

Convenio colectivo do sector de comercio de alimentación 2009-2011(BOP de 4 de marzo de 2010)

Visto o expediente do convenio colectivo do sector de COMERCIO DE ALIMENTACIÓN (código convenio 1500295), que tivo entrada neste Departamento Territorial da Consellería de Traballo e Benestar o día 02.02.2010 e subscrito pola parte económica pola Asociación de Supermercados y Autoservicios de la provincia de A Coruña e pola parte social por CCOO, USO e UGT o día 27.01.2010, de conformidade co disposto nos artigos 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e o Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia en materia de traballo, este Departamento Territorial.

ACORDA:

PRIMEIRO.–Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante neste Departamento Territorial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

SEGUNDO.–Ordenar o depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

TERCEIRO.–Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 19 de febreiro de 2010.

O xefe territorial de Traballo e Benestar

Luis Alberto Álvarez Freijido

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE A CORUÑA

Artículo 1. ÁMBITO.

a) Territorial.–El presente convenio colectivo es de aplicación en toda la provincia de A Coruña.

b) Funcional.–El presente convenio colectivo es de aplicación en todas las empresas dedicadas al comercio de alimentación, como son las empresas encuadradas en las agrupaciones de almacenistas de alimentación; detallistas de ultramarinos y similares (ultramarinos, comestibles, charcuterías, fiambrerías y jamonerías); supermercados y autoservicios; cooperativas de consumo y economatos laborales; así como las empresas pertenecientes a las agrupaciones de caramelos y chocolates, torrefactores de café y, en general, para todo el comercio detallista que en razón de la verdadera actividad que desarrolla, debe figurar encuadrado en este convenio colectivo.

c) Personal.–El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional.

Artículo 2. VIGENCIA.

La duración del presente convenio será de tres años, contados desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre del año 2011. Entrará en vigor el día de su firma, si bien sus efectos económicos pactados tendrán efecto retroactivo al 1 de enero de 2009, en los conceptos especificados en el artículo 28.

Artículo 3. DENUNCIA Y SUS EFECTOS.

La denuncia del convenio se entenderá válidamente efectuada por cualquiera de las partes siempre que medie comunicación por escrito a la otra parte antes del último mes de vigencia ordinaria del convenio.

Producida la denuncia del convenio, en los términos establecidos en el párrafo primero, las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora en la segunda quincena del mes de enero, y a iniciar la negociación efectiva en la primera quincena del mes de febrero inmediatamente siguiente.

Artículo 4. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La ordenación el trabajo es facultad del empresario, o persona en quien éste delegue, que debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su categoría profesional.

La dirección de la empresa informará a los representantes de los trabajadores de los sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue necesarios, así como los métodos que puedan conducir a un progreso técnico y económico de la empresa, sin perjuicio de la formación profesional que todos los empleados tienen el deber y el derecho de completar mediante el aprendizaje teórico y práctico y el estudio personal.

Artículo 5. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

El personal al servicio de las empresas afectadas por este convenio colectivo queda encuadrado en algunos de los siguientes Grupos Profesionales en función de sus titulaciones académicas, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación laboral requerida.

Las definiciones contenidas para cada Grupo profesional no son exhaustivas sino meramente enunciativas.

Grupo I. Están comprendidos en este grupo aquellos trabajadores que coordinan, dirigen, establecen y crean políticas generales, prácticas normativas y procedimientos amplios, con alto grado de autonomía a partir de directrices generales. Ejercen la supervisión a través de mandos intermedios, a fin de conseguir los objetivos operacionales marcados.

Grupo II. Están comprendidos en este grupo aquellos trabajadores cuya actividad se desarrolla bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, y para cuyo desarrollo se requiere una pericia o habilidad sistemática en actividades y/o procesos técnicos, comerciales, informáticos o administrativos, estando o no estandarizados.

Grupo III. Están comprendidos en este grupo aquellos trabajadores en puestos que se ejecutan bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional total. Se exige el conocimiento total de su oficio, y las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

La precedente definición de grupos profesionales, no implica la derogación de las categorías profesionales y su definición funcional contenidas en la vigente Ordenanza Laboral de Comercio.

Se crea la categoría de cajero/a en el grupo III, nivel A.

Operará la promoción profesional automática para las siguientes categorías:

* Auxiliares de caja a los tres años de antigüedad en esta categoría, a categoría de cajero/a (grupo III, nivel A).

