

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR SERVIZO DE TRABALLO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA "VILARMABA RETAIL, S.L.

Código de Convenio número 36100231012016.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa VILARMABA RETAIL, SL, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social, pola delegada de persoal, en data 21 de decembro do 2015.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 29 de decembro do 2015.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e a súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxuizo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades á autoridade laboral competente en orden ó rexistro, publicación depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos Convenios e Acordos Colectivos de Traballo.

Terceiro.—Real Decreto 2412/82, de 24 de Xullo, sobre traspaso de función e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo.



Esta Xefatura territorial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidades Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18/11/2010).

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución á mesa negociadora do mesmo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VILARMABA RETAIL S.L

CAPÍTULO I.-Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo de la empresa Vilarmaba Retail, S.L. y los trabajadores que presten sus servicios con contrato laboral cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito temporal

El Convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2016, finalizando el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 3. Denuncia

1. La denuncia del Convenio Colectivo, o de la parte que se pretenda revisar al término de su vigencia parcial, se efectuará de conformidad con el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo notificarse la misma con un plazo mínimo de quince días antes de la finalización de su vigencia.

De conformidad con lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, si en el período de negociación no se alcanzase un acuerdo las partes someterán sus diferencias a una mediación en los términos previstos en este convenio para resolver las discrepancias que surjan en la Comisión Paritaria, si bien en el presente caso el sometimiento a arbitraje de las diferencias tendrá carácter voluntario.



2. 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.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad y garantía personal

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

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

CAPÍTULO II.-Organización del trabajo

Artículo 5. Organización del trabajo

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

II. Los trabajadores a través de sus representantes legales, delegados de personal, Comité de empresa o representaciones sindicales reconocidas en la LOLS, tendrán derecho a conocer de aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectarles, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

www.cigservizos.org

CAPÍTULO III.-Período de prueba, contratación

Artículo 6. Período de prueba

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

Grupo I. Mandos: 180 días.

Grupo II. Especialistas: 90 días.

Grupo III. Profesionales: 30 días.

Grupo IV. Iniciación Profesional: 30 días.



Estos períodos son de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, cualquier situación de permiso o descanso o ausencia que afecte al trabajador o que implique la suspensión de su contrato laboral.

Con objeto de fomentar la contratación estable, para las contrataciones indefinidas directas el período de prueba tendrá una duración de 120 días para el grupo III y IV, y 150 días para el grupo II.

Se prevé la posibilidad de establecer un nuevo período de prueba cuando hayan transcurrido doce meses desde una contratación anterior con el mismo trabajador, aun dentro del mismo grupo profesional, siempre que la contratación sea referida a un puesto de trabajo distinto. Cuando se trate de contratación indefinida en distinto grupo profesional se podrán pactar los períodos de prueba establecidos en el párrafo anterior.

Artículo 7. Contratación

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento.

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

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

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

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

4. Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto el artículo -6 del presente Convenio colectivo.



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

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

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

B) Contrato eventual: Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, si bien hasta tanto no se disponga otra cosa por Convenio sectorial específico, será de aplicación la duración máxima prevista en el Convenio colectivo de grandes almacenes, el cual establece una duración máxima de este contrato de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses, y que, en caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado por acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo o del que en cada momento establezca la legislación vigente.

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

Los trabajadores contratados mediante esta modalidad de contratación, por una duración superior a veinticuatro meses continuados, pasarán a ser trabajadores fijos de plantilla en el caso de no reincorporación del trabajador sustituido.

Artículo 8. Cese voluntario

I. Cuando un trabajador desee cesar de forma voluntaria en la empresa deberá comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación mínima de:

Grupos IV, III y II: 15 días.

Grupo I: 30 días.

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



III. Igualmente el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, en los supuestos legales en los que se exige dicho preaviso, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año.

CAPÍTULO IV. Clasificación profesional y grupos profesionales

Artículo 9. Clasificación profesional

1. Aspectos básicos de clasificación:

1) El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

2) La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

2. Grupos profesionales. Los grupos profesionales y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

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

Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.



Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpretación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

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

Contenido de los grupos profesionales

Grupo profesional I: Mandos

Plantilla. Se integra en este grupo profesional el personal que ejecuta trabajos que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, con objetivos generales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Gestiona y supervisa los recursos humanos a su cargo orientándolos hacia el logro de los objetivos, y ejerce funciones de responsabilidad sobre organizaciones complejas en cuanto a la consecución de resultados, implantación y gestión en general, informando acerca de las normas de seguridad y velando por su cumplimiento.

