

2008 T.P.	SALARIO BASE	INCENTIVOS	PLUS TRANSP.	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	PLUS CALIDAD	COMPENS LIBRANZA	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	TOTAL ANUAL
OFICIAL 2." TALLER	25,67	14,16	4,26			10,70	18,54	512,07	512,07	189,83	1.024,00	10.084,28
OFICIAL 3." TALLER	25,02	13,86	4,26			10,28	18,08	499,17	499,17	185,09	968,08	9.802,01

Nota:

Las cantidades reflejadas en esta tabla corresponden a trabajadores a tiempo parcial.

El cálculo de la retribución anual se ha considerado para 117 días (siete horas/día), 10 de ellos de vacaciones. Cualquier jornada distinta se pagará de forma proporcional.

Mediante el concepto de "Compensación libranza" se engloban y retribuyen las partes proporcionales de licencias retribuidas de convenio (sábados y Navidad) y de descanso dominical y fiestas.

Jornada diaria: 225,6667. Jornada parcial: 107.

(03/5.317/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 3 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre Registro, Depósito y Publicación del convenio colectivo del Sector de Comercio Vario, suscrito por Fipymen, Copyme, CC OO y UGT (código número 2800805).

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Comercio Vario, suscrito por Fipymen, Copyme, CC OO y UGT el día 8 de julio de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 2 de dicho Real Decreto; en el 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 3 de febrero de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO VARIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA LOS AÑOS 2008, 2009 Y 2010

TÍTULO I

Derechos individuales

Capítulo 1

Ámbito y revisión

Artículo 1. *Ámbito funcional.*—Este convenio colectivo laboral establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo en las empresas cuya actividad principal sea la del comercio mayorista y minorista en alguna o varias de las especialidades siguientes: Bazares, cacharrerías, plásticos, bisutería, artículos de fotografía, discos, venta de animales, taxidermia, decomiso, láminas, marcos, arte y antigüedades, loterías, estancos, suministros y servicios diversos para la industria, la decoración, la construcción en general, y las empresas dedicadas a la prestación de sus servicios de merchandising, así como todas aquellas especialidades que dentro de la actividad del comercio no se encuentren encuadradas en ningún otro convenio del Sector.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en las empresas mencionadas anteriormente.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—Los preceptos contenidos en el presente convenio afectarán a todas las empresas referenciadas en el artículo 1, ubicadas en el territorio comprendido dentro de los límites de la Comunidad de Madrid.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor desde el día 1 de enero de 2008, con independencia de la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

La duración de este convenio será desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2010.

Art. 5. *Denuncia y prórroga del convenio.*—La denuncia del convenio laboral efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello deberá realizarse por escrito y a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en derecho.

De las denuncias efectuadas conforme al párrafo precedente se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del tercer mes anterior a la fecha de terminación de la vigencia del convenio. En caso contrario, se prorrogará este de manera automática.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Capítulo 2

Condiciones más beneficiosas y organización del trabajo

Art. 6. *Condiciones más beneficiosas.*—Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio colectivo se establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en las distintas empresas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Igualmente, los beneficios por el presente convenio podrán ser compensables o absorbibles con respecto a las situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de la empresa.

Art. 7. *Indivisibilidad del convenio.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

Art. 8. *Igualdad en el trabajo.*—Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

El empresario está obligado a pagar por trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Art. 9. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo, con su sujeción a lo previsto en el presente convenio, es facultad de la dirección de las empresas. Sin merma de la autoridad reconocida

a la dirección de la empresa, los comités de empresa, delegados de Personal y delegados sindicales tendrán las competencias atribuidas por el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 3

Ingresos, ascensos, grupos profesionales y modalidades de contrato

Art. 10. *Ingresos*.—El ingreso de los trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores mayores de cuarenta y cinco años, discapacitados, etcétera.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa mediante cualquier modalidad contractual de duración determinada, contrato a tiempo parcial o contrato en aprendizaje y prácticas.

En cada centro de trabajo o empresa la dirección informará a los representantes de los trabajadores, según lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el puesto o puestos que se prevén cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes. Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Art. 11. *Período de prueba*.—El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los grupos profesionales enumerados:

Grupos IV y V: Seis meses.

Grupos III y II: Tres meses.

Grupo I: Un mes.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito.

Art. 12. *Contratación*.—Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido, por ello se acuerda, entre las partes firmantes del convenio, recomendar a las empresas afectadas por el mismo el mantenimiento del 75 por 100 de empleo indefinido como mínimo.

Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasificarán en fijos y contratados, según las modalidades de los contratos en vigencia en cada momento.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencional establecida.

Art. 13. *Contratos formativos*.—El Sector reconoce la importancia que los contratos para la formación pueden tener para la incorporación, con adecuada preparación, del colectivo de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Es por ello necesario indicar la oportunidad de que la formación teórica y práctica corresponda a los contratos para la formación.

Estos contratos se regirán en lo no pactado en este convenio por lo dispuesto en el artículo 11 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

- a) Contrato en prácticas: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, y legislación vigente.
- b) Contrato para la formación: El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los dieciséis años y sean menores de veintinueve años, que no tengan titulación requerida para formalizar contratos en prácticas en el oficio o puesto de formación, o aprobado algún curso de Formación Profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación.

El contrato formativo tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el Sector.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, pudiéndose prorrogar por períodos de seis meses hasta alcanzar el tope de los dos años, por considerarse este tiempo suficiente para adquirir la formación necesaria para desempeñar

su categoría, computándose los años de formación para la antigüedad en la empresa.

La jornada de trabajo será de treinta y cuatro horas efectivas semanales, o proporcional a la jornada pactada en este convenio, dedicándose las seis restantes a formación teórica, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 de la citada Ley. De no cumplirse este requisito se entenderá, salvo prueba en contrario, que no ha existido formación.

En contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

Si concluido el contrato el contratado para la formación no continuase en la empresa, esta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y el aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

No se podrán hacer contratos de formación para las siguientes categorías: Vigilante, telefonista, recepcionista, mozo y mozo especializado.

Art. 14. *Eventual por circunstancias de la producción*.—La contratación de duración determinada por razones de eventualidad podrá celebrarse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedido así lo exigieren.

La duración máxima de este contrato será de doce meses en un período de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un tiempo inferior a la duración máxima establecida podrá ser prorrogado mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite.

Art. 15. *Contrato por obra o servicio determinado*.—A los efectos de lo previsto en los artículos 15.1.a) y 49.2 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto 1/1995, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del Sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, las campañas específicas: Tres cuartas partes de ferias, exposiciones, ventas especiales, promoción de productos, aniversarios y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

Art. 16. *Contrato de interinidad*.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.c) y disposición adicional 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995.

En el contrato se especificará el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

En el caso de que el trabajador sustituido causara baja definitiva en la empresa siendo su contrato de carácter indefinido, el sustituto será trabajador fijo en la empresa.

Art. 17. *Contrato de relevo*.—Las empresas deberán facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

Art. 18. *Indemnización para contrataciones de duración determinada*.—Para aquellos contratos laborales cuya normativa no contempla indemnización alguna al término de los mismos, se les establece una indemnización equivalente a doce días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

Se excluye la indemnización para los contratos celebrados en la modalidad de interinaje.