*Ayudantes/as de dependiente/a a los tres años de antigüedad en esta categoría, a categoría de dependiente/a (grupo III, nivel A).

*Reponedores/as a los tres años de antigüedad en esta categoría, a categoría de auxiliar de caja.

* Reponedores/as que a la firma del presente convenio acrediten una antigüedad de seis años ó mas, pasan a categoría de cajero/a (grupo III, nivel A).

Los trabajadores del nivel IIIC pasarán a cobrar el salario de promoción, cuando acrediten una antigüedad en la empresa de 3 años (excepto para las categorías de ayudante dependiente y reponedor).

Los trabajadores del nivel IIIB pasarán a cobrar el salario de promoción, cuando acrediten una antigüedad en la empresa clasificados en dicho nivel de 5 años (excepto para la categoría de auxiliar de caja).

Los trabajadores del nivel IIIA pasarán a cobrar el salario de promoción cuando acrediten una permanencia en dicha categoría en la empresa de 3 años.

Artículo 6. PERIODO DE PRUEBA.

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba que, para cada grupo profesional de los enumerados en el Artículo 5, se detalla a continuación:

Grupo I: 6 meses.

Grupo II: 3 meses.

Grupo III: 1 mes.

Artículo 7. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

A) CONTRATOS DE FORMACIÓN.

Podrán efectuarse contratos de formación para todas las categorías profesionales, excepto para las de mozo y mozo especializado.

Se podrán celebrar contratos de formación con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veintiún años, ambos incluidos. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Personas con discapacidad.
- Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El salario de contratación de estos trabajadores será igual al 100% del salario base de su categoría profesional y del plus de transporte.

B) CONTRATOS EN PRÁCTICAS.

La retribución de los trabajadores con un contrato en prácticas será del 100% del salario base de su categoría profesional.

C) CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DEL MERCADO.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

D) CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores, en aras a una menor precariedad de la contratación, buscando la repercusión positiva sobre el empleo derivada del actual ciclo económico, y conscientes del proceso de reestructuración en el que se encuentra inmerso el sector de comercio (fusiones y adquisiciones entre empresas, llegada de nuevos operadores nacionales e internacionales, disposiciones legislativas sobre liberalización del sector, etc. se constata la necesidad de, además de los contenidos generales, identificar 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 un servicio determinado, los siguientes:

Las campañas específicas, la consolidación comercial en los casos de creación de un establecimiento, las ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros, los aniversarios y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

En ningún caso tendrán la consideración de trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, sin que, por tanto, puedan concertarse contratos de obra o servicio determinado para cubrir estas situaciones, las que a continuación se enuncian:

Las reformas de establecimientos, los meros cambios o variaciones en el nombre comercial, los traslados de establecimiento acaecidos de un local a otro situado en la misma zona geográfica y ámbito de influencia, y en general todas aquellas modificaciones, innovaciones o alteraciones de cualquier tipo que no tengan las características propias de una creación de establecimiento comercial tal y como ésta es entendida en el sector.

Por otra parte, en los casos de creación de establecimientos comerciales, se entenderá consolidado un establecimiento transcurridos dos años desde el momento de su creación. Estos casos tendrán que estar necesariamente ligados a inversiones económicas cuantificadas, y siempre serán generadores de creación de empleo. Además, se excluye la posibilidad de celebrar más de una vez con el mismo trabajador el contrato de obra o servicio determinado cuando tenga por objeto la creación de establecimientos comerciales.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

E) FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

Las empresas de este sector tendrán, a la finalización de la vigencia del presente convenio, un 80% de plantilla fija. Para el cómputo de este porcentaje, no se tendrán en cuenta los trabajadores que estén ligados a la empresa por un contrato de interinidad y de igual modo se descontarán los centros de nueva apertura y aquellos que hayan efectuado reformas que supongan un incremento sustancial de las ventas. En estos dos últimos casos el período durante el que no se computará a estos trabajadores será de 24 meses. La comisión paritaria del convenio velará por el cumplimiento de este compromiso.

Las empresas se comprometen igualmente a transformar en indefinidos un 30% de la totalidad de los contratos de obra o servicio determinado regulados en la letra D) de este artículo. Este porcentaje se referirá únicamente a los contratos de este tipo que agoten su duración máxima de dos años.

F) CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

La regulación de esta modalidad de contrato vendrá determinada por el ET con las siguientes especificaciones:

- Cuando la jornada a tiempo parcial no exceda de las cuatro horas diarias, se realizará de forma continuada.
- La empresa informará de las vacantes a jornada completa que se produzcan.