Actividades.—En este grupo profesional se incluyen todas las actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Transmisión y control del cumplimiento de las políticas generales de la empresa.

Asignación de recursos de gestión.

Establecimiento y traslado de procedimientos generales de gestión.

Diseño de estrategias.

Control y dirección de las operaciones de trabajo.



Confección, custodia y reporte de la documentación de gestión.

Capacitación del personal.

Control y elaboración de los ratios de gestión de la sección, establecimiento o plataforma.

Gestión de tiempos de trabajo.

Gestión y coordinación de equipos.

Desarrollo de estrategias.

Grupo profesional II: Especialistas

Plantilla. Se integra en este grupo el personal que ejecuta trabajos que requieren iniciativa, especialización, y conocimiento total (técnico y profesional) del oficio desempeñado, responsabilizándose del trabajo efectuado siguiendo instrucciones de sus superiores. En consecuencia realiza también las tareas básicas del oficio o puesto desempeñado contenidas en el grupo IV, pero en la aplicación de sus conocimientos añade valor por ejemplo en la manipulación del producto, pudiendo ejecutar el trabajo con autonomía. El puesto puede implicar coordinación de otras personas en organizaciones simples siguiendo instrucciones de los responsables jerárquicos.

Actividades. En este grupo profesional se incluyen todas las que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Responsabilidad y control de la recepción de mercancías.

Diseño y exposición de producto en mostradores y murales.

Venta de productos que requieren transformación compleja.

Supervisión del correcto funcionamiento de las cámaras.

Responsabilidad y control de mermas, escandallos y realización de pedidos e inventarios.
Orientación al cliente sobre los productos.

Supervisión de la labor del personal del grupo de profesionales.

Responsabilidad y control del stock de mercancía asignada.

Responsabilidad y control de la cadena de frío para la conservación óptima de la mercancía.
Elaboración y análisis de informes.



Participación en la implantación y mejora de procesos.

Supervisión de la atención de reclamaciones, requerimientos de organismos públicos y privados y departamentos internos.

Mantenimiento y reparación de maquinaria e instalación.

Grupo profesional III: Profesionales

Plantilla. Se integra en este grupo profesional el personal que realiza tareas y/o funciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que pueden requerir esfuerzo físico y/o atención, así como adecuados conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa. Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo IV, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida.

Actividades. En este grupo profesional se incluyen todas las actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Carga, descarga y recepción de mercancía.

Transporte, preparación y reparto de mercancía.

Colocación de mercancía en lineales y puntos de almacenamiento.

Cuidado y revisión de los instrumentos de trabajo y del entorno de trabajo.

Registro de artículos con los medios habituales.

Cobro, retiradas de fondos, mantenimiento de cambios y arqueo.

Atención al cliente.

Embolsado y preparación de pedidos.

Cambios y devoluciones.

Colocación de productos en mostradores, murales e islas.

Orden y limpieza de las cámaras.

Realización de inventarios y pedidos simples bajo protocolos estrictos.



Venta de productos.

Actividades de limpieza.

Mecanización y verificación de datos.

Redacción de cartas tipo y envío.

Recepción de correspondencia y reparto.

Mantenimiento de archivo.

Atención telefónica y recepción de visitas.

Atención de reclamaciones, requerimientos simples de organismos públicos y privados y departamentos internos.

Grupo IV. De iniciación Profesional

Plantilla.—Se integra en este grupo profesional al personal que realiza tareas y/o funciones siguiendo un método de trabajo y bajo instrucciones específicas, con un grado de dependencia jerárquica y funcional, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata.

La finalidad y objetivo del grupo IV se refiere a trabajadores que se incorporen a la empresa mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de la actividad, y adquirir la práctica y conocimientos para el desarrollo pleno de las funciones de forma previa a su incorporación al Grupo Profesional III.

CAPÍTULO V.-Movilidad funcional, ascensos y promociones

Artículo 10. Movilidad funcional. Trabajos de distinto grupo

Para la realización de trabajos de superior o inferior grupo, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.



*Artículo 11. Ascensos**A) Sistema general*

1) Los ascensos al Grupo I. Mandos serán de libre designación por la empresa.

2) El paso del Grupo Profesional III. Profesionales al Grupo Profesional II. Especialistas, quedará condicionado a la existencia de vacante en el grupo superior.

Dada la existencia de vacante, la promoción podrá producirse cuando en el trabajador optante en cuestión coincidan todos los requisitos que a continuación se detallan:

Conoce y domina los productos y su gama o surtido, de modo que debido a dicho dominio puede participar en la elaboración y evolución del surtido.

