

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

2. Excedencia por cuidado de hijos.

Los trabajadores o las trabajadoras que soliciten una excedencia por cuidado de hijos de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en supuestos de



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

3. Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

4. Normas comunes a las excedencias por cuidado de hijos y de familiares.

Las excedencias contempladas en los apartados 2 y 3 de este artículo que podrán disfrutarse de forma fraccionada en uno o más periodos, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos personas de la misma empresa generasen el derecho por el mismo sujeto causante el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. De igual forma, y para evitar situaciones de discriminación negativa hacia las mujeres, si se solicitara una excedencia o reducción de jornada por una mujer, se requerirá la acreditación de la situación y disponibilidad del acaso cónyuge, compañero o padre. Siéndole entonces de aplicación las consecuencias que acaso pueda determinar el plan de igualdad de la empresa, ante eventuales medidas de corrección que contemplara el mismo.

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y 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. No obstante, cuando el personal forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

A partir de la integración de la plantilla de PUNTO CASH en los centros de trabajo GROS MERCAT, y no antes del 31/12/2012, será de aplicación lo señalado en los convenios colectivos provinciales en todo lo referente a excedencias, con los sistemas organizativos implantados en la empresa GROS MERCAT, con la finalidad de alcanzar la homogenización de condiciones de ambos colectivos en esta





materia.

Capítulo sexto. Disposiciones varias y seguridad y salud laboral.

Sección 1ª. Disposiciones varias.

Artículo 43. Dietas y desplazamientos.

El personal, que por necesidad de la empresa tenga que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta que se fija en 28,13 €, o a una media dieta de 14,06 €, a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo. Se entiende por población distinta aquella que se encuentre fuera del área urbana y de la zona de influencia constituida por una o varias poblaciones limítrofes entre sí. La dieta y media dieta, están destinadas a satisfacer los gastos originados por el personal desplazado que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

El régimen de retribución-compensación de desplazamiento por ayudas de aperturas se mantendrá con independencia de lo señalado anteriormente, en los mismos términos a razón de 25 € o 12,50 € según pernocte o no, además del abono de las notas de gastos conforme con los criterios internos fijados por la dirección. Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo primero al personal asesor comercial al que se le reembolsara los gastos ocasionados con motivo de su actividad laboral a través de la correspondiente nota de gastos. En los casos en los que, necesidades del servicio, el personal utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor a lugares distintos de la localidad donde tenga su centro de trabajo habitual, se abonará la cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción el importe que marca el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas teniendo carácter indemnizatorio hasta cantidad equivalente a la legal establecida por el Ministerio de Economía y Hacienda como cantidades exentas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

A partir de la integración de la plantilla de PUNTO CASH en los centros de trabajo GROS MERCAT, y no antes del 31/12/2012, será de aplicación lo señalado en los convenios colectivos provinciales en todo lo referente a esta materia, con los sistemas organizativos implantados en la empresa GROS MERCAT, con la finalidad de alcanzar la homogenización de condiciones de ambos colectivos en esta materia.

Artículo 44. Seguro de vida.

La empresa, siempre y cuando no disponga de otro más beneficioso, vendrá obligada en el curso de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este Convenio, a concertar un Seguro de Vida e Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, para el personal afectado por el presente



Convenio, por un importe de 18.030,36 euros, según modalidad usual de mercado.

La empresa entregará al personal un certificado de acreditación con las cantidades garantizadas en la póliza colectiva y una copia de la misma a la R.L.T. correspondiente al ámbito en que se suscribe dicha póliza.

A partir de la integración de la plantilla de PUNTO CASH en los centros de trabajo GROS MERCAT, y no antes del 31/12/2012, será de aplicación lo señalado en los convenios colectivos provinciales en todo lo referente a seguro de vida, con los sistemas organizativos implantados en la empresa GROS MERCAT, con la finalidad de alcanzar la homogenización de condiciones de ambos colectivos en esta materia.

Artículo 45. Prendas de trabajo.