Artículo 8. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

A) DESPLAZAMIENTO.–Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos a aquel en que presten sus servicios fundamentando dicho desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Se entenderá por desplazamiento el cambio de centro de trabajo dentro del municipio o en municipios limítrofes,

B) TRASLADO.–Se entiende por traslado el desplazamiento a otro centro de trabajo que implique un cambio de domicilio. Se entiende que un desplazamiento implica cambio de domicilio cuando el centro de trabajo de nuevo destino diste más de 40 kilómetros de su centro actual o de su domicilio actual.

Para los supuestos de traslado de personal por los motivos contemplados en la Ley, se establecen los siguientes mecanismos:

- Negociación preceptiva con la representación legal de los trabajadores.
- Intervención de los mecanismos del AGA, y en caso de desacuerdo de la comisión paritaria.
- Recuperación del puesto de trabajo anterior en caso de laudo o sentencia favorable.

- Preaviso de 45 días.
- Plazo de incorporación al nuevo centro de trabajo de 30 días.
- Los traslados no tendrán una duración inferior a 12 meses en un período de tres años.
- Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa tendrá derecho al traslado a la misma localidad.

Los casos de traslados darán lugar al devengo por el trabajador trasladado de los siguientes conceptos compensatorios:

- Billete para el trabajador y los familiares que vivan a sus expensas.
- Transporte de mobiliario, ropa y enseres de su hogar.
- Indemnización consistente en dos veces el salario base mensual de su categoría profesional, en un único pago.
- Compensación durante doce meses de la diferencia de coste de vivienda en alquiler (vivienda de las mismas características).

Notificada la decisión de traslado, el trabajador podrá optar por la extinción de su contrato percibiendo una indemnización de 25 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de 12 mensualidades.

Artículo 9. ESTRUCTURA SALARIAL.

La estructura de retribuciones en este convenio, se representa y define de acuerdo con lo siguiente:

A) Salario base de grupo: retribución establecida por cada grupo profesional y nivel retributivo.

B) Complementos del salario: cantidades que en su caso deben adicionarse al salario base de grupo por algunos de los siguientes conceptos:

- Personales: antigüedad consolidada.
- Por calidad o cantidad de trabajo: horas extras, pluses, etc.
- De vencimiento superior al mes: pagas de beneficios, julio y Navidad.
- Devengos no salariales: plus de transporte.

Artículo 10. SALARIO HORA PROFESIONAL.

Para su determinación se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:

- A) Salario base.
- B) Las pagas extraordinarias de beneficios, julio y Navidad.
- C) Antigüedad consolidada.
- D) Pluses de naturaleza salarial.

Los conceptos anteriores se refieren a la jornada máxima de trabajo anual.

Artículo 11. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se abonarán tres pagas extras que se harán efectivas en los días laborables inmediatamente anteriores al 22 de julio y 22 de diciembre, y la de beneficios que se hará efectiva dentro del primer trimestre del año.

La cuantía de las tres pagas será de 30 días de salario real.

Artículo 12. PLUS DE TRANSPORTE.

Se establece el plus de transporte con una cantidad de euros mensuales para ayudar a gastos de desplazamiento abonados en 12 pagas. La cuantía para el año 2009 será de 64,46 mensuales.

Por razón de su naturaleza no salarial, este plus no será absorbible ni compensable en ningún concepto.

Artículo 13. JORNADA DE TRABAJO.

La jornada máxima de trabajo queda establecida en 1.812 horas.

Si como consecuencia de alguna norma de carácter general y rango superior se decretase la reducción de la jornada, se reducirá, en los términos que establezca dicha norma, la jornada establecida en el presente convenio.

Asimismo se establece el cierre de los establecimientos comerciales a las 20 horas, los días 24 y 31 de diciembre.

Con carácter general, se reitera la obligación que atañe a las empresas de confeccionar anualmente un calendario laboral de acuerdo con la legislación vigente y exponerlo de manera visible en cada centro de trabajo.

Respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, así como los períodos mínimos de descanso diario o semanal, cada empresa podrá realizar una distribución irregular de jornada en períodos de cuatro meses.

En cada período cuatrimestral la distribución semanal podrá superar las 40 horas de trabajo, con el límite de 9 horas diarias. El exceso de horas trabajadas se compensará en los períodos de menor trabajo.