En el supuesto de que el trabajador, al término de la duración pactada, optase por no continuar en la empresa, no tendrá derecho a percibir la indemnización antes mencionada.

Art. 19. *Cese voluntario en la empresa*.—El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo a la dirección de la misma con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho a 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 preaviso con la misma antelación, obligará a este al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto durante el período de prueba, en los contratos

iguales o inferiores a un mes, o de interinidad, y cuando se trate de despido disciplinario.

El empresario deberá comunicar a los trabajadores las denuncias y preavisos por extinción de los contratos de trabajo, acompañando una propuesta de finiquito a esa comunicación.

Art. 20. *Derecho a la información.*—Las empresas están obligadas a entregar una copia básica del contrato que firme el trabajador, en un plazo no superior a diez días y en cada centro de trabajo, a la representación legal de los trabajadores (comité de empresa, delegado de Personal o delegado sindical), que firmará el recibí, a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Art. 21. *Clasificación del personal.*—Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, cuyos factores de valoración serán los siguientes:

- Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Art. 22. *Grupos profesionales.*—Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativos, por lo que su utilización no supondrá movilidad funcional dentro de cada grupo, estando, en consecuencia, a la hora de la funcionalidad a lo establecido en la definición de las categorías profesionales.

Definición grupos profesionales

Grupo profesional I.—Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas.

Grupo profesional II.—Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I o Educación Secundaria Obligatoria.

Grupo profesional III.—Criterios generales: Trabajos de ejecución automática que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional II o Formación Profesional de grado medio.

Grupo profesional IV.—Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen

un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria o Formación Profesional de grado superior, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional V.—Criterios generales: Funciones que suponen la realización de las tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 0 o de la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional 0.—Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa; la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructura productiva y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etcétera, en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Art. 23. *Definición de categorías.*—La presente definición de categorías profesionales se basa esencialmente en las características generales que cada puesto de trabajo tiene.

Estas categorías profesionales tienen carácter enunciativo, por lo que cada empresa puede aceptarlas en su totalidad o no en función de su estructura interna, aunque con el fin de unificar y homogeneizar las categorías del Sector se recomienda que todas las empresas se adapten a esta nueva estructura profesional y con estas definiciones:

Grupo V:

Director general: Es la persona que elabora la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección.

Titulado y licenciado: Es la persona que, en posesión de un título de grado superior reconocido como tal por los órganos competentes de la Administración Pública, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias características de su profesión.

Jefe de administración: Es la persona que asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas, económicas y financieras de una empresa.

Jefe de personal: Es la persona al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización, distribución del trabajo y selección del personal, cuya vigilancia le corresponde.

Jefe de ventas: Es la persona que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que se realicen, así como la determinación de las orientaciones y criterio conforme a los cuales deben realizarse.

Jefe de compras: Es la persona que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de compra que se realizan, así como la determinación de las orientaciones y criterios conforme a los cuales deben realizarse.

Grupo IV:

Jefe de sucursal: Es la persona, bajo la dependencia de sus superiores, que está al frente de un centro de trabajo, responsabilizándose

se de la correcta aplicación de las políticas generales y de las normas operativas directas para el funcionamiento del mismo.

Jefe de almacén: Es la persona que está a cargo de un almacén, procediendo al registro y control de la entrada y salida de mercancías, su distribución a las secciones y sucursales y el cumplimiento de los pedidos.

Titulado de grado medio: Es la persona que, en posesión de un título de grado medio reconocido como tal por los órganos competentes de la Administración Pública, desempeña las funciones propias de su profesión de forma permanente y con responsabilidad.

Encargado general: Es la persona que se responsabiliza de la ejecución de una obra o servicio, organizando y coordinando los diferentes trabajos de los equipos que intervengan en la misma.

Grupo III:

Jefe de grupo: Es la persona que, dependiendo de cualquiera de los mandos anteriores, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de la actividad comercial, técnica, administrativa o servicios de varias secciones.

Jefe de sección: Es el que está al frente de una sección comercial, técnica, administrativa o de servicio que, con mando directo o vigilancia de personal afecto a ella y con facultades para intervenir y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo.

Dibujante: Es la persona que realiza dibujos artísticos que requieren los conocimientos propios de su oficio y profesión.

Escaparataista: Es la persona que con la máxima especialización en su profesión tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, requiriendo para su ejecución un alto grado de iniciativa. Puede por sí mismo realizar los elementos necesarios para la ambientación y presentación de la mercancía.

Conductor especializado: Es la persona en posesión del permiso de conducción de vehículos de transporte que, además de esta función, tiene conocimientos para efectuar reparaciones.

Técnico informático: Es la persona que desarrolla un programa a partir de un cuaderno de carga con especificaciones muy generales. Documenta su trabajo y determina la técnica de codificación óptima a realizar. Prepara los datos para pruebas y supervisa los resultados. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean íntegramente aceptados por el usuario.

Grupo II:

Cajero/a: Es la persona encargada de efectuar los cobros de mercancías o abonos a clientes en dinero en efectivo, revisión y autorización de talones bancarios y otros medios de pago previamente autorizados. Controla y realiza arqueos y, en general, formaliza la documentación necesaria para control administrativo.

Vendedor especializado: Es la persona que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para el desarrollo y ejecución de sus funciones de venta. Tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada. Cuida del recuento de la mercancía para su reposición, etiquetado, orden y adcentamiento de dicha mercancía.

Oficial administrativo: Es la persona que con conocimientos de su profesión realiza tareas de mayor cualificación que el auxiliar, para lo que precisa conocimientos contables, controles estadísticos, gestión de informes, etcétera. Puede utilizar para su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

Conductor: Es la persona en posesión de permiso de conducción de vehículos de transporte que, además de su función principal, tiene conocimientos para efectuar pequeñas reparaciones.

Oficial de primera: Es la persona que ejecuta trabajos que requieren todos los conocimientos propios de su oficio o profesión, así como una práctica depurada, adquirida en el desarrollo de su labor y obteniendo los adecuados resultados en la ejecución de su trabajo. Para el desarrollo de su trabajo puede tener a su cargo profesional de oficio.

Mozo especializado: Es la persona que, además de realizar tareas de mozo, se dedica a trabajos concretos que, sin constituir propiamente un oficio, exige, sin embargo, cierta práctica en su ejecución, clasifica las mercancías de acuerdo con sus características, situándolas debidamente en los lugares destinados a sus respectivas revisiones por procedimientos manuales o mecánicos, pudiendo realizar cobros en efectivo.

Corredor de plaza: Es la persona que de un modo habitual realiza las funciones atribuidas al viajante en establecimientos comerciales

o en casas particulares de la misma localidad en la que se ubica la empresa o su centro de trabajo.

Viajante: Es la persona que realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, todo ello sin menoscabo de su dignidad profesional.

Grupo I

Ayudante de vendedor: Es la persona que se inicia en la profesión de vendedor y auxilia a los vendedores en sus funciones, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí mismo funciones de venta.

Auxiliar de caja: Es la persona que se inicia en la profesión bajo la directa dependencia de la cajera y le auxilia en sus funciones.

Auxiliar administrativo: Es la persona que efectúa labores auxiliares siguiendo las normas dadas por las categorías superiores. Estas labores pueden ser de archivo, distribución de correspondencia, punteos, gestiones preestablecidas, etcétera. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

Cobrador: Es la persona que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola empresa comercial cobro y pagos fuera del establecimiento.

