



PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MASQUEPET, S.R.L.

Resolución de 11 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Masquepet, SRL.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Masquepet, SRL (Código de Convenio n.º: 90101402012013) que fue suscrito con fecha 25 de febrero de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la Delegada 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, 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, 11 de abril de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MASQUEPET, S.R.L.

Capítulo I. Ámbito de Aplicación

Artículo 1. Partes que lo Conciertan

El presente Convenio colectivo se concierta entre la Dirección de la Empresa Masquepet, S.R.L., y la representación unitaria de ésta, que reúne al 100 % de los delegados de personal de la empresa, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito Personal

Quedan comprendidos todos los trabajadores que presten sus servicios con contrato laboral en la Empresa Masquepet, S.R.L., cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.3 y



2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito Territorial

El presente Convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la Empresa Masquepet, S.R.L., en todo el estado español y los que pudieran crearse en el futuro.

Artículo 4. Ámbito Temporal y Denuncia

El Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2013, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2016.

La denuncia del Convenio Colectivo se efectuará de conformidad con el artículo 86.3 y 89 del Estatuto de los Trabajadores, debiéndose notificarse la misma con un plazo mínimo de quince días antes de la finalización de su vigencia. No obstante, a partir de la finalización de la vigencia pactada, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales manteniéndose en vigor su contenido normativo.

Artículo 5. Vinculación a la Totalidad y Garantía Personal

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

Además de las específicas, expresamente recogidas en este Convenio, se respetarán aquellas condiciones «ad personam» que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente Convenio colectivo, pero sin que en tal caso se puedan acumular las mismas a las ventajas derivadas del Convenio.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 6. Organización del Trabajo

I. La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa.

II. Los trabajadores a través de sus representantes legales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los trabajadores.

III. En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores, respetándose, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

IV. Sin merma de la autoridad conferida a la dirección, los comités de empresa y delegados de personal tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquéllas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este convenio colectivo a la Comisión Mixta de interpretación.

Capítulo III. Periodo de Prueba y Contratación

Artículo 7. Periodo de Prueba

I. El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala:

Grupo I.	180 días
Grupo II.	90 días

II. Estos días serán de prestación efectiva de trabajo, independientemente del mayor o menor número de horas realizadas cada uno de tales días.

III. Por tratarse de días de trabajo efectivo, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, y adopción o acogimiento, permisos y descansos que afecten al trabajador/a interrumpen el cómputo del periodo.

IV. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad contractual.

Artículo 8. Contratación

A) Contratación y empleo. La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente convenio colectivo.

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

b) El compromiso de utilizar las modalidades contractuales adecuadas de forma tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse

con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.

c) El fomento de contratos a tiempo parcial indefinidos, que pueden ser una alternativa a la contratación temporal.

B) Generalidades. Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el artículo 14, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice. Los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán de iguales derechos que los empleados a tiempo completo, salvo los económicamente evaluables que se abonarán a prorrata de su jornada.

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

3. Los trabajadores contratados a tiempo completo que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial, y viceversa, podrán hacerlo por acuerdo con la dirección de la empresa, en el que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo, sin que sea posible el establecimiento de un nuevo período de prueba.

4. Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto el artículo 7 del presente convenio colectivo.

5. Para fijar las retribuciones básicas de los trabajadores contratados, excepto en formación, por jornadas inferiores a la máxima anual establecida en el presente convenio, se tomará como base de cálculo el salario base correspondiente a su grupo profesional en jornada completa.

6. Los contratos temporales y de duración determinada se extinguirán, salvo prórroga, por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

7. A la finalización del contrato les serán de aplicación los preavisos e indemnizaciones contenidos en la legislación vigente para cada tipo de contrato, debiendo acompañarse propuesta de finiquito.

C) Contratos formativos.

C.1 Contrato de trabajo en prácticas. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los

Trabajadores y normas de desarrollo.

C.2 Contrato para la formación y el aprendizaje. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

En cuanto la legislación lo permita la duración mínima de estos contratos podrá ser de seis meses.