Al personal que proceda, comprendido en el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniforme y otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando. La provisión se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y el personal en número de dos uniformes y otras prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas, de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas, salvo en funciones mercantiles efectuadas de cara al público, en las que la reposición anual se realizará en número de dos uniformes, todo ello en función de la exigible buena presencia del personal destinado a estos cometidos.

El comité intercentros estará informado sobre las prendas de trabajo que se vayan a repartir a los efectos de opinar sobre ello.

A partir de la integración de la plantilla de PUNTO CASH en los centros de trabajo GROS MERCAT, y no antes del 31/12/2012, será de aplicación lo señalado en los convenios colectivos provinciales en todo lo referente a prendas de trabajo, con los sistemas organizativos implantados en la empresa GROS MERCAT, con la finalidad de alcanzar la homogenización de condiciones de ambos colectivos en esta materia.

Artículo 46. Beneficios en compras.

Se establece un descuento en compras para el personal en todos los centros de la empresa (Cash&carry y Supermercados propios). El descuento a aplicar será de un 7 % sobre el precio marcado en todos los artículos (se excluyen los productos en oferta en los Cash&carry), y de un 15 % en los Electrodomésticos. Se establece un límite anual de base de compra de 7.200 € (IVA incluido), con un límite mensual de base de compra de 600 € (IVA incluido) por unidad familiar, sin que entre en dicho cálculo las compras de Electrodomésticos. A los efectos de control del sistema se revisará el importe máximo cada trimestre, de modo que el límite



máximo sea de 1.800 € cada tres meses. Si se sobrepasara este límite se descontará de los 1800 € máximos del trimestre siguiente.

Este sistema preferente en cuanto a los precios, no podrá ser más beneficioso que el que se ofrezca a otros colectivos laboralmente ajenos a la empresa (o ajenos a la relación laboral con la empresa, o sin relación laboral con la empresa o con los que no exista ningún vínculo laboral o estatutario), sin que en ningún caso, de la aplicación de este sistema, puedan resultar precios inferiores al precio de coste de los productos según mercado.

A partir de la integración de la plantilla de PUNTO CASH en los centros de trabajo GROS MERCAT, y no antes del 31/12/2012, será de aplicación lo señalado en los convenios colectivos provinciales en todo lo referente a beneficios en compras, con los sistemas organizativos implantados en la empresa GROS MERCAT, con la finalidad de alcanzar la homogenización de condiciones de ambos colectivos en esta materia.

Artículo 47. Bilingüismo.

En la medida de las posibilidades, las notas de la Dirección al personal se redactarán en los idiomas oficiales en la nacionalidad o región que corresponda.

Artículo 48. Jubilaciones.

Jubilación especial a los sesenta y cuatro años al amparo del Real Decreto 1194/1985.

Durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto permanezcan vigentes las previsiones contenidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, los trabajadores que puedan acceder al 100 por 100 de la pensión de jubilación, se podrán jubilar a los sesenta y cuatro años, siendo sustituidos por otra persona en las condiciones previstas en el citado Real Decreto.

Jubilación parcial.

Para el acceso del trabajador a la jubilación parcial, se estará a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, en especial la Disposición Transitoria Duodécima del Estatuto de los Trabajadores.

El personal, al cumplir los sesenta o sesenta y un años, podrá reducir su jornada de trabajo y su salario y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les reconozca hasta cumplir la edad de sesenta y cuatro años. Las empresas quedarán obligadas a la contratación simultánea de otra persona en situación de desempleo con las condiciones que se establecen en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49. Conciliación de la vida laboral y familiar.

I. Lactancia.

Los trabajadores y trabajadoras que por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses opten por la sustitución del derecho a la ausencia del trabajo o reducción de la jornada contemplada en el artículo 37.4 del Estatuto, podrán acumular el disfrute de este derecho en dieciocho días naturales, a disfrutar unidos y a continuación al periodo de baja por maternidad. El número de días se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

II. Maternidad.

a) Las trabajadoras con suspensión del contrato por baja por maternidad podrán unir sus vacaciones al periodo de baja por maternidad.

b) Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de baja por maternidad, un permiso no retribuido por un periodo no inferior a un mes y no superior a tres meses, anunciando el ejercicio de este derecho con quince días de antelación.

Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá de coincidir con el principio de la baja por maternidad, las empresas mantendrán la cotización de las trabajadoras.

III. Nacimientos prematuros.

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

Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas, (o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.

IV. Suspensiones de contrato por razones familiares.

De acuerdo con el artículo 45. 1 d) del Estatuto de los Trabajadores, el contrato podrá ser suspendido en los supuestos de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple en los términos establecidos en la legislación vigente.

Con respecto a cada supuesto se estará a lo establecido por la legislación vigente.



V. Reducción de jornada por guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe 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 quién 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 si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Será de aplicación también en estos supuestos lo recogido en el artículo 40 bis 4, respecto a lo que prevea el plan de igualdad.

Sección 2ª. Seguridad y salud laboral.

Artículo 50. Seguridad y salud.

1. Principios de la Acción Preventiva:

La dirección de la empresa promoverá entre todos sus colaboradores unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación de la persona al puesto de trabajo elaborando para ello una política de prevención que tenga como principios:

- a. Evitar los riesgos.
- b. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c. Combatir los riesgos en su origen.
- d. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.





- i. Dar las debidas instrucciones al personal.

Punto Cash, S.A. adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo el personal que haya recibido información y formación suficiente y adecuada pueda desarrollar el trabajo definido en su grupo profesional.

2. Servicio de Prevención:

El Servicio de Prevención de Punto Cash, S.A. es el conjunto de medios humanos y materiales que Punto Cash, S.A. pone a disposición para realizar las actividades preventivas. Este servicio puede ser también el del grupo de empresas, como propio. Dicho servicio de prevención cumplirá lo marcado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento del Servicio de Prevención, teniendo las siguientes funciones:

- a. Diseño, aplicación y coordinación de los planes, como programas de actuación preventiva.
- b. Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- c. La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas a la vigilancia de su eficacia.
- d. La información y formación de los trabajadores.
- e. La prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.
- f. La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

3. Comité Intercentros de Seguridad y Salud:

En el seno del comité intercentros, o como comisión delegada del mismo, podrá establecerse un órgano intercentros de Salud Laboral, que se integrará en los órganos de Salud laboral del Grupo Miquel.

- a. Competencias:

- Participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de Punto Cash, S.A.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

- b. Facultades:



- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas necesarias.
- Conocer la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

Artículo 51. Incapacidad temporal.

En los supuestos de baja por I.T., el personal percibirá un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del Salario Base de Grupo y de los complementos personales, a excepción del «complemento personal PC» para la plantilla afectada por este convenio colectivo durante la vigencia temporal del mismo.

En el caso de que empeoraran los índices de absentismo, la R.L.T., deberá negociar su tratamiento y mejora.

Título II. Régimen disciplinario.

Artículo 52.

Los trabajadores y las trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 53.

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

Artículo 54. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- 2) El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser



considerada como grave o muy grave, según los casos.

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

4) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

5) Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.

Artículo 55. Faltas graves.

Se consideran 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) Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.

3) La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

4) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

5) Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.

6) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 56. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1) La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.

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



Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.

3) La simulación de enfermedad o accidente.

4) Simular la presencia de otro trabajador/a, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.

5) Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

7) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a los mismos datos de reserva obligada.

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

9) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los superiores o familiares, así como a los compañeros/as de trabajo y al público en general.

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

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

12) Disminución voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

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

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

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

16) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la

intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

17) La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

18) 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 57. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora.

Artículo 58. Sanciones máximas.

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

1º Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

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

3º 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 59. Prescripción.

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

Artículo 60.