Vigilante: Es la persona que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna, dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o casa comercial.

Recepcionista: Es la persona que se ocupa de atender en primera instancia a cuantas personas lleguen al local donde se halla, orientando e informando adecuadamente. Asimismo, podrá realizar funciones auxiliares de distribución de correspondencia, atención del teléfono, etcétera.

Telefonista: Es la persona que en una centralita telefónica establece las comunicaciones con el interior y con el exterior, anotando y transmitiendo cuantos mensajes recibe.

Mozo: Es la persona que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento por procedimientos manuales o mecánicos, hace los paquetes corrientes y los reparte cobrando o sin cobrar; realiza, asimismo, cualesquiera otros trabajos que exigen predominantemente esfuerzo físico.

Oficial de segunda: Es la persona que, previo el oportuno aprendizaje o conocimiento, tiene actitud para realizar trabajos específicos de su oficio colaborando con los profesionales de oficio.

Reponedor-merchandising: Es la persona que efectúa los trabajos de colocación y reposición de mercancías en góndolas y estanterías de la sala de ventas, según criterios técnicos previamente definidos; realiza el marcaje, conteo, comprobación, pesaje y acondicionamiento de la mercancía, efectuado las anotaciones y controles necesarios.

Art. 24. Ascensos.—Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modelos de contratación en el presente convenio, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, los ascensos se producirán mediante algunos de los siguientes sistemas:

1. Mediante libre designación de la empresa.
2. Por concurso-oposición o evaluación objetiva.

Se regirán por el presente sistema los ascensos en las distintas especialidades no contempladas en el apartado anterior.

Las empresas que cubran algunos de los puestos previstos para este sistema proveerán la convocatoria de un concurso-oposición al que podrán concurrir los trabajadores, que contendrá la normativa de valoración que se establezca en el concurso-oposición.

Esta normativa deberá contener un sistema conjunto de méritos de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: Antigüedad, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional y valoración de los mandos, desempeño de funciones del grado en cuestión, pruebas a efectuar y su valoración. En su caso, las empresas podrán sustituir la oposición por un sistema de evaluación continua, seguida a través de los oportunos cursos de formación.

Estos cursos podrán ser elaborados e impartidos por los sindicatos firmantes del presente convenio.

Art. 25. Cesión o traspaso de empresa.—El traspaso o venta de empresa no será motivo de extinción de la relación laboral, quedando el nuevo propietario obligado a mantener las mismas condiciones económicas y sociales que los trabajadores venían disfrutando.

Los cambios de titularidad deberán ser notificados a la representación legal de los trabajadores y a los propios trabajadores afectados, exista o no representación legal de los trabajadores.

En el supuesto de traspaso o venta de local de negocio, si el nuevo arrendatario o propietario desarrolla la misma actividad que el anterior, subrogará al personal que prestaba servicios en el mismo, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Se establece un plazo de seis meses para la aplicación del mismo.

Capítulo 4

Estructura salarial o régimen retributivo

Art. 26. *Salario base.*—Por tal se entiende la retribución que remunera la prestación del servicio del trabajador por unidad de tiempo o de obra, en función de su pertenencia a una categoría profesional de los grupos profesionales descritos en el presente convenio, y será el que figura en este convenio colectivo para cada categoría profesional.

El salario base remunera la jornada semanal, mensual y/o anual de trabajo efectivo fijada en este convenio colectivo o norma legal y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Art. 27. *Complementos salariales.*—Son complementos salariales las cantidades que deban adicionarse al salario base de categoría por cualquier concepto distinto al de la jornada semanal, mensual y/o anual del trabajador.

Art. 28. *Complemento salarial por antigüedad.*—La antigüedad en la empresa se computará desde su ingreso en la misma, contabilizándose el tiempo de aprendizaje. Consistirá en cuatrienios. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Se establecen aumentos periódicos por este concepto, consistentes en un aumento del 5 por 100 por cada cuatrienio completo.

La base de cálculo de la antigüedad se realizará sobre el salario base que a cada trabajador le corresponda.

Art. 29. *Complemento por nocturnidad.*—Cuando el trabajo se realice en período de nocturnidad, el salario de este convenio tendrá el recargo del 25 por 100, salvo que dicho salario se establezca atendiendo a que tal trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36, punto 2, del Estatuto de los Trabajadores.

Complementos extrasalariales

Art. 30. *Plus de transporte.*—Se establece un plus extrasalarial de transporte, no computable a efectos de cotización a la Seguridad Social, de 70 euros, abonados por meses vencidos y devengados, exclusivamente en once mensualidades.

Al efecto de simplificar la confección de nóminas por parte de la empresa, esta podrá prorratear el pago de este plus durante los doce meses del año.

Art. 31. *Prendas de trabajo.*—A los trabajadores que proceda (almacenes, trastienda, etcétera), comprendidos 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 de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y los trabajadores en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente o, al menos, en la mitad de la misma.

La empresa que exija al personal mercantil utilizar un determinado tipo de vestido o calzado le facilitará las prendas adecuadas y no serán obligatorias mientras no sean suministradas y cuantas veces sean necesarias.

Art. 32. *Descuento en compras.*—Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un descuento en las compras que realicen en su propia empresa de un 20 por 100 del precio de venta al público, siempre que los artículos adquiridos sean para su uso personal o de los familiares que con él convivan.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a juicio del trabajador disfrute.

En ningún caso la aplicación de este descuento podrá ser superior al margen comercial aplicado a cada artículo por las empresas.

Art. 33. *Dietas y viajes.*—El trabajador que por motivos del servicio tenga que desplazarse fuera del municipio, estando ausente de su centro de trabajo, no permitiendo el retorno para comer, tendrá derecho a percibir una media dieta de 10,30 euros.

Si la duración del desplazamiento por motivos y circunstancias semejantes exija pernoctar fuera de su domicilio habitual, el trabajador tendrá derecho a que se le abone los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes, así como una dieta de 24,97 euros en compensación de aquellos gastos cuya justificación no sea posible.

A los trabajadores que utilizan su vehículo para realizar trabajos de la empresa, esta les abonará una cantidad consistente en 0,23 euros por kilómetro realizado.

Ambas partes acuerdan la formalización de una póliza de seguro de accidentes para los trabajadores afectados por este artículo.

Art. 34. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes. Pagas extraordinarias.*—La totalidad de los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán anualmente una gratificación extraordinaria en los meses de marzo, julio y diciembre, pagadera en cada uno de los meses indicados, y las dos últimas antes del día 15 de su mes respectivo.

Cada una de estas pagas extraordinarias consistirá en una mensualidad del salario base del convenio más la antigüedad de cada trabajador.

Una vez suscrito el contrato, el trabajador y la empresa podrán acordar el prorrateo de las tres pagas extraordinarias establecidas en este artículo.

Art. 35. *Liquidación y pago. Recibo de salarios.*—El pago de haberes se efectuará dentro de cada mes natural.

Para hacer efectivos dichos abonos se usará cualquiera de los sistemas legalmente autorizados (cheques, transferencias, metálico, etcétera). No obstante, se realizará mediante transferencia bancaria cuando así lo solicite el trabajador al empresario o por decisión de este cuando mayoritariamente los trabajadores de la empresa hayan optado por este sistema.