Antes del inicio de cada período de distribución irregular de jornada, que como mínimo deberá comprender un período de cuatro meses, se publicará el calendario correspondiente a dicho período. Esta publicación se realizará como mínimo con 15 días de antelación al inicio de dicho período.

Artículo 14. TIEMPO DE BOCADILLO.

Del tiempo de descanso durante la jornada referido al personal que conforme al art. 34.4 del E.T. realice más de seis horas de jornada continuada, 20 minutos tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, respetándose las condiciones más beneficiosas que pudieran haberse pactado entre empresa y trabajador. A partir de 1 de enero de 2010.

Artículo 15. HORAS EXTRAORDINARIAS.

A tenor de lo expuesto, en este sector, las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75% de su valor. Las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos, se abonarán con un recargo del 175% de su valor.

Por común acuerdo entre empresa y trabajador se podrá sustituir la compensación económica de estas horas extras, por descanso compensatorio en el mismo porcentaje de recargo en que están retribuidas.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1) Horas extraordinarias habituales: supresión.

2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3) Horas extraordinarias estructurales que son las necesarias para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de

que se trate; mantenimiento siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Será obligado hacer constar en la nómina oficial de salarios el número e importe de las horas extraordinarias realizadas.

Artículo 16. VACACIONES.

Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de 31 días de vacaciones retribuidas. Los trabajadores conocerán las fechas de sus vacaciones al menos dos meses antes del comienzo del disfrute de las mismas.

El trabajador o trabajadora que se encontrara en situación de licencia por paternidad o maternidad podrá unir su período vacacional al período inmediatamente anterior o posterior al parto o baja de maternidad.

Artículo 17. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

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

A. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

B. Cuatro días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Durante el supuesto de hospitalización, la licencia de cuatro días podrá iniciarse durante cualquiera de los días que dure la hospitalización, siempre que se comunique con la debida antelación este extremo.

En el caso de fallecimiento de parientes de tercer grado, un día.

C. Dos días por traslado de domicilio habitual.

D. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

E. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

F. 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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

La trabajadora podrá optar por acumular este período de lactancia en un período de 18 días naturales.

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

H. Los trabajadores dispondrán de tres días, a lo largo del año, por asuntos propios, sin necesidad de justificar. Estos días no se podrán acumular a las vacaciones, ni disfrutar en puentes entre festivos. El disfrute de estos días se acordará con la suficiente antelación para la organización del trabajo.

I. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

J. Los trabajadores podrán ausentarse del trabajo por el tiempo preciso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto siempre que justifique la imposibilidad de asistir fuera del horario laboral.

K. Los trabajadores tendrán derecho a acompañar al consultorio médico, tanto de la Seguridad Social como a los Centros de Salud Privada, a sus hijos/as menores de 16 años, o parientes que estén bajo su dependencia, por el tiempo indispensable de la consulta, debiendo en todo caso aportar el justificante médico de dicha asistencia, en el que se hará constar la hora de entrada y de salida.

L. Por el tiempo imprescindible para la renovación del permiso de trabajo y residencia.

Artículo 18. ENFERMEDAD, ACCIDENTE Y MATERNIDAD.

Las empresas abonarán al trabajador en situación de baja por I.T., accidente, maternidad o embarazo de riesgo, y por un período máximo de 12 meses, un complemento que sumado a la prestación de la Seguridad Social alcance el cien por cien del importe íntegro de sus retribuciones económicas.

En cualquiera de los supuestos la empresa abonará un complemento del 15 por ciento de la base reguladora entre el mes 1.º hasta el término del mes 1.º; y un 10 por ciento desde el mes 1.º hasta el término del mes 18.º .

No obstante, en los supuestos en que el trabajador permanezca hospitalizado se le abonará un complemento del 20 por ciento entre el mes 1.º y el mes 1.º, en tanto en cuanto dure la hospitalización.

El importe a percibir no podrá ser nunca superior al que se perciba en situación de alta en el trabajo.

Artículo 19. ROPAS DE TRABAJO.

Se entregará a todos los trabajadores dos prendas al año, como mínimo, y cuando lo necesite en función de la actividad a desarrollar y de acuerdo con las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 20. PREMIOS DE PERMANENCIA.

En los casos de trabajadores con un mínimo de 10 años de antigüedad en la empresa, se jubilen de mutuo acuerdo con ella, tendrán derecho a disfrutar en los meses inmediatamente anteriores al pase a dicha situación de jubilación de vacaciones retribuidas con arreglo al siguiente criterio:

– Jubilación a los 60 y 61 años: 6 meses de vacaciones.