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

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

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

A partir de la integración de la plantilla de PUNTO CASH en los centros de trabajo GROS MERCAT, y no antes del 31/12/2012, será de aplicación lo señalado en los convenios colectivos provinciales en todo lo referente a régimen disciplinario, con los sistemas organizativos implantados en la empresa GROS MERCAT, con la finalidad de alcanzar la homogenización de condiciones de ambos colectivos en esta materia.

Título III. De los derechos sindicales de representación de los trabajadores.

Capítulo primero. Derechos sindicales.

Artículo 61.

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

Capítulo segundo. Representación a nivel de empresa.

Sección 1ª. Representación sindical.

Artículo 62. Delegados sindicales.

En lo que respecta a los derechos y funciones de los Delegados Sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Sección 2ª. Comité intercentros.

Artículo 63. Representación colectiva.

A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce la existencia del Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratados con carácter general. Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

B) El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de 5, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en la empresa en la actualidad. No obstante, como quiera que el presente convenio puede sufrir



modificaciones de colectivos, al integrarse en él centros de trabajo del Grupo Miquel, en este caso y una vez decidida por la RLT la adhesión o integración al ámbito de éste convenio, podrá ampliarse hasta 11 el número de los miembros del comité intercentros, integrándose los nuevos miembros del comité intercentros, hasta alcanzar el número máximo de 11 en proporción al número de trabajadores y sindicatos representados en la RLT que se integra.

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

La designación de Miembro de Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa. La composición del Comité Intercentros se comunicará al SMAC publicándose en los tabloneros de anuncios. Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de Diciembre, para modificar en su caso la composición del Comité Intercentros.

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

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

Derechos y garantías.

Sección 1ª. Derechos.

Artículo 64.

La empresa dará a conocer a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como los TC-1 y TC-2.

Artículo 65. Cuotas sindicales.

A requerimiento de los afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El personal interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección, un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número





de la cuenta de la entidad bancaria, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias y relación nominal de las mismas a la correspondiente representación sindical.

Artículo 66. Información.

Los Sindicatos con presencia en los Órganos unitarios de representación en la Empresa podrán remitir información en los centros en los que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. Estos sindicatos, podrán insertar comunicaciones en un tablón de anuncios, a cuyos efectos dirigirán copia de las mismas a la Dirección o titularidad del centro, sin que esta entrega obligatoria de copia suponga un trámite de autorización para la inserción de la comunicación.

Sección 2ª. Garantías.

Artículo 67.

Los Delegados/as o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina y de la garantía prevista en el artículo 9.2 de la L.O.L.S. A dichas horas no les será de aplicación lo previsto en el apartado 1 del Art. 33º de este Convenio.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los Miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 68. Sistemas de acumulación de horas.

Para facilitar la representación a nivel superior de centro de trabajo, los sindicatos con presencia en el Comité Intercentros podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la empresa.

Los/as Delegados/as o Miembros de Comité, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros Delegados o Miembros del Comité o Delegado Sindical. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos hasta un máximo de un año y siempre por anticipado a la utilización de



las horas por el cesionario o cesionarios.

La cesión de horas en los términos anteriormente señalados solo será posible entre delegados del mismo sindicato por el que se presentaron al proceso electoral.

Artículo 69.

Los Delegados sindicales, Delegados de Personal y Miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por incentivos o comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión. En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas, no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo primero, el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

Título IV. Interpretación del convenio y resolución voluntaria de conflictos colectivos.

Capítulo primero. Comisión paritaria.

Artículo 70.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

Artículo 71. Procedimiento y funciones.

Estará integrada paritariamente por 4 representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo, cuyos miembros coincidirán preferentemente con los de la Comisión negociadora y por otra parte, la representación de la Dirección de la Empresa. Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de 15 días y en el segundo, en 48 horas. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente





Convenio Colectivo.

3. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.

4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.

5. Las partes podrán recabar que la Comisión Paritaria elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Convenio Colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los trabajos en el propio Convenio y encargar para su desempeño a comisiones específicas, que mantendrán idéntica proporción que la establecida en la Comisión Paritaria.