Los recibos justificativos de pago de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por el Ministerio de Trabajo y deberán contener perfectamente desglosados y especificados todos los conceptos salariales y extrasalariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Art. 36. *Anticipos.*—Los trabajadores tendrán derecho a un anticipo el día 15 de cada mes por importe máximo del 50 por 100 del salario devengado. La existencia del anticipo se hará constar expresamente en los recibos de salarios, procediendo a su deducción.

Las empresas deberán tener un modelo de recibo de anticipo, donde se hará constar la fecha, la cuantía del mismo, el mes al que corresponda, el trabajador solicitante y la persona que lo autoriza, constando la firma de ambos. El trabajador deberá recibir copia del mismo.

Art. 37. *Salario base.*—El salario base mensual y anual, que tiene carácter de mínimos, queda reflejado en las tablas salariales anexas a este convenio.

Los efectos económicos del presente convenio se retrotraerán al 1 de enero del año respectivo.

Las retribuciones de los trabajadores que estén contratados o puedan contratarse a tiempo parcial será la parte proporcional del salario base o de cualquier otro concepto salarial o extrasalarial de este convenio por jornada efectivamente trabajada, a excepción del plus de transporte, que será abonado en su totalidad a todos los trabajadores.

Las empresas garantizarán el percibo de igual salario en igual función sin diferenciación alguna por razón de sexo. El pago del salario se efectuará por los meses vencidos en el lugar de trabajo o, previo consentimiento del trabajador, por talón bancario o mediante ingreso en cajas de ahorro o bancos.

Art. 38. *Incrementos salariales.*

— Incremento salarial año 2008: El incremento salarial pactado para el año 2008, con efectos económicos a partir del 1 de enero de 2008, será el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2008, es decir, un 2 por 100 más un punto sobre todos los conceptos económicos del presente convenio. Verificado el IPC real obtenido en el ejercicio 2008, si este fuera superior al incremento pactado, se generarán atrasos, los cuales, en el plazo de noventa días, se procederá a regularizar la diferencia entre ambos.

- Incremento salarial año 2009: El incremento salarial pactado para el año 2009, con efectos económicos a partir del 1 de enero de 2009, será el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, más 0,40 puntos sobre todos los conceptos económicos del presente convenio. Verificado el IPC real obtenido en el ejercicio 2009, si este fuera superior al IPC previsto, se generarán atrasos, los cuales, en el plazo de noventa días, se procederá a regularizar la diferencia entre ambos más 0,40 puntos.
- Incremento salarial año 2010: El incremento salarial pactado para el año 2010, con efectos económicos a partir del 1 de enero de 2010, será el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, más 0,40 puntos, sobre todos los conceptos económicos del presente convenio. Verificado el IPC real obtenido en el ejercicio 2010, si este fuera superior al IPC previsto, se generarán atrasos, los cuales, en el plazo de noventa días, se procederá a regularizar la diferencia entre ambos más 0,40 puntos.

Art. 39. *Horas extraordinarias.*—Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias habituales.

Las horas extraordinarias para atender imprevistos serán consideradas de carácter estructural, a los efectos previstos en el Real Decreto 234/1990, de 24 de febrero.

El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual y teniendo un recargo del 75 por 100 las realizadas en días laborables, y del 150 por 100 las que se realicen en festivos y/o domingos.

De común acuerdo entre empresa y trabajadores, se podrá compensar cada hora extraordinaria por una y cuarenta y cinco horas de descanso. Estas compensaciones de horas podrán acumularse en un plazo no superior a cuatro meses.

Capítulo 5

Condiciones de trabajo

Art. 40. *Jornada laboral.*—La duración máxima de la jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Dicha jornada, a efectos de cómputo anual, equivaldrá a 1.792 horas.

En almacenes y oficinas de funcionamiento autónomo con respecto a la venta, se disfrutará de jornada continuada, de lunes a viernes, a menos que con anterioridad a la vigencia del presente convenio viniese aplicándose la jornada partida en los mencionados centros de trabajo. En cualquier caso, lo dispuesto en este artículo no podrá suponer para las empresas la reducción de jornada alguna de la jornada mercantil.

Los trabajadores que realizan trabajos nocivos tendrán una jornada laboral de treinta y cinco horas semanales.

Art. 41. *Fiestas especiales.*—Se consideran festivos el Sábado Santo, así como las tardes del 24 de diciembre y el 31 de diciembre.

Art. 42. *Descanso semanal.*—En cumplimiento del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 2001/1983, en lo que se refiere al descanso semanal se fija en el disfrute de un día de descanso a la semana, de lunes a sábados, ambos inclusive, y de forma rotativa.

Este descanso no podrá ser compensado económicamente.

Quedan exceptuadas de este artículo las empresas que cierren durante la jornada del lunes por la mañana o sábado por la tarde.

Art. 43. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de treinta y un días ininterrumpidos, entre el 20 de junio y el 30 de septiembre. En los casos en que la empresa cierre un mes este será obligatorio para todos los trabajadores para el disfrute de sus vacaciones dentro del período anteriormente mencionado. No obstante a lo anteriormente dicho, y siempre de común acuerdo entre las partes, las vacaciones podrán disfrutarse fuera del período anteriormente citado.

Las vacaciones no podrán empezar en vísperas de festivos, salvo cuando comienza el día 1 de cada mes.

La fecha del disfrute de las vacaciones se establecerá por turno rotativo entre los trabajadores.

Una vez suscrito el contrato, el trabajador/a y la empresa podrán acordar el disfrute de las mismas en dos períodos, coincidiendo uno de ellos entre el 20 de junio y el 30 de septiembre.

El disfrute de las vacaciones se interrumpirá al pasar el trabajador a la situación de incapacidad temporal, teniendo este derecho a disfrutar, en concepto de vacaciones, los días en que haya permanecido de baja por enfermedad.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 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.

Art. 44. *Licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio civil o religioso o relaciones de hecho. En esta última situación el trabajador deberá acreditar dicha situación por medio de certificado de registro público. En cualquier caso, dicha licencia no podrá ser disfrutada nuevamente y por los mismos motivos hasta que no hubiese transcurrido un período mínimo de dos años desde la anterior licencia.

2. Tres días naturales por nacimiento de un hijo, que podrán ser prorrogados por otros tres en caso de justificación de enfermedad de madre o hijo o cuando el trabajador necesite un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.

3. Tres días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, que podrán ampliar a cinco cuando medie necesidad de desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.

4. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad que podrán ampliar a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.

5. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia. Dos días si fuese fuera de la Comunidad de Madrid.

6. Un día por traslado de domicilio habitual.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales de un período de tres meses, podrá pasar la empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Por el tiempo indispensable para la obtención del carné de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

9. Por el tiempo establecido para disfrute de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en las formas reguladas por la legislación vigente.

10. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

En casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo necesario según las circunstancias, convingiendo las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Art. 45. *Permiso por asistencia a consultorio médico.*—Cuando por razón de enfermedad propia o de cualquiera de sus hijos menores de dieciséis años, siempre que dicha enfermedad no sea permanente o que suponga una situación reiterativa, los trabajadores que precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, las empresas concederán sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, teniendo que justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo o persona acreditada de la Seguridad Social.