Los tiempos dedicados a formación teórica, si la legislación general lo permite, podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

Para fomentar la incorporación de trabajadores con contratos para la formación y el aprendizaje, la jornada máxima de referencia en esta modalidad será la máxima legal existente con carácter general en cada momento y su retribución, calculada por el tiempo de trabajo efectivo, estará en proporción al salario mínimo interprofesional.

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

En el contrato de trabajo, en las ampliaciones temporales y en el pacto de horas complementarias se fijarán las franjas horarias y los días de la semana y períodos en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias.

Podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto el contrato para la formación.

El pacto de horas complementarias, cuando legalmente sea posible, podrá alcanzar al 40% de las horas ordinarias contratadas.

Las horas complementarias solo serán exigibles para su realización cuando vayan unidas al inicio o final de la jornada, o se trate de realizar una jornada un día no programado previamente como de trabajo, preavisándose la realización de las mismas con un preaviso de 48 horas de antelación.

En caso de que tal preaviso no fuese posible, las horas complementarias únicamente podrán realizarse un día de jornada programada de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de este convenio colectivo.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador/a, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias: atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los

Trabajadores; por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria; por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Siempre y cuando no se haya denunciado por alguna de las partes del contrato el pacto de horas complementarias, al final de cada año el trabajador/a podrá consolidar una tercera parte de las horas complementarias realizadas en el año anterior.

La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente cuando se den los supuestos que justifican la contratación temporal. En la ampliación deberán concretarse los momentos de prestación del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá exonerarse del pacto de horas complementarias a partir del primer año de su vigencia.

E) Contrato de interinidad.-Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo por cualquier causa, incluidos los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán celebrar contratos de interinidad de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 2720/1998 o norma que lo sustituya.

F) Contrato eventual.-Por especiales necesidades, la empresa podrá concertar contratos eventuales en aquellos periodos en los que se acumulan tareas o se produzcan excesos de ventas en temporadas concretas, al amparo de lo establecido en artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, por un máximo de seis meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir de la fecha en que se produzcan las causas que lo justifiquen.

G) Contrato por obra o servicio determinado.

G.1 A los efectos previstos en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y artículo 12 del Real Decreto 2720/1998, además de los contenidos generales, se identifican entre otros 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: servicios propios o de terceros. Otras tareas comerciales, que por inhabituales no pueden ser cubiertas con otro tipo de contratación y, en general, las actividades que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

G.2 A través de esa modalidad contractual y en un solo contrato de trabajo, podrá emplearse a un trabajador para la realización de más de una de las tareas escritas en el apartado anterior.

Artículo 9. Cese Voluntario

I. Cuando un trabajador desee cesar de forma voluntaria en la empresa deberá comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación mínima de 15 días naturales en el caso del Grupo II, y 30 días naturales en el Grupo I del presente convenio.

II. En el caso de incumplimiento del deber de preaviso por parte del trabajador, se le descontará de su liquidación un número de días equivalente al retraso en el preaviso.

III. Igualmente, y sin perjuicio de considerarse extinguido el contrato, 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 un año.

Capítulo IV. Clasificación Profesional

Artículo 10. Clasificación Profesional

1. Principios generales:

Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas funciones o especialidades profesionales.

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

2. Factores de encuadramiento profesional.- Para la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación se han ponderado los siguientes factores:

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

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

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

productivos.

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

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

3. Sistema de clasificación.-Los trabajadores se ubican en dos grupos profesionales, y cada grupo profesional está integrado por aquellas funciones y tareas que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo.

Grupo profesional I.

Realiza con un alto grado de autonomía actividades heterogéneas con objetivos definidos y concretos pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa, alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. El trabajador habitualmente ha de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez del resultado final de su trabajo dentro de los objetivos fijados por la empresa. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos. En el desempeño de su trabajo necesita identificar la información que requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento. Estos conocimientos técnicos pueden sustituirse por un conocimiento y formación adecuada, que permite la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a coordinar el comportamiento del equipo de empleados del Grupo I 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. La responsabilidad por sus errores y faltas tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa.