– Jubilación a los 62 y 63 años: 4 meses de vacaciones.

– Jubilación a los 64 y 65 años: 3 meses de vacaciones.

Artículo 21. JUBILACIÓN ANTICIPADA A LOS SESENTA Y CUATRO AÑOS Y JUBILACIÓN PARCIAL.

1. JUBILACIÓN ANTICIPADA A LOS SESENTA Y CUATRO AÑOS.

Los trabajadores, de acuerdo con la empresa, podrán acogerse a la jubilación especial a los sesenta y cuatro años, al 100% de los derechos pasivos, con simultánea contratación de otros trabajadores desempleados, registrados en la oficina de empleo en número igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten por cualquiera de las modalidades vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, con un período mínimo de duración en todo caso superior al año, y tendiendo al máximo legal respectivo, siempre y cuando legalmente se establezca tal posibilidad de jubilación especial a los sesenta y cuatro años, en consonancia con lo antes señalado.

2. JUBILACIÓN PARCIAL.

a). Los trabajadores que hayan alcanzado la edad de sesenta y cinco años y reúnan los requisitos para causar derecho a la misma, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo.

b). Asimismo, los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que no podrá ser inferior a la edad que legalmente proceda, podrán acceder a la jubilación parcial, en las condiciones previstas en el apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, siendo necesaria la celebración de un contrato de relevo.

El disfrute de la pensión de jubilación parcial en ambos supuestos será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

El régimen jurídico de la jubilación parcial a que se refieren los apartados anteriores será el que reglamentariamente se establezca.

Artículo 22. DESPIDO POR REESTRUCTURACIÓN DE PLANTILLAS.

Las empresas quedan obligadas a la readmisión prioritaria de los trabajadores despedidos en caso de una nueva ampliación de plantilla.

La antigüedad en caso de que percibieran indemnización, será la de la fecha de reintegro; en caso contrario, se respetará la antigüedad primitiva.

Artículo 23. DERECHOS SINDICALES.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 50 trabajadores, existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar sus comunicaciones, a cuyo efecto difundirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

A) Delegados sindicales.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente.

Funciones de los delegados sindicales.

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y a los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y convenio colectivos a los miembros del comité de empresa.
4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despedidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo o cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todos ellos fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

10. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostente la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

11. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiere.

12. Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial o autonómico a nivel de secretario de sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si la solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en sus plantillas de permanencia, salvo pacto individual en contrario.

13. Participación en las negociaciones de convenios colectivos. A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional o autonómica de las centrales reconocidas en el contexto del presente convenio implantadas a nivel nacional o autonómico, y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo en alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

B) De los comités de empresa.

1.—Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

a) Ser informado por la dirección de la empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, o su programa de producción y evolución probable del empleo en empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de tantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre las reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, sobre los planes de formación profesional de la empresa.

4. En función de la materia de que se trata:

– Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

– Sobre la fusión y absorción o dosificación del “status” jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidente que afecte al volumen de empleo.

– El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa, y en su caso, la autoridad laboral competente.

– Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial, en supuesto de despido.

– En los referentes a las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

2. La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

3. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

c) Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

d) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

e) Se reconoce al comité de empresa, capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f) Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1, 2 y 3 del punto a) de este artículo aun después de dejar de pretender al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

g) El comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de la política racional de empleo.

h) Garantías:

1) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en él serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal, y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o restantes centros de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- 2) No podrán ser discriminadas en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.
- 3) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo aquello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- 4) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina. Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se ve afectada por el ámbito de negociación referido.
- 5) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos institutos de formación u otras entidades.
- 6) El total de las horas retribuidas de la representación de los trabajadores a que se refiere el apartado 4, podrá acumularse para ser disfrutado por uno o varios representantes, sin rebasar el máximo total, siempre que medie acuerdo al respecto, del comité, y de la sección sindical afectada, debidamente comunicado a la dirección de la empresa con ocho días de antelación al mes de que se trate, y no suponga alteración grave del régimen laboral de la misma.

En los aspectos no recogidos en este artículo se entenderá aplicable lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 24. CLÁUSULA DE DESCUELGUE SALARIAL.

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio serán de aplicación para todas las empresas afectadas por el ámbito funcional.

Para las empresas que pretendan acogerse a la cláusula regulada en el presente artículo se establecen los siguientes mecanismos:

1. Comisión paritaria del convenio.
2. Negociación con la representación legal de los trabajadores.
3. Mecanismos del AGA.