Quedan exceptuadas del cumplimiento del contenido de este artículo las empresas que mantengan una nómina inferior a tres trabajadores en cada centro de trabajo, en cuyo caso se remitirán a lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

Capítulo 6

Suspensión del contrato

Art. 46. *Excedencias.*

- a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- b) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) El trabajador con, al menos, una antigüedad de un año en la empresa tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, que solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y que aquellas peticiones se fundamenten en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria causará baja definitivamente en la empresa.

Capítulo 7

Protección a la maternidad

Art. 47. *Protección a la maternidad.*—La mujer embarazada tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo siempre cuando se demuestre que las condiciones del puesto de trabajo que desempeña pudieran influir negativamente en su salud o en la del feto, asegurándole el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reintegre después del parto. El mismo derecho asiste a la trabajadora cuando exista la posibilidad de repercutir sobre la lactancia de las trabajadoras.

Este cambio se producirá por certificación facultativa.

Art. 48. *Excedencia por cuidado de hijos.*—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta 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.

Las excedencias contempladas en los apartados anteriores del presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional 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. Asimismo, el/la trabajador/a que tenga recono-

cida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Art. 49. *Permiso por parto.*—La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 50. *Permiso por paternidad.*—El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo de un 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Art. 51. *Preparación al parto.*—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.

Art. 52. *Permiso por adopción y acogimiento.*—En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas pre-

vistas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

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

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 53. Permiso por lactancia.—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El trabajador/a por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Asimismo, y siempre que exista mutuo acuerdo previo entre empresa y trabajador, este podrá sustituir el derecho a la ausencia del trabajo de una hora diaria o a la reducción de jornada en media hora, acumulándolo en jornadas completas hasta un máximo de quince días laborables o veintidós días naturales.

El mutuo acuerdo habrá de producirse antes de iniciarse el permiso por maternidad o paternidad del trabajador que desee acumular la lactancia.

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

Art. 54. Permiso especial no retribuido.—Aquellos trabajadores y/o trabajadoras que lo soliciten y por mutuo acuerdo con la empresa, podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses, una vez finalizado su permiso de paternidad o situación por maternidad. Para ejercer este derecho, el trabajador o trabajadora deberá solicitarlo antes de finalizar el disfrute del permiso o la baja laboral.

Dicha petición se hará por escrito y con acuse de recibo; una vez cumplidos estos requisitos, el permiso operará de forma automática. Dicho permiso tiene vigencia únicamente para aquellos trabajadores o trabajadoras afectados por el presente artículo. Finalizado dicho permiso, su incorporación al puesto de trabajo será automática.

Art. 55. Reducción de jornada.—Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario

podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada previstos en este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

Capítulo 8

Condiciones sociales

Art. 56. Enfermedad y accidentes.—La empresa abonará al trabajador que se encuentre en incapacidad temporal o accidente laboral por un período máximo de dieciocho meses el siguiente complemento:

- Hasta el 100 por 100 del salario en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- Hasta el 100 por 100 del salario en la primera incapacidad temporal del año natural por enfermedad común.
- En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad común del año natural o en los casos de inasistencia al trabajo por enfermedad común, justificados o no justificados por el facultativo médico, sin que llegue a extender parte de baja por incapacidad temporal, el complemento del 100 por 100 del salario se aplicará desde el cuarto día de la baja. Es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante lo anterior, en caso de hospitalización el complemento alcanzará hasta el 100 por 100 del salario desde el primer día.

Si por norma de rango superior el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social durante la vigencia de este convenio modificara la cuantía de las prestaciones económicas que otorgara para estos casos, las empresas podrán disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

Art. 57. Seguro de vida.—Las empresas están obligadas a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez para los trabajadores afectados por el presente convenio, por una cobertura mínima de 9.000 euros.

A instancia de los representantes legales de los trabajadores o sindicatos firmantes del convenio, las empresas facilitarán copia de la pertinente póliza.

Art. 58. Integración laboral de trabajadores discapacitados.—Las empresas que ocupen más de 50 trabajadores fijos vendrán obligadas a emplear a un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores minusválidos de la Oficina de Empleo.

Se entenderá por minusválido toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33 por 100 como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

No podrán considerarse dentro del cupo reservado aquellos trabajadores que adquieran una minusvalía como consecuencia de accidente y/o enfermedad común que estuvieran prestando sus servicios para la empresa.

Art. 59. Ineptitud sobrevenida.—Los trabajadores afectados de ineptitud física sobrevenida gozarán de los derechos de permanencia en la empresa y reincorporación a la misma que se contemplan en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

Art. 60. Jubilación.—Por mutuo acuerdo entre empresa y los trabajadores que procedan a una jubilación voluntaria anticipada, dispondrán de una compensación en la cuantía siguiente:

- A los 64 años: 2.200 euros.
- A los 63 años: 2.800 euros.
- A los 62 años: 3.400 euros.
- A los 61 años: 4.000 euros.
- A los 60 años: 5.200 euros.

Art. 61. Formación y promoción en el trabajo.—Aquellos trabajadores que cursen con regularidad cursos oficiales para la obtención de un título académico o profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo cuando así esté instaurado en la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a asistir a cursillos de formación o reciclaje, impartidos por las patronales o sindicatos firmantes de este convenio, previa comunicación a la empresa con, al menos, siete días de preaviso.

Asimismo, se determina que los cursillos, en su contenido, guardarán relación con las necesidades específicas del Sector.

La coincidencia con la jornada laboral habitual del trabajador será, como máxima, de una y treinta horas diarias.

Se establece un máximo de sesenta horas anuales retribuidas en las condiciones anteriormente citadas, que deberán ser acreditadas por los trabajadores asistentes a los cursillos.

Capítulo 9

Prevención y salud laboral

Art. 62. *Seguridad y salud.*—La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y reglamentos que la desarrollen.

Art. 63. *Garantías del delegado de prevención.*—Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

A los efectos del cumplimiento de las obligaciones marcadas por la Ley para los delegados de prevención, la empresa concederá un máximo de ocho horas más adicionales mensuales, con independencia de las que corresponden como representantes de los trabajadores, abonables dentro de su jornada habitual de trabajo.

Asimismo, a los delegados de prevención se les facilitará la asistencia a cursos sobre prevención de riesgos laborales impartidos por órganos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia al mismo.

Art. 64. *Reconocimientos médicos.*—Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas categorías profesionales existentes en cada centro de trabajo.

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

Las empresas afectadas por el presente convenio, y a través de las mutuas patronales, efectuarán a todos los trabajadores (con independencia del número de los mismos que ocupe la empresa) un reconocimiento médico anual. Para los trabajadores que realicen trabajos en pantalla o tengan que hacer esfuerzos físicos, las revisiones serán cada seis meses.

Anualmente se establecerá una revisión ginecológica.

Art. 65. *Botiquín médico.*—En todos los centros de trabajo habrá un botiquín que contará, como mínimo, con agua oxigenada, alcohol de 96º, tintura de yodo, gasas, algodón, vendas, esparadrapo y pastillas calmantes del dolor.