Toma iniciativas en cuanto a la implantación de los productos y conoce y domina los márgenes unitarios, en beneficio y rentabilidad.

Propone y aporta ideas y soluciones de mejora de venta, surtido, calidad e innovación, etcétera.

Domina, en general, todas las facetas de la venta, conociendo las técnicas de venta, de implantación, organización, etc.

Coordina las personas a él asignadas y prepara y distribuye el trabajo de las mismas.

Conoce, respeta y domina las normas higiénico-sanitarias del producto: cadena de frío, temperatura, fecha de caducidad, fermentación, etc.

Bajo su iniciativa lleva a cabo acciones preventivas para preservar la higiene y calidad de los productos. Propone y aporta soluciones.

Aplica, de modo autónomo, las normas de presentación de un producto, tanto en venta en autoservicio, como en mostrador tradicional: etiquetado, precio, claridad, calidad, corte regular, porciones, etc.

La ejecución de su trabajo se sale de los estándares habituales.

Incorpora valor añadido al producto con incidencia en rentabilidad.

En su caso, domina total y regularmente las técnicas de producción, con un alto nivel de manipulación, elaboración y transformación de la materia prima en producto final para la venta.



Para proveer tales vacantes entre los empleados que reúnan las características anteriores, podrán seguirse los siguientes mecanismos:

2.1. Por concurrencia de méritos.—La dirección de la empresa cuando aplique este sistema, en el primer trimestre de cada año, procederá a verificar la concurrencia de los datos objetivos y criterios que justifican la pertenencia de los trabajadores al grupo de especialistas dando traslado de la misma a la representación legal de los trabajadores.

El ascenso al grupo profesional II por concurrencia de méritos exigirá un período previo de adaptación de tres meses para su consolidación. No superado por el trabajador el referido período de adaptación, la empresa o el propio trabajador podrá decidir el retorno al grupo profesional de origen, no consolidando la retribución del grupo superior todo ello sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

2.2. Por evaluación continuada del desarrollo profesional.—Se entiende por evaluación continuada, la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el trabajador en el desempeño de las tareas encomendadas durante la vigencia de su relación laboral. Dicha valoración se sustentará en criterios de carácter objetivo, tales como, la permanencia de trabajo efectivo en la empresa, la asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación, los logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, la calidad y cantidad del trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo, su capacidad para coordinar personas y tareas, etc.

3) El paso del Grupo Profesional IV. Iniciación Profesional al Grupo III. Profesionales requerirá que el trabajador haya prestado doce meses de prestación efectiva de servicios sin interrupción superior a 6 meses consecutivos en el Grupo IV, en atención a la experiencia adquirida, conocimiento y capacitación en el manejo de las herramientas de trabajo y cumplimiento de los sistemas y procedimientos establecidos a continuación establecidos.

Para su reconocimiento, que se realizará en el plazo máximo de los tres meses siguientes al cumplimiento del tiempo de prestación efectiva exigido, será preciso la superación de los cursos de formación inherentes a los conocimientos profesionales señalados, y la acreditación de la experiencia y conocimientos adquiridos mediante la evaluación del desempeño que se realizará a través del seguimiento profesional o del «check-list» que, en su caso, esté establecido para el puesto de trabajo.

Se computará como superación del curso, los casos en los que la empresa hubiera imposibilitado la asistencia al curso o éste no se hubiera programado para el trabajador en dicho plazo de 12 meses, atendándose en tal caso únicamente a la acreditación de la experiencia y conocimientos profesionales conforme a la superación de la última evaluación de desempeño. De faltar ésta o haberse realizado la última en un plazo superior a un año, deberá procederse



a una nueva evaluación de desempeño en el plazo de los 3 meses siguientes al cumplimiento del citado plazo de doce meses. La superación de la evaluación de desempeño determinará el derecho de promoción al Grupo III desde la fecha de cumplimiento de los doce meses.

La falta de superación de la formación en los términos indicados, o de la evaluación de desempeño, no dará derecho a promocionar al Grupo Profesional III hasta el transcurso de otros 12 meses, y así sucesivamente, a contar siempre desde la fecha del cumplimiento del plazo marcado, o desde el incumplimiento del requisito si esta fecha fuera posterior.

B) Sistema Especial Venta Asistida en secciones de Frescos con mostrador tradicional

A partir del 1 de enero de 2016, los trabajadores del Grupo IV o del Grupo III que presten servicios en el mostrador de venta asistida de una sección de frescos durante al menos el 90 por ciento de su jornada, tras un año continuado de prestación de servicios ascenderán al grupo profesional II de forma automática.