A todos los mecanismos citados anteriormente se aportará la siguiente documentación:

- Acreditación por medio de la contabilidad oficial de los resultados de los tres últimos ejercicios en los que se demuestre que durante los mismos se producen pérdidas reales.
- Plan de viabilidad para el período que se pretende la aplicación de dicha cláusula de exención y la justificación económica y su repercusión real en el mejoramiento global de los resultados de la empresa.

En su aplicación podrán pactarse reducciones sobre los porcentajes de incrementos negociados o su total inaplicación por el período que se determine, en este último caso se aplicarán los aspectos económicos en los mismos términos que figuran en el convenio anteriormente vigentes.

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

Artículo 25. DIETAS DE DESPLAZAMIENTO.

La cuantía de las mismas, con efectos desde el 1/01/2009 será la siguiente:

* Media dieta: 9,39 euros.

* Dieta completa: 34,22 euros.

Sin perjuicio de las dietas establecidas, por acuerdo entre trabajador y empresa, en lugar de dichas cantidades se abonarán los gastos producidos previa justificación.

Artículo 26. CLÁUSULA DE NO DISCRIMINACIÓN.

Nadie será discriminado en la retribución que le correspondería de acuerdo a su grupo profesional y nivel retributivo, en función de su edad.

Artículo 27. CLÁUSULA DE SUMISIÓN.

Ante la importancia que puede tener para la resolución pacífica de los conflictos laborales la elaboración del acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las organizaciones sindicales CIG, CC.OO. y UGT, las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en que están formuladas.

Artículo 28. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Durante la vigencia del presente convenio se establecen el siguiente incremento salarial aplicable sobre el salario base de cada categoría profesional:

– Para el año 2009: 28 euros lineales para todos los salarios base de todas las categorías.

– Para el año 2010: 28 euros lineales para todos los salarios base de todas las categorías.

– Para el año 2011: 28 euros lineales para todos los salarios base de todas las categorías.

El incremento aplicable para el plus de transporte y ayuda escolar será el IPC real para cada año de vigencia, no aplicándose en el caso de que sea negativo.

Se garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo a la vigencia completa del convenio. Se incorpora la citada cláusula de revisión a los efectos de que pueda ser incorporada en los próximos convenios colectivos.

Artículo 29. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Se establece la posibilidad de disponer en el año de 21 días naturales no retribuidos, disfrutables en periodos con un mínimo de 7 días naturales, con preaviso de 15 días salvo urgencia por motivos de salud, y siempre que no altere la organización del trabajo.

Artículo 30. COMISIÓN MIXTA.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del vigente convenio colectivo, con sede en A Coruña (C.P. 15008), Plaza de Luis Seoane, torre 1-entrepantana.

La comisión mixta estará integrada paritariamente por ocho representantes de las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo, y ocho de los empresarios afectados por el mismo. En el acto de su constitución, la comisión mixta, en sesión plenaria, elegirá un secretario.

La comisión será convocada por cualquiera de las partes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresen los puntos a tratar en el orden del día, así como una propuesta de fecha, lugar y hora para la celebración de la reunión, la cual deberá contestar a la otra parte en un plazo no superior a tres días. La reunión de la comisión mixta

deberá celebrarse en el plazo improrrogable de 10 días desde la recepción de la comunicación de la misma por la otra parte.

Son funciones específicas de la comisión mixta las siguientes:

- a) Interpretación del convenio colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y muy especialmente de las cláusulas obligacionales insertas en este convenio.
- c) La facultad de conciliación previa de aquellas cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo por las partes.
- d) Asegurar la no discriminación de la mujer, controlando la igualdad de trato.
- e) Las partes podrán recabar que la comisión mixta elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del convenio colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, y del desarrollo de los trabajos previstos en el propio convenio, encargando su desempeño a comisiones específicas.
- f) Resto de funciones establecidas a lo largo del articulado del convenio.

Artículo 31. RÉGIMEN DISCIPLINARIO PARA EL ACOSO SEXUAL.

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de los/las trabajadores/as, conductas de acoso sexual verbales o físicas serán conceptuadas como faltas muy graves, graves o leves en función de la repercusión de hecho(*). En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona y/o con personas con contrato laboral no indefinido la sanción se aplicará en su grado máximo.

El comité de empresa, delegado de personal, sección sindical y la dirección de la empresa velarán por el derecho a la intimidad del trabajador/a afectado/a, procurando silenciar su identidad, cuando así fuese preciso.