Dentro del Grupo 1, se identifica el Subgrupo de Veterinarios, aquellos empleados que realizan funciones de acuerdo a tal titulación, y que se asimilan al presente grupo atendiendo a la responsabilidad y autonomía exigida en el desempeño de tales funciones, sin que tal adscripción suponga variación de las funciones y tareas que efectivamente vienen realizando, que no compartan gestión ni coordinación de recursos humanos, salvo estructuras organizativas simples.

Grupo profesional II.

Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por

anticipado. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un 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 son uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo 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. La posición no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. 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 contabilidad o la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

Independientemente de lo aquí dispuesto, y de cara a una correcta asimilación de los distintos sistemas de clasificación profesional vigentes en la Compañía con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, ambas partes han elaborado una tabla de equivalencias profesionales, contenida en la disposición transitoria cuarta del presente Convenio.

Artículo 11. Ascensos

Los ascensos al Grupo I serán de libre designación por la empresa, quedando condicionado en cualquier caso a la existencia de puestos a cubrir en el grupo superior, teniendo preferencia los trabajadores contratados a igualdad de condiciones e idoneidad sobre nuevas contrataciones.

Capítulo V. Movilidad Funcional y Geográfica, Ascensos

Artículo 12. Movilidad Funcional

En materia de movilidad funcional se estará a lo previsto en el artículo 39 del TREL.T.

Artículo 13. Movilidad Geográfica

Los cambios de centro de trabajo dentro de una misma Provincia, o en provincias limítrofes en conurbaciones de más de un millón de habitantes cuando no medie una distancia superior a los 60 kilómetros, o en conurbaciones de menos de un millón de habitantes cuando no medie una distancia no superior a los 40 kilómetros entre el centro de origen y el nuevo centro de destino, se podrán producir con un preaviso de 48 horas, entendiéndose que en tales casos no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador. los demás casos se

estará a la costumbre del lugar o de la empresa.

Capítulo VI. Tiempo de Trabajo

Artículo 14. Jornada

A) Jornada.

I. La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del Convenio será de 1792 horas al año.

En ningún caso, para alcanzar la jornada prevista en el párrafo primero, podrán contabilizarse periodos que no sean de trabajo efectivo.

Las retribuciones fijadas en este Convenio Colectivo por unidad de tiempo están fijadas en razón a la jornada máxima anual.

II. La jornada podrá distribuirse regular o irregularmente y a lo largo del año y todos los días de la semana, teniendo en cuenta la mayor intensidad en la actividad comercial en determinados días de la semana o periodos del año pudiendo ampliarse el número de horas ordinarias diarias, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

III. La planificación de la jornada, habida cuenta de las particularidades de la actividad de la empresa se realizará con carácter semanal, publicándose en los centros de trabajo los cuadrantes horarios con especificación de los horarios individuales de cada empleado.

IV. Los cambios en la jornada planificada por causas organizativas imprevisibles como ausencias no previstas de otros trabajadores, retrasos o adelantos en suministros, o en el caso de realización de inventarios, serán de obligatoria ejecución con el límite máximo de 35 horas al trimestre. En estos casos se comunicará al empleado el cambio en el mismo momento en el que la empresa conozca la existencia del imprevisto, y se dará cuenta a efectos informativos a la representación legal de los trabajadores.

V. La empresa, a los efectos de tener un control y seguimiento adecuado de la pérdida desconocida, dispondrá la realización de un máximo de dos inventarios quedando facultada para variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente que será de obligado cumplimiento según la costumbre y con la periodicidad determinada en la empresa.

VI. La distribución de la jornada podrá realizarse cualquier día de la semana, quedando derogados y sin aplicación los preceptos de anteriores convenios que se opongan a la presente disposición.

B) Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

De conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995 el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Artículo 15. Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un máximo dos períodos de vacaciones anuales, uno de los cuales será distribuido entre los meses de mayo a septiembre, los cuales podrán ser distribuidos por la Dirección atendiendo a las necesidades del servicio, todo ello, salvo pacto en contrario.

Los turnos de vacaciones serán establecidos por la dirección, dando cuenta de los mismos al Comité de empresa o delegados de personal con carácter previo a su publicación.

La empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas o períodos que coincidan con los de mayor actividad productiva. A este respecto, queda excluido de los turnos vacacionales el periodo navideño por la especial relevancia en ventas y asistencia de clientes.

Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute, conforme al calendario fijado anualmente en un máximo de dos períodos, salvo pacto en contrario.

Artículo 16. Horas Extraordinarias

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.

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.

Capítulo VII. Régimen Salarial**Artículo 17. Estructura Salarial**

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

Artículo 18. Salario Base

Se entiende por Salario Base de Grupo o Contratación, el garantizado por todos los conceptos y que debe alcanzar un trabajador en función de su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales del presente Convenio Colectivo.

Se entiende por Salario Base Personal el correspondiente a cada trabajador en función de sus condiciones personales por la transformación de la estructura salarial prevista en el presente convenio.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo 19. Complementos Salariales

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un grupo profesional.

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

A) Personales: En la medida que deriven de las condiciones personales del trabajador.

B) De puesto de trabajo: Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador 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 el trabajador 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 20. Complementos de Puesto de Trabajo. Nocturnidad

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

En materia de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores y el valor de la hora nocturna tendrá un recargo del 25 % sobre el valor de la hora ordinaria prevista en el artículo 27 de este Convenio,

salvo que el salario en el contrato individual se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36.2 del ET.

Artículo 21. Complementos de Calidad y Cantidad de Trabajo

Son aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad o cantidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.

Estos complementos no tendrán, en ningún caso, carácter consolidable.

Artículo 22. Salario Base de Grupo

I. El salario base de grupo, que remunera la jornada anual de trabajo efectivo establecida en el presente Convenio, será para el año 2013 de:

Grupo I. Salario base año:	12.500 euros/brutos
Grupo II. Salario base año:	11.000 euros/brutos

II. La retribución para los trabajadores en prácticas será del 75 y 80 % del salario correspondiente al Grupo Profesional que se trate, durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

Sin que en ningún caso la retribución de los trabajadores con contrato en prácticas pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional.

La retribución para los trabajadores con contrato para la formación y el aprendizaje será el correspondiente al 85%, el 90% y 95% de los salarios del Grupo Profesional en el primer, segundo y tercer año respectivamente. Todo ello en función de la jornada de trabajo efectiva.

III. El salario definido en este artículo retribuye tanto las pagas extraordinarias como las vacaciones.

Artículo 23. Pagas Extraordinarias

Las retribuciones básicas establecidas en el presente convenio colectivo se entienden distribuidas en catorce pagas, prorrateándose las pagas extraordinarias entre las doce mensualidades, salvo pacto en contrario.

Artículo 24. Tratamiento Salarial. 2014-2015-2016

Durante la vigencia del Convenio Colectivo se acuerda un incremento de las tablas del presente convenio colectivo, en función de los resultados de ventas en

la empresa y el índice general de ventas del comercio minorista a precios constantes, de conformidad con lo dispuesto en los siguientes apartados.

I. En función de los resultados de venta neta de la empresa en tiendas comparables.

En 2014, con efectos de uno de enero, se acuerda un incremento de los salarios base de grupo y salario base personal, de acuerdo con el siguiente escalado:

Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables en el ejercicio 2013 (01.01 al 31.12) supera en un 2% la cifra de venta neta real en tiendas comparables del año 2012 (01.01 al 31.12), se acuerda aplicar un incremento del 0,5% sobre los salarios base de grupo y salario base personal.

Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables en el ejercicio 2013 (01.01 al 31.12) supera en un 3 % la cifra de venta neta real en tiendas comparables del año 2012 (01.01 al 31.12), se acuerda aplicar un incremento del 1% sobre los salarios base de grupo y salario base personal.

Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables en el ejercicio 2013 (01.01 al 31.12) supera en un 4 % la cifra de venta neta real en tiendas comparables del año 2012 (01.01 al 31.12), se acuerda aplicar un incremento del 1,5% sobre los salarios base de grupo y salario base personal.

Para el año 2015, se aplicará el incremento de acuerdo con el anterior escalado, tomando como referente la cifra de venta neta real en tiendas comparables de los ejercicios 2014-2013.