CAPÍTULO VI.—Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 12. Jornada

I. La jornada laboral máxima anual de trabajo efectivo es de 1826 horas anuales.

En ningún caso, para alcanzar la jornada máxima prevista en el párrafo primero, se contabilizarán períodos que no correspondan a prestación efectiva de trabajo.

Todas las retribuciones previstas en este Convenio por unidad de tiempo están fijadas en razón a la jornada máxima anual establecida en este artículo.

La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de enero al 31 de diciembre.

II. La jornada podrá distribuirse regular o irregularmente, a lo largo del año y de todos los días de la semana, de lunes a domingo, inclusive festivos, a fin de tener en cuenta la mayor intensidad en la actividad comercial en determinados días de la semana y periodos del año.

III.—De la jornada anual contratada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, y una vez ya distribuida, se podrá disponer del porcentaje de horas previsto legalmente.

La distribución de tales horas deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, dando conocimiento al trabajador con un preaviso mínimo de siete días, del día y la hora de la prestación de trabajo.



A los presentes efectos, la disposición por parte de la empresa de este tiempo de trabajo se producirá bien sin previsión de tal número de horas o bien modificando en igual número las horas planificadas, siempre con el preaviso previsto en el párrafo anterior.

IV. Efectuada la planificación de la jornada, la Dirección podrá variarla para atender imprevistos de la actividad, debidos a ausencias no previstas de trabajadores y a retrasos o adelantos en suministros. La comunicación del cambio se efectuará tan pronto la empresa conozca la existencia del mismo,

Se procederá del mismo modo, en los casos en que se autoricen o modifiquen los días u horarios de apertura comerciales con posterioridad a la formulación de la distribución periódica correspondiente. No tendrán consideración de imprevistos, a estos efectos, las variaciones motivadas por cambios organizativos internos.

La suma de estas horas y las contempladas en el apartado anterior no podrán exceder anualmente del porcentaje contenido en el artículo 34.2 del ET.

V.—De la jornada anual prevista en el presente artículo se podrán reservar un máximo de 34 horas anuales, o su parte proporcional si la jornada a realizar fuera inferior, que se destinarán para necesidades especiales, o, en su caso a efectos de compensación de los excesos de jornada anual que se pudieran producir. Estas horas también podrán planificarse de no haberse hecho previo uso de las mismas a los efectos de alcanzar la jornada máxima anual de trabajo efectivo.

En el caso de imprevistos de la actividad, debidos a ausencias no previstas de trabajadores y a retrasos o adelantos de suministros, la comunicación se efectuará tan pronto la empresa conozca la existencia de los mismos. No tendrán la consideración de imprevistos a estos efectos, las variaciones motivadas por cambios organizativos internos.

VI. Régimen de distribución de jornada en el Grupo de Mandos. Los trabajadores encuadrados en el grupo de mandos podrán flexibilizar su horario de forma que, respetando el máximo establecido en el presente Convenio colectivo, puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otros trabajadores de su misma responsabilidad en el área o división, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

VII.—*Descanso semanal*

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



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

Además de los dos sistemas anteriores, para los trabajadores que presten los servicios regularmente durante seis días a la semana, el descanso se podrá también establecer por alguno de los siguientes:

Acumulándose cada dos semanas en un día completo, descansándose en semanas alternas dos días, no necesariamente unidos.

Cada dos semanas separando el medio día de una de ellas del día completo y uniéndolo al descanso de la otra semana, disfrutándose en la misma de los dos medios días, uno antes y el otro después del día completo que será preferentemente domingo.

En el caso de que el descanso semanal se compense mediante el disfrute de un día de descanso a la semana, se entenderá en turnos rotativos a lo largo de toda la semana y no será posible su compensación económica.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores, podrá acumularse el medio día de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas, y el día completo de descanso dentro de un ciclo no superior a catorce días, así como la recuperación del disfrute por la coincidencia del día libre rotativo con festivo, sin que ello implique reducción de la jornada anual pactada en el Convenio colectivo.

Artículo 13. Calendario laboral

Durante el último trimestre del año natural la empresa facilitará a los representantes legales del personal el calendario laboral general del año siguiente a nivel de centro de trabajo.

Artículo 14. Horario de trabajo. Cuadros horarios

1. La empresa trimestralmente planificará, elaborará y entregará, los cuadros horarios a los trabajadores, con especificación individual a cada trabajador de:

Datos personales del trabajador (nombre y apellidos)

Jornada diaria o semanal

Día/semana de trabajo

Hora de entrada, salida y tiempo de descanso.