Capítulo 10

Régimen disciplinario

Art. 66. *Régimen disciplinario.*—La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

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

Art. 67. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

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

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

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

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

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

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

8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

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

Art. 68. *Faltas graves.*—Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.

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

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

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

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

Art. 69. *Faltas muy graves.*—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Malos tratos de palabra u obra o a la falta de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. 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 prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

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

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

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

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

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

Art. 70. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Art. 71. *Sanciones máximas.*—Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

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

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Art. 72. *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.

Capítulo 11

De los derechos sindicales de representación

Art. 73. *Derechos.*—La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Art. 74. *Garantías sindicales.*—Los miembros del comité de empresa, delegados de Personal y delegados sindicales, gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) les reconocen.

Art. 75. *Órganos de representación.*—Los órganos de representación de los trabajadores en la empresa son los siguientes:

- La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 o más de 10 trabajadores, corresponde a los delegados de Personal. Igualmente, podrá haber un delegado de Personal en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten entre 6 y 10 trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.
- Los delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa, debiendo observar las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los mismos miembros del comité de empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.
- El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

Art. 76. *Delegados sindicales.*—En la empresa o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 50 trabajadores y en empresas de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, se elegirá uno o dos delegados sindicales. En caso de que así fuese, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Estos dele-

gados sindicales tendrán las mismas atribuciones y garantías que el citado texto legal les reconoce.

Art. 77. *Delegados sindicales territoriales.*—Tendrán las mismas facultades que se atribuyen a los delegados sindicales en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, pero sin permiso retribuido ni derecho de reunión en los locales de la empresa, dentro del ámbito funcional del convenio colectivo.

El posterior desarrollo del resto de sus funciones será facultad de la comisión paritaria.

Art. 78. *Competencias de los delegados de personal y comités de empresa.*—1. Los delegados de personal y comités de empresa tienen las siguientes competencias:

- 1.1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico probable del empleo en la empresa.
- 1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que estos.
- 1.3. Emitir el informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario en las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:
 - Reestructuración de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales de aquella.
 - Reducción de la jornada, así como el traslado total o parcial de las instalaciones.
 - Planes de formación o revisión de sistemas de organización.
 - Implantación o revisión de sistemas de organización de la empresa.
 - Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 1.4. Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
- 1.5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 1.7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- 1.8. Anualmente, información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirá datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
- 1.9. Ejercer una labor:
 - De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los órganos o tribunales competentes.
 - De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- 1.10. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- 1.11. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

1.12. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

A) Garantías sindicales. Los miembros del comité de empresa y los delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que podrán ser oídos, a parte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de Personal.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica y profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- Expresar colegiadamente si se trata del comité, con libertad de sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegados de personal en cada control de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala.

Delegados de Personal o miembros del comité de empresa:

- Hasta 100 trabajadores: 18 horas.
- De 101 a 250 trabajadores: 23 horas.
- De 251 a 500 trabajadores: 33 horas.
- De 501 a 750 trabajadores: 38 horas.
- De 751 en adelante: 43 horas.

- Los delegados sindicales, delegados de Personal y miembros del comité de empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre venta o productividad, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente a promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.
- Derechos de reunión. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de una misma empresa tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de Personal, el comité de empresa o centro de trabajo, por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o los delegados de Personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Solo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la actividad, las diversas reuniones

parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

B) Lugar de reunión.

- El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.
- El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:
 - Si no se cumplen las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.
 - Si hubiese transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
 - Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
 - Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

- Convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo este acusar recibo.
- Locales y tablón de anuncios. Las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, pondrán a disposición de los delegados de Personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios.

Las posibles discrepancias se resolverán por los órganos jurisdiccionales competentes.

Art. 79. *Cuotas sindicales*.—La empresa podrá descontar, a requerimiento de los trabajadores, las cuotas sindicales en la nómina.

Art. 80. *Horas sindicales*.—Las horas sindicales legalmente establecidas podrán ser acumuladas entre los miembros del comité de empresa, delegados de Personal y delegados sindicales.

Art. 81. *Elecciones sindicales*.—A efectos meramente electorales y de cara a clarificar el encuadramiento de cada una de las categorías profesionales en los distintos colegios electorales, se acuerda la siguiente distribución del personal:

- Colegio A: Técnicos y administrativos, integrado por las siguientes categorías:
 - Jefe de personal.
 - Jefe de compras.
 - Jefe de ventas.
 - Encargado general.
 - Jefe administrativo.
 - Secretario/a.
 - Jefe de grupo.
 - Jefe de sección.
 - Técnico informático.
 - Jefe de mantenimiento.
 - Jefe de sucursal.
 - Jefe de almacén.
 - Oficial administrativo.
 - Auxiliar administrativo.
 - Auxiliar de caja.
- Colegio B: Especialistas y no cualificados:
 - Dependiente.
 - Viajante.
 - Corredor de plaza.
 - Ayudante de dependiente.
 - Escaparatista.
 - Rotulista.
 - Cobrador.
 - Vigilante.
 - Portero.
 - Oficiales de oficio.
 - Ayudantes de oficio.
 - Telefonista.
 - Dibujante.

Conductor.
Decorador.
Recepcionista.
Mozo especialista. Mozo.
Reponedor-merchandising.

Art. 82. *Comité intercentros.*

a) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros, se podrá constituir un comité intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas las materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

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

b) El número máximo de componentes del comité intercentros será de 13, sus miembros serán designados de entre los componentes en los distintos comités de centro o delegados de Personal y en la constitución del comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el voto válido por el de miembro de 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 Servicio de Mediación, Arbitraje y Consulta, publicándose en los tablones de anuncios.

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.

Capítulo 12

Comisión paritaria

Art. 83. *Comisión paritaria.*—Las partes negociadoras, conscientes de la necesidad de seguir desarrollando un clima de buenas relaciones entre trabajadores y empresarios, están de acuerdo en crear una comisión paritaria compuesta por seis representantes de las centrales sindicales, por un parte, tres de CC OO, tres por UGT y seis representantes por la parte empresarial.

Esta comisión tendrá su domicilio, a efectos de convocatoria, en las sedes de las diferentes organizaciones firmantes de este convenio: CC OO, calle Lope de Vega, número 38, 28014 Madrid; UGT, avenida de América, número 25, 28002 Madrid; Fipymem, calle Antonio Arias, número 15, 28009 Madrid, y Copyme, paseo de la Infanta Isabel, número 17, 28014 Madrid.

En cualquier cuestión que pudiera surgir en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente convenio, las partes se comprometen, a partir del momento de planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción coactiva ni de fuerza sin previo sometimiento a la comisión paritaria que se nombra al efecto, y que deberá emitir su resolución en un plazo no superior a veinte días naturales desde la recepción de la solicitud de convocatoria.