Para el año 2016, se tomará como referente la cifra venta neta real en tiendas comparables de los ejercicios 2015-2014.

A tales efectos se entiende por tiendas comparables las que estuvieran abiertas al público en el periodo bianual tomado como referente para calcular la aplicación del incremento pactado en el presente artículo.

A partir del año 2014, en el primer trimestre se informará a la Comisión Paritaria del resultado de la cifra de venta neta real de tiendas comparables a los efectos de acordar si procede o no la aplicación de lo previsto en el presente artículo.

II. En función del índice general de ventas del comercio minorista a precios constantes.

Adicionalmente a lo previsto en el apartado anterior, en el caso de que durante los años de vigencia del convenio se superase el índice de ventas de comercio al por menor general a precios constantes del año 2010 (91,28%) se aplicará un 1% adicional sobre los determinado en el presente capítulo.

Tal incremento se aplicará con efectos uno de enero del año siguiente a que se constate según los datos oficiales publicados por el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 25. Compensación y Absorción

Cuantas mejoras económicas se establezcan en el presente Convenio, podrán ser compensadas mediante aquellas que, con carácter voluntario y sea cual fuese la naturaleza de las mismas, estuviesen ya otorgadas por la empresa.

Análogamente, servirán las presentes condiciones para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o vía judicial en el futuro, siempre que los contenidos en el presente Convenio resulten considerados superiores en su conjunto y en su cómputo anual.

Capítulo VIII. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Artículo 26. Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día por matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo
- h) Un día por asuntos propios, sin que pueda solicitarse en días o periodos de alta actividad comercial (viernes, sábados, o periodo de navidad del 15 de diciembre

al 15 de enero).

i) Hasta un máximo de 18 horas anuales para la asistencia a consultorio médico del propio trabajador o bien acompañando a parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, previa justificación acreditada y debida del mismo siempre y cuando sea imposible su compatibilización con el tiempo de trabajo planificado.

A los efectos de licencias, salvo la prevista en el apartado A) de este artículo, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el trabajador aporte la certificación acreditativa de la misma.

Artículo 27. Protección de la Vida Familiar

I. Riesgo durante el embarazo.-En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

II. Maternidad.-Las personas en situación de suspensión del contrato por maternidad podrán unir las vacaciones al periodo de baja por maternidad, o al sucesivo periodo de acumulación de lactancia en caso de hacer uso de este derecho.

III. Suspensión del contrato por maternidad o adopción.-En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

IV. Lactancia.- Los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Previo aviso no inferior a quince días, los trabajadores podrán acumular al periodo de baja por maternidad un máximo de 16 días naturales, en compensación al no disfrute del derecho de reducción de la jornada diaria por lactancia.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el

caso de que ambos trabajen.

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

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

En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y en la Ley 39/99 de conciliación de la vida laboral y familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquellos días de la semana y, dentro de ellos, los momentos del día, horarios o turnos rotativos en los que el trabajador tiene planificada la obligación de trabajar, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador.

Artículo 28. Excedencias por Protección de la Vida Familiar

I. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

III. Si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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

V. En los casos contemplados en los apartados I, II, III y IV de este artículo, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la

empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los primeros doce meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

Artículo 29. Excedencias

Las excedencias se regularán por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el/la interesado/a con una antelación de quince días a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

Capítulo IX. Régimen Disciplinario

Artículo 30. Faltas y Sanciones de los Trabajadores y las Trabajadoras

Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia en leves, graves o muy graves:

A) Faltas leves.-Tendrán la consideración de faltas leves:

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, aun 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 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.

B) 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. El incumplimiento de los procedimientos establecidos, especialmente en materia de registro de vacaciones, procedimientos de cajas, dados los perjuicios que ocasionan en la organización de la tienda y a nivel económico.
5. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
6. Tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
7. Las discusiones con otros empleados en presencia de público o que trascienda a éste.
8. Tolerar a los trabajadores/as subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
9. La no presentación de los partes de baja y sucesivos de confirmación en los plazos establecidos para ello.

C) 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 en un 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 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/a 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 la misma, 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 jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

10. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

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

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

13. 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.