Inclusión de las vacaciones en el calendario trimestral con sus correspondientes turnos de cada uno de los trimestres.

Los horarios deberán ser adjudicados individualmente a cada trabajador, de manera que, con quince días de antelación al inicio del trimestre, pueda conocer y controlar la jornada a realizar, entregándose copia de los mismos a la representación legal de los trabajadores.

II. En el caso de que el tiempo de trabajo diario no sea superior a las cuatro horas de trabajo efectivo, la jornada en esos días deberá prestarse de manera continuada.

III.—Tendrán carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas fuera del horario normal para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, aún cuando fueran extraordinarias.

IV.—Ventas especiales y balances. En los días de preparación de ventas especiales y de los balances o inventarios, la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada, compensándolo conforme se establece en el apartado de verificación y control.

V. Verificación y control. La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual, en el primer trimestre del año siguiente.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo, no compensados conforme a lo dispuesto en el artículo 12 Apartado V, se compensarán mediante descanso a razón de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva. Tal compensación no podrá coincidir con los períodos punta de producción o actividad del centro de trabajo y se concentrará de ser posible, salvo pacto en contrario, en días completos.

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

Artículo 15. Vacaciones anuales

1. Los trabajadores disfrutarán por cada año de servicio de un período de vacaciones retribuido cuya duración será de treinta y un días naturales.

2. Los turnos de vacaciones serán establecidos por la dirección, informando al Comité de empresa o delegados de personal con carácter previo a su publicación. La empresa podrá excluir aquellas fechas o períodos que coincidan con las de mayor actividad en los centros de trabajo.



3. Las vacaciones se disfrutarán a lo largo del año en dos periodos de 16 y 15 días conforme al calendario fijado anualmente, salvo pacto en contrario.

4. Como preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros de su mismo grupo profesional.

Artículo 16. Horas extraordinarias

Son horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual efectiva pactada.

CAPÍTULO VII.-Régimen retributivo

Artículo 17. Estructura salarial

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base, y los complementos del mismo.

Artículo 18 Salario base

Se entiende por salario base, el correspondiente a cada trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales del presente Convenio colectivo.

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

Artículo 19. Complementos salariales

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

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

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

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



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

Artículo 20. Complemento personal de antigüedad

La antigüedad se devenga por cuatrienios. El precio por cuatrienio se establece a razón de 150 euros anuales en jornada completa, con un límite de devengo de antigüedad hasta los 24 años de permanencia en la empresa.

La antigüedad se abonará en los mismos períodos y plazos que el salario base.

Artículo 21. Complementos de puesto de trabajo. Nocturnidad. Frío negativo

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

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

El personal que trabaje en el interior de cámaras frigoríficas de frío negativo y que haya de permanecer en ellas como mínimo un 25 % de la jornada estándar diaria de un trabajador a tiempo completo, con independencia de que se le dote de los medios adecuados para su cometido, percibirá un complemento del 20 % de su salario base.

Artículo 22. Complementos de vencimiento superior al mes

Las retribuciones básicas establecidas en el presente Convenio colectivo se entienden distribuidas, en dieciséis pagas, prorrateándose las pagas extraordinarias entre las 12 mensualidades, salvo pacto en contrario.

Las fechas de devengo de las pagas extraordinarias será el siguiente: Paga de Marzo, de 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior; Navidad, de 1 de diciembre a 30 de noviembre; Julio, de 1 de julio a 30 de junio; Septiembre, de 1 de septiembre a 31 de agosto.

Artículo 23. Compensación y absorción

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



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

Artículo 24. Salario base de grupo

El salario base en cómputo anual a partir del 01/01/2016 será el siguiente:

| | Salario Anual-Euros | Salario Hora- Euros |
|----------------------------------|---------------------|---------------------|
| Grupo IV. Iniciación Profesional | 11.882,78 € | 6,508 € |
| Grupo III: Profesionales | 12.508,19 € | 6,850 € |
| Grupo II. Especialistas | 13.258,68 € | 7,261 € |
| Grupo I. Mandos | 14.897,46 € | 8,159 € |

El salario hora por cada hora de trabajo efectivo incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones, sin perjuicio de que en el momento de pago pueda detrarse el importe correspondiente a vacaciones para su abono independiente.

El salario base anual aquí establecido, se refiere a la ejecución de la jornada máxima anual de trabajo efectivo pactada en el presente convenio colectivo, siendo de aplicación tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio como a los trabajadores que ingresen o reingresen en la empresa.