De sus reuniones se levanta acta que será firmada tanto si existe acuerdo como si no, por todas las partes asistentes. Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán para su validez los mismos requisitos exigidos en el apartado 3 del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión paritaria desarrollará las siguientes funciones:

- Interpretación de lo pactado: Tendrá capacidad para discernir cualquier consulta que se formule sobre el texto pactado y su resolución tendrá fuerza vinculante.
- Mediación de conflictos: Si en el ámbito de la empresa no se llegase a ningún acuerdo en un conflicto surgido, cualquier trabajador o empresario podrá acudir a la comisión en solicitud de su mediación para resolverlo.
- Ante cualquier situación de conflicto colectivo en el ámbito territorial del convenio, será preceptiva y obligatoria la convocatoria y reunión de la comisión.
- Deberá emitir informe previo no vinculante en el término de quince días sobre los supuestos de descuelgue previstos en la disposición adicional primera del presente convenio colectivo. Igualmente, deberá emitir informe previo en los supuestos de despido colectivos, de acuerdo con el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, y en los procesos colectivos de movilidad geográfica o modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

A fin de posibilitar la emisión del informe y de ofrecer a las partes el ejercicio de su facultad mediadora, las empresas que pretendan la adopción de estas medidas de carácter colectivo deberán comunicarla a la comisión paritaria en el mismo plazo que a los representantes de los trabajadores, con expresión de la causa justificativa de la medida propuesta.

- En caso de no llegar a acuerdos, la comisión podrá nombrar a uno o más árbitros para su resolución, o remitir a las partes a los organismos competentes.
- La comisión paritaria se reunirá, al menos, una vez cada semestre o cuando sea convocada por alguna de las partes.
- A los efectos de composición de la comisión, ninguna de las partes designa representantes fijos. A las reuniones podrán acudir los asesores de las partes con voz pero sin voto. Las horas destinadas por cada miembro de la comisión a las reuniones de las mismas serán retribuidas conforme a los salarios que se vienen percibiendo y no computarán a efectos de límites de horas sindicales. La emisión, si detectara cualquier anomalía, se dirigirá a las empresas y trabajadores a quienes sean imputables, a fin de que sean subsanadas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Descuelgue salarial.*—Sin perjuicio de que los efectos económicos del presente convenio colectivo sean de obligatorio cumplimiento para todas las empresas incluidas en su ámbito territorial y funcional, se establece un tratamiento excepcional para todas aquellas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de pérdidas o déficit en la cuenta de resultados de los tres últimos ejercicios económicos que ponga en peligro la continuidad de la empresa.

En aquellas empresas en las que se hayan registrado pérdidas en los tres últimos ejercicios económicos, no será necesaria la obligación de los incrementos retributivos establecidos en este convenio colectivo y ello con arreglo a la siguiente escala.

- Empresas con pérdidas en un año dentro de los tres últimos ejercicios: Se aplicará un aumento del 66,66 por 100 del incremento pactado en el presente convenio.
- Empresas con pérdidas en dos años dentro de los tres últimos ejercicios: Se aplicará un aumento del 33,33 por 100 del aumento pactado en el presente convenio.

No obstante lo anterior, se acuerda expresamente que ninguna empresa, por las causas que se estipulan en esta disposición adicional, podrá descolgarse del convenio colectivo en más de un 6 por 100 sobre las tablas salariales establecidas en este convenio.

Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este acuerdo, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

- Presentar la petición a la comisión paritaria en un plazo máximo de quince días naturales, mediante carta certificada con acuse de recibo, desde la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.
- Acreditar, con la documentación pertinente, la situación origen de la petición en un plazo máximo de treinta días naturales. La fórmula de acreditación del posible déficit se realizará en base a la

documentación contable y mercantil de obligado depósito en el Registro Mercantil, que constituirá acreditación objetiva y fehaciente del estado contable de la empresa y, de tratarse de empresarios individuales, en base a la documentación presentada ante organismos oficiales de cualquier clase, incluido el Ministerio de Economía y Hacienda.

3. Ambos plazos comenzarán a contar a partir de la publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID o de la revisión del convenio colectivo.

Cumplidos estos trámites, la comisión paritaria determinará en un plazo máximo de quince días, a partir de aquel en que se reciba la documentación, la procedencia o improcedencia de la solicitud, para la cual deben de cumplirse sucesivamente las siguientes condiciones:

- Que la comisión paritaria compruebe la realidad de la situación presentada.
- A petición de cualquiera de las partes y por cuenta de la empresa podrá recabarse el informe de un censor jurado de cuentas. No obstante, en las empresas de menos de quince trabajadores y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa para demostrar la situación de la empresa.

Cuando exista pleno acuerdo entre los trabajadores y la dirección de la empresa, respecto de la procedencia y alcance del descuelgue y así se notifique a la comisión paritaria, esta se limitará al registro de tal declaración.

Una vez transcurrido el plazo dispuesto en el apartado anterior sin que la empresa y representantes de los trabajadores hayan llegado a un acuerdo, quedará abierta la posibilidad de que cualquiera de las partes acuda a la jurisdicción ordinaria por la vía del conflicto colectivo, o la que proceda a una mediación o arbitraje de equidad. Los representantes de los trabajadores y los miembros de la comisión paritaria están obligados a mantener la mayor reserva de la información a la que tenga acceso como consecuencia de la aplicación de la presente disposición, observando en relación con la misma el debido sigilo profesional.

Queda, asimismo, expresada la conformidad de las partes en cuanto a la aceptación y realización de cualquier clase de descuelgue y el documento en el que, en su caso, se expresase, no significa ni es por sí mismo prueba fehaciente para acreditar situaciones críticas de la empresa a efectos de reducción de plantilla o amortización de vacantes.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en esta disposición solo afecta al concepto económico-salarial del convenio, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del convenio.

Segunda. *Recuelgue salarial.*—Aquellas empresas sujetas al presente convenio colectivo que en su día se hubiesen acogido a lo dispuesto en la disposición adicional primera del presente texto o del convenio anterior, en materia de descuelgue, estarán obligadas a aplicar el contenido económico pactado en este convenio para todos sus trabajadores en el caso de no acogerse nuevamente al descuelgue y obtenerlo durante la vigencia del presente convenio.

Desde la publicación de la revisión salarial del año 2000, las empresas que se hubieran acogido al descuelgue deberán acreditar ante la comisión paritaria la situación económica para que esta apruebe el mantenimiento del descuelgue o el recuelgue salarial.

Tercera. *Derecho supletorio y concurrencia.*—En lo no regulado en el presente convenio colectivo, y a salvo de las remisiones expresadas en el mismo a determinada normativa supletoria, se estará a lo dispuesto, con carácter general, en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan.

Cuarta. *Acoso moral en el trabajo.*—Podrá entenderse como acoso moral las siguientes situaciones:

- Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.
- El acoso moral en el ámbito laboral señala el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente, con

vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.

- Una actuación por la que un superior aísla a un trabajador sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y al deterioro psicológico, sin que existan causas profesionales objetivas. El hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos, le conduce a diversas enfermedades.

En conclusión, es el ejercicio de la violencia psicológica extrema que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, respecto de la que existe una relación asimétrica de poder.

Se establecen los principios generales:

- Que el empresario junto con la representación legal de los trabajadores (RLT), planificarán el trabajo para prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica en el trabajo.
- Que el empresario deberá de manifestar de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser en absoluto toleradas.

El empresario, junto con la RLT, deberá de adoptar las medidas siguientes:

- Deberán de prever procedimientos que permitan encauzar los problemas de persecución psicológica, la existencia de fallos inherentes a la organización del trabajo por problemas de cooperación y colaboración entre los trabajadores.
- Deberán de adoptar eficaces medidas de forma inmediata ante la existencia de estos problemas y realizarán un análisis para comprobar si los mismos se deben a una inadecuada organización del trabajo.
- Que los trabajadores sometidos al acoso o persecución deberán recibir alguna forma de ayuda o apoyo inmediato.