6. Se ocupará preferentemente de resolver en primera instancia las diferencias que surjan de la aplicación del sistema de clasificación profesional, estructura salarial y jornada.

Capítulo segundo. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos.

Artículo 72.

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir entre empresa y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo.

A tal efecto asumen los contenidos del V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) - V ASAC - publicado en el Boletín Oficial del Estado de 23 de febrero de 2012.

Artículo 73.

Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga, las partes se comprometen a agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos previstos en el presente Capítulo.

Artículo 74. Formación en el trabajo.

Las partes que suscriben el convenio colectivo se adhieren a los contenidos del Sistema de Formación Profesional Continua, regulado en el R.D. 395/2007 y al IV



Acuerdo Nacional de Formación del sector comercio, en orden a promover el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, contribuyendo con ello a la eficacia económica, competitividad y, en definitiva, a la prosperidad de la empresa.

Igualmente se reconoce la comisión sindical de formación creada conjuntamente en el seno del Grupo (con MAGSA) la cual seguirá teniendo las competencias en materia de formación que la misma recoge.

Artículo 75. Protocolo de intervención para el tratamientos de las denuncias de acoso moral y/o sexual en el centro de trabajo.

1. Introducción.

Se utilizarán previamente los mecanismos ya implantados por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para evitarlo y conseguir un entorno laboral libre de acoso.

No obstante lo anterior, si se tuviera conocimiento de alguna denuncia sobre la materia, se aplicará adicionalmente el presente procedimiento, aplicable ad hoc ante una solicitud de intervención, complementa el sistema de gestión de riesgos psicosociales ya descrito y traslada al sistema de normas interno el interés de la Dirección de por mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respeta la dignidad del trabajador y se facilita el desarrollo de las personas.

2. Principios básicos.

- El presente Protocolo recoge y asume los Valores del Grupo MIQUEL, y, en especial, el «Respeto», definido como «mostrar respeto por nuestros colaboradores, nuestros proveedores y nuestros clientes. Escucharlos y admitir sus diferencias. Comprender y respetar los modos de vida, los hábitos, las culturas y los intereses personales, en todos los lugares donde estamos presentes».
- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso llene derecho a solicitar la aplicación del presente procedimiento.
- Asimismo, dicha aplicación podrá ser promovida por la Dirección de la Empresa.
- La representación de la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores reconocen el derecho de los trabajadores a ser asistidos por sus representantes en la tramitación del procedimiento recogido en el presente Protocolo, cuando así expresamente lo soliciten.



3. Definiciones.

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

Acoso sexual: Toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollada en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

Comisión Instructora: Órgano encargado de tramitar el procedimiento. Se constituirá, siempre que sea posible, en el centro de trabajo y estará formada por las personas designadas por la Dirección de Recursos Humanos:

- **Instructor:** Persona encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente de Investigación. Su nombramiento se realizará a propuesta de la Dirección Operacional de RRHH.
- **Secretario:** Persona encargada de la tramitación administrativa del Expediente de Investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dará fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación.
- **Asesor:** Persona que colaborará en la instrucción del Expediente de Investigación, asesorando a Instructor y Secretario.

Expediente o Expediente de Investigación por causa de presunto acoso. Conjunto de documentos que constituyen una serie ordenada de actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como declaraciones testificales, relación cronológica de hechos y cuántas se consideren oportunas para la elucidación de los hechos.

Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario hasta que el Instructor decida levantarlo total o parcialmente.



4. Procedimiento de actuación.

4.1 Inicio y Generalidades.

El procedimiento se iniciará, bien a propuesta de la Empresa bien por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso dirigida al Director o persona que represente la dirección del centro, al Jefe de RR.HH o al Técnico de Prevención. En todos los casos se informará a la Dirección de Recursos Humanos.

Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, la Dirección de Recursos Humanos ordenará la constitución de la Comisión Instructora, determinando su composición, y la consecuente apertura del correspondiente «Expediente de Investigación por causa de presunto acoso». Finalizado el referido expediente, la Comisión Instructora elaborará un 'Informe de conclusiones' que, junto con dicho expediente, se remitirá a la Dirección de Recursos Humanos para la resolución del asunto planteado.