Artículo 25. Incremento Salarial

En el año 2017, con efectos de uno de enero, se acuerda un incremento del salario base de grupo de acuerdo con el siguiente escalado:

- Si el índice de ventas de Total comercio minorista. Grupo Alimentación a precios constantes al final del 2016 es inferior al del año anterior (2015), el incremento salarial será del 0,25%.
- Si el índice de ventas de Total comercio minorista. Grupo Alimentación a precios constantes al final del 2016 supera hasta en un 2% al del año anterior (2015), el incremento será del 0,75%.
- Si el índice de ventas de Total comercio minorista. Grupo Alimentación a precios constantes al final del 2016 supera en un 2% al del año anterior (2015), el incremento será del 0,75%.

En igual forma y plazos se actuará a efectos de aplicar el incremento del año 2018, sustituyéndose las referencias a los años concretos por los del año siguiente.



*CAPÍTULO VIII.—Licencias, protección a la familia y excedencias**Artículo 26. Licencias retribuidas*

I. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base, más los complementos personales, por los motivos y el tiempo siguiente:

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

B) Quince días naturales en caso de matrimonio.

C) Hasta tres días por el accidente grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no contemplados en el apartado siguiente. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de hasta cinco días.

D) Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. El permiso será de dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

E) Un día por traslado del domicilio habitual.

F) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

G) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

H) Anualmente los trabajadores podrán disfrutar de un máximo de cinco días de licencia retribuida de entre los siguientes supuestos:

1. Hasta dos días por nacimiento de hijo o por fallecimiento de cónyuge o de hijos, o por fallecimiento de hermanos y padres por consanguinidad, que podrán acumularse a lo establecido en el apartado D del presente artículo hasta un máximo de cinco días en total.



2. Un día al año para la asistencia a la firma de escrituras públicas, siempre que el trabajador deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo.

3. Hasta un máximo de 6 horas anuales, con justificación y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos menores de 14 años a visita médica no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo.

4. Un día por matrimonio del trabajador, acumulable al supuesto del apartado B) anterior.

5. Un día para la realización del examen para la obtención por primera vez del permiso de conducir siempre que coincida con el horario de trabajo del trabajador. Este permiso es para el actual permiso de conducción de vehículos B, o el que le sustituyera en el futuro, y a tal efecto la licencia cubrirá todos los exámenes que, coincidiendo con la jornada laboral del trabajador, entren dentro de las pruebas correspondientes sólo a la primera tasa de exámenes abonada por el trabajador.

6. Un día para los casos de matrimonio, accidente o enfermedad grave con hospitalización, o fallecimiento de parientes de tercer grado por consanguinidad o afinidad.

7. Un día para la inscripción en el registro de parejas de hecho.

8. Un día por traslado del domicilio habitual, acumulable al supuesto del apartado E) anterior.

El disfrute de todos los permisos recogidos en este apartado H nunca podrá exceder de cinco días al año.

II. Si en los supuestos relacionados con enfermedad o accidente grave de familiares existiera hospitalización y se establecieran entre los familiares turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, el trabajador podrá decidir el disfrute de su licencia por este concepto en días completos iniciándola en fecha posterior a la del hecho causante, siempre y cuando lo solicite en los términos a continuación establecidos y la consuma mientras perdure el mismo período de hospitalización.

En estos supuestos el trabajador tendrá derecho al mismo número de días laborables de licencia que hubiera disfrutado en el caso del normal inicio de la misma. Para eso se realizará el cálculo de días laborables que habría supuesto la licencia de comenzar su disfrute el día en que se produjo el hecho causante. El trabajador deberá comunicar y acreditar a la empresa la concurrencia del hecho causante, su intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días laborables que le correspondan, según el cálculo anterior, en los que disfrutará la licencia. Al término del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría la situación que dio lugar al permiso.



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

IV. En los casos en que un trabajador tuviera derecho a disfrutar de los permisos por nacimiento, defunción, o enfermedad de familiares de primer grado y hermanos, y el sujeto causante que diera derecho a los mencionados permisos residiera en el extranjero, el trabajador podrá unir a la licencia correspondiente hasta un máximo de 10 días del periodo de vacaciones, si no estuvieran planificadas en tal fecha.

V. A los efectos del presente artículo se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador tuviere que recorrer más de 150 km, entre su residencia habitual y el lugar de destino.

VI. El trabajador deberá avisar con la mayor antelación posible a su mando inmediato al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia y presentar justificación fehaciente del motivo alegado para el disfrute de la licencia concedida o a conceder.

Artículo 27. Licencias no retribuidas

El trabajador, previo aviso de al menos 10 días naturales al inicio de la licencia y previa la justificación correspondiente, podrá solicitar las siguientes licencias no retribuidas.