Quinta. *Discriminación por edad.*—Por motivos de discriminación salarial por razón de edad, quedan suprimidas las categorías profesionales de auxiliar de oficina, que pasa a ser denominada auxiliar administrativo.

Asimismo, el auxiliar de caja y el ayudante de vendedor, al cumplir dos años de antigüedad, pasarán a pertenecer a la categoría profesional inmediatamente superior, cajero y dependiente vendedor especializado respectivamente, es decir, reconociéndoseles la nueva categoría a partir de ese momento a todos los efectos legales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos de dicho Instituto Laboral y su Reglamento de 16 de julio de 1998 y de 3 de octubre de 2000, a incorporar en los convenios colectivos, artículos 14.2, párrafo 2.o), del citado Reglamento, y 85.2.e), del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento de 16 de julio de 1998 y de 3 de octubre de 2000.

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo o de cualquier otro que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento de 16 de julio de 1998 y de 3 de octubre de 2000.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a iniciar las gestiones oportunas ante los órganos competentes del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, para la entrada de las organizaciones patronales firmantes, Fipymen y Copyme, en la estructura de dicho Instituto como miembros de pleno derecho.

Segunda. Las partes firmantes acuerdan transferir a la comisión paritaria las funciones de la comisión negociadora para que en fechas próximas se negocie la integración de los Sectores del convenio del Vidrio, Cerámica, Iluminación y Regalo y del convenio de Juguetes, Deportes y Armerías, ambos de la Comunidad de Madrid,

para que durante la vigencia del convenio se establezcan reuniones vinculantes para su adaptación al actual texto del convenio del comercio vario.

Tercera. *Asimilación de categorías.*

Grupo V: La categoría profesional de ingeniero pasa a denominarse titulados y licenciados.

Grupo IV: Titulado de grado medio. Se asimila esta categoría profesional a la de ayudante técnico sanitario.

Grupo III: Las categorías de capataces, jefe de sección administrativo y jefe de equipo, todas ellas se asimilan en jefe de sección.

Grupo II: Se crea la categoría profesional de cajero/a.

Se asimila a esta nueva categoría profesional la actual categoría de auxiliar de caja de más de veintidós años.

Se crea la categoría de vendedor especializado y se asimila a ella la de dependiente de más de veintidós años.

Se asimilan a la categoría profesional de oficial administrativo las de secretario/a, operador, analista, codificador y perforista.

Se crea la categoría de conductor y se asimilan a la misma categorías actuales de conductor de primera y conductor de segunda.

La actual categoría de rotulista desaparece como tal y pasa a la nueva categoría de técnico comercial.

Grupo I: La actual categoría de ayudante de oficina desaparece y pasa a ser asimilada a la categoría de oficial de segunda.

Desaparecen las actuales categorías de conserje y ordenanzas que se asimilan a la categoría de mozo.

ANEXO I

PLAN DE IGUALDAD. CONCEPTO, DIAGNÓSTICO Y OBJETIVO

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

A efectos de lo regulado en el presente convenio, respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación, y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007. Siendo los objetivos prioritarios del plan de igualdad las materias que afecten a la igualdad de trato y de oportunidades en:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.

- Formación.
- Promoción.
- Retribuciones.
- Distribución del tiempo de trabajo.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Embarazo o maternidad.

A) Concepto de los planes de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

B) Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

Algunas cuestiones susceptibles de ser analizadas en el diagnóstico de situación son:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias del último año y los motivos.
- i) Promociones del último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación del último año y tipo de acciones formativas.
- k) Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción.
- l) Los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C) Objetivos de los planes de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para

la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etcétera, y entre otros podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
 - b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
 - c) Establecer programas específicos para la selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
 - d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
 - e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
 - f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
 - g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
 - h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
 - i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
 - j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etcétera.
 - k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.
- D) Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.
- Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.
- E) Evaluación y seguimiento de las acciones.
- Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una comisión de seguimiento constituida por la dirección de la empresa y la representación sindical de los trabajadores, que se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes. Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la comisión paritaria, la cual podrá participar en el seguimiento de los mismos, pues deberá ser informada de la implantación de los planes de igualdad que se lleven a cabo en los sectores afectados por el presente convenio.
- Serán, asimismo, cometidos de esta comisión:
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
 - Promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres a participar en la igualdad de oportunidades.
 - Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la empresa.

Dentro de las competencias de esta comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

F) Información y difusión de medidas.

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Una vez realizada la introducción de esta acta en el articulado del convenio colectivo, las empresas dispondrán de un plazo de un año desde la fecha de publicación del presente convenio colectivo, a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

TABLAS SALARIALES INICIALES COMERCIO VARIO AÑO 2008

CATEGORIAS	2008	
	INICIAL	MENSUAL
GRUPO V		
TITULADOS Y LICENCIADOS	1.318,29	19.774,35
DIRECTOR GENERAL	1.318,29	19.774,35
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.270,36	19.055,40
JEFE DE PERSONAL	1.270,36	19.055,40
JEFE DE VENTAS	1.270,36	19.055,40
JEFE DE COMPRAS	1.270,36	19.055,40
GRUPO IV		
JEFE DE SUCURSAL	1.185,29	17.779,35
JEFE DE ALMACEN	1.185,29	17.779,35
TITULADO GRADO MEDIO	1.185,29	17.779,35
ENCARGADO GENERAL	1.198,45	17.976,75
GRUPO III		
JEFE DE GRUPO	1.018,69	15.280,35
JEFE DE SECCIÓN	928,76	13.931,40
DIBUJANTE	988,74	14.831,10
ESCAPARATISTA	958,75	14.381,25
CONDUCTOR ESPECIALIZADO	988,74	14.831,10
TECNICO INFORMÁTICO	1.018,69	15.280,35
GRUPO II		
CAJERO/A	838,91	12.583,65
DEPENDIENTE VENDEDOR (MÁS 22)	868,87	13.033,05
OFICIAL ADMINISTRATIVO	868,87	13.033,05
CONDUCTOR	898,86	13.482,90
OFICIAL 1º	898,86	13.482,90
MOZO ESPECIALIZADO	838,91	12.583,65
CORREDOR DE PLAZA	838,91	12.583,65
VIAJANTE	868,87	13.033,05
GRUPO I		
AYUDANTE VENDEDOR	791,64	11.874,60
AUX. CAJA	791,64	11.874,60
AUX. ADMINISTRATIVO	824,79	12.371,85
COBRADOR	838,91	12.583,65
VIGILANTE	838,91	12.583,65
TELEFONISTA	808,93	12.133,95
RECEPCIONISTA	808,93	12.133,95
MOZO	791,64	11.874,60
OFICIAL 2º	838,91	12.583,65
REPONEDOR-MERCHAN	792,44	11.886,60
FORMATIVO PRIMER AÑO	599,50	8.992,50
FORMATIVO SEGUNDO AÑO	617,02	9.255,30
PLUS DE TRANSPORTE	70,00	
DIETA ENTERA	24,97	
MEDIA DIETA	10,30	
KILOMETRAJE	0,23	