(*) Podrá seguirse el régimen disciplinario establecido en el acuerdo para la sustitución de la ordenanza.

Artículo 32. CONVENIO GALLEGO.

Al objeto de lograr una racionalización de la negociación colectiva y considerando de suma importancia la homogeneidad en la regulación de las condiciones colectivas de trabajo que afectan a empresas y trabajadores del sector en la Comunidad Autónoma de Galicia, quienes suscriben el presente convenio manifiestan la necesidad de negociar un convenio colectivo cuyo ámbito territorial de aplicación se refiera a toda la autonomía gallega.

Artículo 33. TRABAJADORES EN CÁMARAS DE CONGELACIÓN.

El trabajador que trabaje en cámaras de congelación, con permanencia en las mismas por un tiempo como mínimo del 25% de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 25% de su salario reglamentario.

Artículo 34. AYUDA ESCOLAR.

Todo trabajador que tenga hijos realizando estudios de enseñanza obligatoria, percibirá como ayuda escolar para el año 2009 la cantidad de 65,58 anuales por cada hijo. Dicha cuantía se abonará al comenzar el curso académico. Será requisito indispensable que el trabajador tenga un año de antigüedad en la empresa. En aquellos casos en que ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, sólo ejercerá este derecho uno de ellos.

Artículo 35. IGUALDAD EN EL TRABAJO.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, sin discriminación ninguna en función de su edad, sexo o religión.

Las empresas sujetas al presente convenio se comprometen a impedir los despidos o a la movilidad geográfica, de acuerdo con la legislación laboral vigente durante el período de vigencia de este convenio (2009 a 2011) en las siguientes circunstancias:

1. Durante el período de suspensión de contrato por maternidad, paternidad, riesgo en el embarazo, lactancia, adopción o acogimiento.
2. Embarazo de la trabajadora.
3. Excedencia por cuidado de menores o familiares a cargo
4. Personal reincorporado después de las situaciones anteriormente señaladas.

Los derechos de conciliación en materia de jornada laboral, se respetarán para todo el personal, con independencia de sexo, antigüedad, tipo de jornada o contratación.

Artículo 36. GESTACIÓN.

La mujer embarazada, en el caso de desarrollar trabajos previamente declarados, por el facultativo pertinente, como penosos o peligrosos para su embarazo, tendrá derecho previa solicitud, a ocupar la primera vacante que se produzca o a permutar su puesto de trabajo por otro que no esté expuesto a los citados riesgos, dentro del mismo grupo profesional y exista posibilidad en la empresa.

Artículo 37. FAMILIAS DE HECHO.

Para la aplicación de los derechos derivados de este convenio, se lleva a efecto en el presente convenio el reconocimiento de las parejas de hecho, siempre que las mismas puedan probarse con los medios legales correspondientes (censo, certificaciones municipales...).

Artículo 38. DERECHOS LINGÜÍSTICOS.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en el centro de trabajo por el uso del idioma gallego, por lo cuál tendrá pleno derecho a su uso.

Artículo 39. EXCEDENCIAS.

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa siempre que lleven, por lo menos, un año de servicio. La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si transcurriesen cuatro años desde el final de la anterior excedencia; a ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores/as permaneciesen en esta situación. Al finalizar la situación de excedencia el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si no hubiese trabajadores/as. en situación de excedencia forzosa. La empresa concederá preceptivamente la excedencia voluntaria por un tiempo no superior a un año, cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados, de orden familiar, terminación de estudios, etc.e perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el interesado antes de finalizar el plazo que le fue concedido.

Darán lugar a la excedencia forzosa cualquiera de las siguientes causas:

- a) Nombramiento para cargo que tenga que hacer por decreto, por designación o por cargo electivo.
- b) Enfermedad.
- c) Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a tanto sea por naturaleza o 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/as para atender el cuidado de un familiar, hasta el .º grado

de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desarrolle actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, 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 esta dará fin al que, en su caso, viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a 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 tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 40. PLUS DE NOCTURNIDAD.

Los trabajadores que presten sus servicios entre las 22.00 y las 6.00 horas, percibirán un plus de nocturnidad, consistente en el 20% del Salario Base Anual de la categoría profesional aplicable, a abonar en 12 mensualidades y que se abonará proporcionalmente al tiempo trabajado en dicha situación.

Artículo 41. VIGILANCIA DE LA SALUD.