I.—Los empleados podrán disfrutar de una única licencia al año sin retribución de hasta treinta días continuados al año y con un mínimo de dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio y agosto, navidad y reyes. La empresa concederá este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

II. Licencia no retribuida para atención de menor.—Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán solicitar una licencia no retribuida de tres meses para su atención y cuidado en los términos y con los requisitos establecidos en el apartado I anterior. Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán disponer de dicha licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras esté hospitalizado. En el caso de que ambos cónyuges fueran trabajadores de la empresa la licencia podrá ser disfrutada por uno solo de ellos. Esta licencia no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.



III. Las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida podrán disfrutar de permisos no retribuidos por el tiempo necesario para dicho tratamiento cuando no pueda tener lugar fuera de la jornada laboral de la trabajadora.

Artículo 28. Protección de la vida familiar

I. Maternidad.—Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al período de baja por maternidad, o al sucesivo período de acumulación de lactancia en caso de hacer uso de este derecho. Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del período de baja por maternidad, un permiso no retribuido por un período no inferior a un mes y no superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute. Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio de la baja por maternidad, la empresa mantendrá la cotización de las trabajadoras.

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

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

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

III. Lactancia.—Los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Asimismo, podrán optar por sustituir este derecho por la reducción de media hora de la jornada habitual de trabajo.

Los trabajadores podrán acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en 16 días naturales unidos al período de baja por maternidad. El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva de trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses. En caso de parto adopción o acogimiento múltiples, la acumulación de la lactancia se incrementará hasta un total de 28 días naturales para todos los trabajadores, con independencia del número de hijos habidos en el mismo parto superior a uno.



IV. Guarda Legal.—Se reconoce el derecho de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Las reducciones de jornada por guarda legal se regularán de conformidad con la legislación vigente aplicable en el momento de su concesión.

Artículo 29. Suspensión del contrato por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con quince días de antelación el ejercicio de este derecho cuando no se disfrute inmediatamente a continuación de la licencia retribuida por la misma causa.

En estos casos, el trabajador podrá unir las vacaciones del año en curso al permiso de paternidad.

Artículo 30. Excedencia por motivos familiares

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

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

III. 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.

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

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



reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente

Artículo 31. Excedencias voluntarias

I. 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 solo 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 término de la situación de excedencia el personal tendrá derecho preferente al reingreso en la primera vacante que se produzca en la empresa de su mismo grupo profesional, si no hubiese trabajadores/as en situación de excedencia forzosa. Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el/a interesado/a con una antelación de quince días a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

II. Los trabajadores, en caso de fallecimiento de un familiar de primer grado, podrán disfrutar de una excedencia no superior a dos meses, dentro de los 3 meses siguientes a dicho fallecimiento.

III. También se establece la posibilidad de disfrute de una excedencia de dos a cuatro meses para los trabajadores en trámites de adopción internacional.

IV. En los casos previstos en los apartados II y III anteriores, a la finalización de la excedencia el trabajador se reincorporará en un puesto de trabajo dentro de su grupo profesional.

CAPÍTULO IX.—Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 32. Principios generales

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.



Ambas partes se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajan en el ámbito laboral, actuando frente a cualquier forma de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, o conducta ofensiva para el trabajador o trabajadora aplicando en su caso los procedimientos de intervención para la investigación y tratamiento de denuncias de los mismos.

Artículo 33. Víctimas de violencia de género

I. Se entiende por violencia de género, a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004.

II. Cuando la víctima sea declarada en tal situación, de acuerdo con lo previsto en dicha Ley Orgánica, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

III. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la víctima que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia 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.

IV. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la víctima que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

V. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de este tipo de violencia, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

VI. Se facilitará la adaptación de la jornada o el cambio de turno a las víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.



*CAPÍTULO X.-Condiciones sociales**Artículo 34. Incapacidad temporal*

I. En el caso de situación legal de incapacidad temporal (IT), en el que la seguridad social o la Mutua Patronal reconozca el pago de prestaciones, la empresa, durante el tiempo en el que el trabajador tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas sobre el salario fijo hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, el abono del complemento no se extenderá más allá del tiempo durante el que la empresa realice directamente el pago delegado de la prestación económica de la IT, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, según se establece a continuación:

a) Hasta el 100 por 100 salarios fijo en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y, en el caso de contingencia común con hospitalización, desde la hospitalización hasta el alta hospitalaria.

b) Hasta el 100 por 100 del salario fijo a lo largo de la primera baja por contingencia común dentro del año natural.

c) Hasta el 95 por 100 del salario fijo a lo largo de la segunda baja por contingencia común dentro del año natural.

d) Hasta el 90 por 100 del salario fijo a lo largo de la tercera y siguientes bajas por contingencia común dentro del año natural.