14. 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 las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador/a o de otros trabajadores/as.

15. 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 o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

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

17. 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.

18. 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.

Sanciones.–Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación laboral de

aplicación.

Graduación de sanciones.-Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, son las que se detallan a continuación:

1. Por faltas leves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo de cuatro a quince días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo de dieciséis a sesenta días y/o despido.

Prescripción.-Las faltas prescribirán de conformidad con lo establecido en el artículo 59 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo X. Condiciones Sociales

Artículo 31. Seguro de Accidentes

La empresa formalizará un Seguro Colectivo de Accidentes para los supuestos de fallecimiento y/o para los supuestos de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivados de accidente laboral por importe de 12.000 euros.

La empresa entregará copia del Seguro Colectivo suscrito a la representación de los trabajadores/as.

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

En cualquier caso este abono se realizará dentro del año fiscal de la empresa.

Artículo 32. Dietas

Los trabajadores, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una compensación por los gastos originados, presentando los justificantes correspondientes, de conformidad con la política de la empresa. Anualmente se informará a los comités de cada centro de trabajo sobre la política aprobada por la empresa en esta materia.

Cuando en los desplazamientos el trabajador/a utilice su vehículo particular, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización la cantidad de 0,19 euros por kilómetro, que se verá incrementado de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

Capítulo XI. Derechos Sindicales

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

Artículo 33. Comité Intercentros

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

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

C) El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de cinco, 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 el ámbito de aplicación.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, salvo el párrafo primero, 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 tableros 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.

D) 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 y específicamente las que se refieren al empleo en los términos previstos en la Disposición Adicional Quinta del presente texto.

E) 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.

Disposición adicional primera. Comisión Mixta Paritaria de interpretación y control.

I. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio. Estará integrada por representantes de los trabajadores firmantes del Convenio colectivo, y, por otra parte, la representación de la dirección de la empresa.

II. 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 quince días, y, en el segundo, en cuarenta y ocho horas. La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. En caso de desacuerdo, para dirimir las diferencias, se planteará la cuestión ante el organismo competente de conformidad a la legislación vigente.

III. Funciones.-Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Desarrollo de las materias que el Convenio remite expresamente a esta comisión.
3. 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.
4. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.
5. 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.
6. 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 mixta.

En aplicación de la regulación contenida en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen expresamente que la Comisión Mixta del Convenio Colectivo tendrá competencia en la materia siguiente:

De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en Convenio colectivo, para proceder a la no aplicación de las condiciones de trabajo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia. Dicha Comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

De no alcanzarse un acuerdo, en el caso de que se decidiera continuar con la modificación sustancial, las partes para solventar de manera efectiva las discrepancias

surgidas en la negociación, someterán por acuerdo la cuestión a un arbitraje, de equidad o de derecho, según la naturaleza de la cuestión sometida su consideración, designando tres árbitros por acuerdo. En caso de desavenencia en la designación, cada parte designará un árbitro y el tercero será consensuado, o designado por sorteo entre los propuestos por cada parte.

Disposición adicional segunda. Igualdad de trato y oportunidades, y no discriminación.

Todas las condiciones que se pactan en este Convenio, afectarán por igual a trabajadores de ambos sexos. Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, o por su afiliación o no a un sindicato.

La empresa y los representación legal de los trabajadores, se comprometen a velar especialmente por el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación laboral por cuestiones de edad, género, orientación sexual, discapacidad, raza, religión o nacionalidad y se apoyará y colaborará con la persona víctima de violencia de género. Ambas partes se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajan en el ámbito laboral, actuando frente a cualquier forma de acoso, abuso físico y psicológico o conducta ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera

posibles conductas discriminatorias, esta empresa negociará y, en su caso, acordará las medidas oportunas con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral vigente.

Disposición transitoria primera. Reordenación salarial. Absorción y Compensación.

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

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.

La reordenación salarial de las nóminas de los empleados contratados a la fecha de firma del presente convenio colectivo se realizará de acuerdo con los siguientes conceptos salariales:

1.º Salario Base de Grupo: Será el establecido en el artículo 22 de este Convenio colectivo (SBG). Modo de alcanzar el salario base de grupo:

Se tomarán en consideración, a los efectos de alcanzar el salario base de grupo todos los conceptos salariales, incluido el plus de transporte en caso de que hubiera.