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por el Presidente y el Secretario, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

En sus comparecencias ante la Comisión Instructora, todo trabajador podrá acudir asistido por un representante legal de los trabajadores de su Centro, a su elección.

El Expediente de Investigación deberá, razonablemente y siempre que sea posible, estar resuelto en el plazo de un mes, y se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, siendo advertidos todos los que en el mismo intervengan de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad sobre cuanto conocieran con motivo de su intervención en el mismo, fuere en la calidad que fuere.

Los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una denuncia en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora.

4.2 Desarrollo del Expediente.

La Comisión Instructora, una vez constituida y a la vista de la solicitud de





intervención, como primera actuación recabará del propio solicitante, de forma personal y directa, la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los actos, hechos o incidentes, y la identificación de las personas que supuestamente hayan llevado a cabo las conductas indeseadas y de los posibles testigos de las mismas u otros posibles afectados.

Iniciado el procedimiento, o durante la tramitación del mismo, la Comisión Instructora, a propia iniciativa o a solicitud de parte, y siempre que la organización del trabajo lo permita, propondrá a la Dirección de Recursos Humanos el cambio de puesto o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto del personal solicitante como del imputado, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

La Comisión Instructora decidirá, a través del Instructor y Secretario, con la colaboración del Asesor, la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos imputados y completar el Expediente de Investigación, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere la Comisión que deban aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de los trabajadores del centro, debiendo ser advertidos todos ellos sobre el deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención en la Comisión y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma.

Este proceso, finalizará con la elaboración de un informe de conclusiones que se remitirá a la Dirección de Recursos Humanos para la toma de la decisión final, la cual se pondrá en conocimiento del solicitante y de la persona contra la que se dirigió la solicitud.

Cuando se constate la existencia de acoso, por la Dirección se adoptarán cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional y/o la imposición de sanciones disciplinarias.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio provisional de puesto del solicitante o cualquier otra medida que resultare procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Dirección de Relaciones Sociales.

5. Disposiciones finales.

Las partes firmantes se comprometen a difundir el presente Protocolo, para conocimiento de todos los trabajadores y de sus representantes en los centros, mediante un sistema uniforme, consensuando en cuanto sea posible la forma de





difusión.

- Periódicamente, por la Dirección del grupo MIQUEL se dará cuenta al Comité Intercentros del resumen estadístico de intervenciones realizadas mediante la aplicación del presente Protocolo, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución de los mismos.

- El presente Protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro, a cuyo efecto, las partes podrán hacer las propuestas de modificaciones y adaptaciones que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo, de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo de aplicación.

- Este Protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la empresa, dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las personas, pero no es limitativo de la libertad de ejercicio del derecho de acceso a cualquier procedimiento legalmente establecido u organismo competente.

Artículo 76. Protección a las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

1. Se entiende por «violencia de género», a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

2. Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre las mismas cabe destacar las siguientes:

- Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual nivel organizativo si necesitan cambiar las víctimas de residencia.

- Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).

- Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.





- Anticipación del periodo vacacional.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Artículo 77. Bienvenido a Miquel.

Cada vez que un trabajador o trabajadora de la empresa tenga un nuevo hijo o hija, percibirá el importe de 60 €, por cada niño o niña. Adicionalmente, se deben de ir configurando por la empresa una serie de medidas complementarias con proveedores cuyos productos están íntimamente relacionados con los primeros años de vida del bebe, que permita conseguir ventajas adicionales a quienes hayan sido padres.

A partir de la integración de la plantilla de PUNTO CASH en los centros de trabajo GROS MERCAT, y no antes del 31/12/2012, será de aplicación lo señalado en los convenios colectivos provinciales en todo lo referente a este beneficio social, con los sistemas organizativos implantados en la empresa GROS MERCAT, con la finalidad de alcanzar la homogenización de condiciones de ambos colectivos en esta materia.