Reconocimientos médicos. Según lo previsto en la vigilancia de la salud por la Ley de prevención de riesgos laborales, que en la redacción del artículo 2.º establece lo siguiente:

1. El empresario garantiza a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del/de la trabajador/a puede constituir un peligro para ellos/as, para los/as demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud en los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el párrafo anterior serán comunicados a los/as trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. A pesar de lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/de la trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desempeñar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo hagan necesario, el derecho de los/as trabajadores/as a la vigilancia periódica de su estado de salud, deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los/as trabajadores las llevará a cabo personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 42. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Se acepta la incorporación del texto del acuerdo de cobertura de vacíos aprobado por resolución de 13 de mayo de 1997 y publicado en el BOE de 9 de junio de 1997; firmado por UGT, CCOO y CEPYME en lo que se refiere al tema del régimen disciplinario, cuyo texto es el siguiente:

Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 43. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1 d) y 2 l) y n) del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 44. SANCIONES.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, y despido disciplinario.

2. La prescripción de las sanciones se producirá al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Disposición adicional. VIOLENCIA DE GÉNERO E IGUALDAD.

Las partes firmantes en ánimo de contribuir a la lucha contra la violencia de género hacen expresamente suya cualquier modificación legal tendente a evitar esta lacra social y, en este ánimo incorporan al convenio las disposiciones en materia de relaciones laborales contenidas en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

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

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

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

3. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

5. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos de la letra d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

6. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta ley.

Disposición transitoria. NORMAS SUPLETORIAS.

Se considerarán normas supletorias de este convenio las de carácter general, el “acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio” firmado el 6 de marzo de 1996 por la Confederación Española de Comercio y los sindicatos CC.OO. y UGT (según resolución de 21/marzo/1996, de la Dirección General de Trabajo; BOE número 86, del 9/abril/1996), así como los reglamentos de régimen interior de aquellas empresas que lo tengan en vigor, más todo lo que en materia laboral tenga plena vigencia, y no vaya en contra de lo pactado en este convenio colectivo.

			2009		2010		2011	
Grupo profesional	Nivel retrib.	Categorías incluidas	Salario base (€)	Salario anual (€)	Salario base (€)	Salario anual (€)	Salario base (€)	Salario anual (€)
I	A)	Director	1.086,96	16.304,40	1.114,96	16.724,40	1.142,96	17.144,40
	B)	Jefe de personal, jefe de ventas, jefe de compras	1.019,73	15.295,95	1.047,73	15.715,95	1.075,73	16.135,95
	C)	Jefe administrativo, jefe de almacén, coordinador general	997,65	14.964,75	1.025,65	15.384,75	1.053,65	15.804,75
II	A)	Jefe de sección administrativa, mercantil y de servicios, jefe de sucursal	976,45	14.646,75	1.004,45	15.066,75	1.032,45	15.486,75
	B)	Encargado de establecimiento, viajante, contable/cajero	925,08	13.876,20	953,08	14.296,20	981,08	14.716,20
	C)	Oficial administrativo, programador, comprador	896,34	13.445,10	924,34	13.865,10	952,34	14.285,10
III	A) (3)	Dependiente, cajero/a, profesional de oficio de 1. ^a , capataz-encargado	889,86	13.347,90	917,86	13.767,90	945,86	14.187,90
	A)(S.P.)	Grupo IIIA (salario promoción)	21,00	315,00	21,00	315,00	21,00	315,00
	B) (1)	Auxiliar de caja (a cajero/a), auxiliar administrativo, operador, profesional de oficio de 2. ^a , mozo especializado	848,28	12.724,20	876,28	13.144,20	904,28	13.564,20
	B)(S.P.)	Grupo IIIB (salario promoción)	16,29	244,35	16,29	244,35	16,29	244,35

	C) (2)	Ayudante de dependiente (a Depte.), reponedor (a aux. caja), envasador, marcador, cobrador, profesional de oficio de 3. ^a , conserje, vigilante, mozo	830,90	12.463,50	858,90	12.883,50	886,90	13.303,50
	C)(S.P.)	Grupo IIC (salario promoción)	21,00	315,00	21,00	315,00	21,00	315,00
Plus de transporte: todas las categorías (12 pagas)			64,46	773,54	s/IPC 10		s/IPC 11	

(1) Si lleva 5 años en esta categoría cobrará el salario de promoción.

(2) Si lleva 3 años en esta categoría cobrará el salario de promoción.

(3) Si lleva 3 años en esta categoría cobrará el salario de promoción.

2010/2488