2.º Complemento Personal de Salario Base: En caso de que existan diferencias entre el salario base de grupo, una vez alcanzado, y el antiguo salario base, éstas pasarán a formar parte del Complemento Personal de Salario Base (CPSB), que tendrá el mismo tratamiento salarial que el SBG, es decir, se incrementará de conformidad con lo establecido en este convenio, no siendo compensable ni absorbible, excepción hecha de ascensos que impliquen cambio de Grupo Profesional. Igual tratamiento tendrán aquellos conceptos salariales con origen en una normativa convencional anterior al presente Convenio colectivo que tengan en el mismo crecimiento anual.

3.º Complemento Personal Masquepet. En caso de que existan otros conceptos salariales que se mantuviesen congelados por la normativa convencional de origen, una vez alcanzado el SBG, se integrarán en pasarán a formar parte del CPMQP (Complemento Personal Masquepet), manteniendo el carácter de no compensable y no absorbible, no siendo revalorizable.

4.º El resto de conceptos salariales mantendrán su carácter de compensables y absorbibles (gratificaciones, mejoras voluntarias, complemento absorbible, etc).

Disposición transitoria segunda. Especial tratamiento del concepto antigüedad de los convenios de origen.

Se mantienen los importes de antigüedad de los cuatrienios ya perfeccionados, sin que se devengue más antigüedad a partir de la entrada en vigor del presente convenio. Aquellos empleados contratados con anterioridad al 01.01.2013, y que conforme al convenio anterior estuviesen generando un tramo de antigüedad, conservarán los derechos económicos de dicho tramo en trámite de perfección, haciéndolo efectivo en el momento de producirse la reconversión salarial derivada de la Disposición Transitoria del presente Convenio Colectivo, en el importe proporcional calculado hasta el 31 de diciembre de 2012.

Los importes anteriormente señalados, una vez efectuada la reordenación salarial conforme a lo dispuesto en la Transitoria anterior, se integrarán en el Complemento Personal Masquepet, teniendo tal complemento carácter de no compensable y no absorbible, no siendo revalorizable.

Disposición transitoria tercera.

A partir de primero de enero de 2013 la jornada máxima anual de referencia para todos los trabajadores será la jornada prevista en el presente Convenio colectivo, en el artículo 14. A tales efectos, durante los dos meses siguientes a la firma del presente convenio la empresa procederá a realizar los ajustes a efectos de realizar las adecuaciones administrativas a la nueva jornada máxima prevista en el presente convenio. La comisión mixta del presente convenio ejercerá las funciones de mediación y arbitraje a los efectos de una transición ordenada de los actuales marcos normativos de aplicación, al que se define en este convenio.

Disposición transitoria cuarta. Reclasificación profesional.

Tabla de equivalencias entre funciones categorías profesionales de origen y nuevos grupos profesionales

GRUPO I	GRUPO II
Gerente	Reponedor
Analista	Ayudante de dependiente
Director	Dependiente
Jefe de Grupo	Oficial 1.º Dependiente
Jefe de Tienda	Auxiliar Administrativo
Encargado	Oficial Administrativo
Veterinario	Administrativo contable
Titulado	Aprendiz Dependiente
Jefe de Personal	Vendedor
Coordinador	Mozo de almacén



	Limpiador
--	-----------

La comisión mixta del presente Convenio ejercerá las funciones de mediación y arbitraje a los efectos de una transición ordenada de los actuales marcos normativos de aplicación, al que se define en este convenio.

Disposición final.

El presente Convenio colectivo sustituye, a partir de su entrada en vigor, a cualesquiera normas, tanto legales como convencionales que con anterioridad estuviesen en vigor en la Empresa.

Disposición derogatoria.

Quedan expresamente derogados todos los preceptos del anterior convenio colectivo, bien fueran reconocedores de derechos individuales o colectivos, que no estén expresamente recogidos en el presente Convenio.