Disposición final primera.

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

Disposición final segunda.

Las partes acuerdan que la comisión paritaria del convenio colectivo realizará las funciones de seguimiento, interpretación, y control de las implementaciones progresivas contenidas en el presente convenio colectivo (salario, jornada, licencias retribuidas, vacaciones).

Disposición transitoria primera. Compromisos para la promoción del empleo estable:

Con el fin de promover el mantenimiento tanto del nivel como de la calidad del empleo en la Empresa se establece el compromiso anual del 80 % de la plantilla



de la empresa serán fijos. El compromiso anual se entiende a lo largo de la vigencia del Convenio, por lo que las contrataciones/transformaciones anuales de contratos temporales en indefinidos por encima del número correspondiente con carácter anual y en función de la tabla anterior, computarán para el cumplimiento del compromiso en años sucesivos.

La contratación/transformación en indefinida de un contrato a tiempo completo podrá computarse a efectos del cumplimiento del compromiso de transformación de contratos temporales a tiempo parcial, pero no a la inversa.

El compromiso se asume a nivel de empresa, dando cuenta la Dirección de su cumplimiento por centro de trabajo o unidad productiva anualmente, a la R.L.T. del centro de trabajo.

Disposición transitoria segunda.

Para las referencias a los conceptos de jubilación en sus distintas modalidades se estará a lo dispuesto a tal efecto en la Ley 40/2007 y las disposiciones que la desarrollen.

Disposición transitoria tercera. Comisión de trabajo por la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

1. Durante el semestre siguiente a la firma del presente convenio, y en desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las partes firmantes procederán a constituir una comisión de trabajo que vele por la igualdad de oportunidades y la no discriminación y que estará compuesta por tres componentes de la dirección de la empresa y otros tres componentes por la parte social. Dicha comisión se puede ampliar si fuera conjunta con el resto de las empresas del Grupo Miquel. La comisión tendrá atribuida expresamente la facultad de confeccionar un Plan de Igualdad, partiendo de los principios generales de respeto, no discriminación e igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberá estudiar y adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación velando, entre otras cuestiones, para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, salario, promoción y el desarrollo de su trabajo.

2. Una vez constituida dicha comisión se dotará del correspondiente reglamento interno de funcionamiento y las reuniones de la misma se llevarán a cabo semestralmente coincidiendo con aquéllas del comité intercentros, sin perjuicio de la posible convocatoria, de mutuo acuerdo, de otras reuniones de carácter extraordinario cuando se consideren necesarias ya sea por denuncias individuales que en este ámbito puedan llevar a cabo los trabajadores o por causas análogas.

3. Los objetivos básicos de esta comisión de trabajo serán:



- Elaborar un Plan de Igualdad.
- Velar por la igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo en el trabajo de los hombres y las mujeres.
- Velar por la no existencia de discriminaciones salariales entre los hombres y las mujeres.
- Velar por que la mujer tenga las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- Estudiar y proponer medidas que mejoren y potencien la igualdad en el trabajo entre hombre y mujeres.
- Desarrollar y elaborar una guía de buenas prácticas en el sentido desarrollado en este artículo.

4. Plan de Igualdad:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas e evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con lo representantes de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral.

La empresa dispondrá de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en la Ley respecto al diagnóstico de situación y el plan de igualdad, sin perjuicio del plazo de seis meses para en el que deberá constituirse la comisión.

Disposición transitoria cuarta.

A partir de la integración de la plantilla de PUNTO CASH en los centros de trabajo GROS MERCAT, y no antes del 31/12/2012, será de aplicación lo señalado en los convenios colectivos provinciales en toda la materia contemplada en el presente convenio colectivo, a excepción de las retribuciones salariales y el complemento por I.T. que tendrán vigencia hasta la finalización del presente convenio colectivo, con los sistemas organizativos implantados en la empresa GROS MERCAT, con la finalidad de alcanzar la homogenización de condiciones de ambos colectivos en esta materia.