Se entiende por salario fijo el referido a los conceptos salariales que se perciben de forma periódica todos los meses y de forma general por el hecho de prestar servicios en la empresa.

A estos efectos las bajas por recaída se considerarán segunda o sucesivas bajas, y el cómputo de cada año se iniciará y terminará coincidiendo con el del año natural.

Para tener derecho a este complemento será requisito imprescindible que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos reglamentarios en tiempo y forma.

II. Si por norma de rango superior, durante la vigencia del Convenio, se redujera la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la administración pública para esos casos, la empresa podrá disminuir en el mismo porcentaje el complemento indicado en el apartado 1 anterior.

III. En el primer proceso de IT por contingencias comunes en el año natural, y siempre que se disponga del período de carencia para causar prestaciones económicas por tal contingencia, se percibirá el salario fijo correspondiente a los tres primeros días de tal proceso.



Artículo 35. Seguro de vida

La empresa está obligada a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, para los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo, por importe de 24.000 euros, según modalidad usual del mercado.

A instancias de la representación legal de los trabajadores, la empresa facilitará copia de la pertinente póliza.

Artículo 36. Beneficio en compras

Los trabajadores de la empresa VILARMABA RETAIL S.L. son beneficiarios de un sistema de beneficios en compras.

Artículo 37. Prendas de trabajo

I. A los trabajadores a los que se les exija llevar un uniforme determinado se les proveerá obligatoriamente de dos uniformes por parte de la empresa en concepto de útiles de trabajo al comenzar la relación laboral entre la empresa y los trabajadores o en el momento de exigencia por parte del empleador del uso del uniforme o prenda de trabajo. La reposición de las prendas se hará en función del desgaste conforme a la costumbre establecida en la empresa

II. Los trabajadores vienen obligados a llevar puestas las prendas que se les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones.

Artículo 38. Dietas

Los trabajadores, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta que se fija en 30 €, o a una media dieta de 15 €, a lo largo de la vigencia del presente Convenio colectivo.

Se entiende por población distinta aquella que se encuentre fuera del área urbana y de la zona de influencia constituida por una o varias poblaciones limítrofes entre sí. La dieta y media dieta, están destinadas a satisfacer los gastos originados por el trabajador desplazado que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

www.cigservizos.org



CAPÍTULO XI.-Salud laboral

Artículo 39. Salud laboral

La Dirección cumplirá las disposiciones contenidas en la normativa de prevención de riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como las especiales medidas de seguridad e higiene de especial aplicación a la actividad específica de la empresa.

Asimismo se constituirán los órganos de Seguridad y Salud Laboral de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

CAPÍTULO XII.—Régimen disciplinario

Artículo 40. Régimen disciplinario

I. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

III. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la dirección cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aun en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

A) Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio grave a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

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



B) Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o el abandono del mismo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La vulneración de las normas de seguridad, incluida la no utilización de los EPI, salvo que de la misma se pueda poner en grave riesgo la seguridad y salud del empleado o del resto de compañeros o terceras personas, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.
4. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
5. La utilización de teléfonos móviles en el trabajo sin la debida autorización.
6. Realizar o dedicarse, sin el oportuno permiso, a trabajos o asuntos particulares durante la jornada laboral.
7. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a disposición del trabajador para la ejecución de su trabajo. En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificará como muy grave.
8. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
9. La no presentación a la Empresa de los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal, en los plazos legalmente establecidos.
10. La falta de atención al público con la corrección y diligencia debidas, que podrá considerarse como falta muy grave en función de la notoriedad, transcendencia o las consecuencias de la misma.

C) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la empresa del trabajador, así como la apropiación indebida de muestras promocionales o cualquier otro tipo de artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado; la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las



dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa. No registrar operaciones mercantiles efectuadas en nombre de la empresa.

2. Las irregularidades en el seguimiento de los procedimientos establecidos por la dirección que puedan dar lugar a actuaciones fraudulentas.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

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

5. Falta de respeto o consideración al público.

6. Inutilizar, hacer desaparecer, consumir, o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mercancías o documentos de la Empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada, utilizando para ello cualquier tipo de medio incluido el informático.

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

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

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

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

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

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



14. El incumplimiento de normas y controles establecidos por la empresa en relación con la normativa de exención de responsabilidad penal empresarial por prácticas ilícitas del empleado o empleada.

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

Artículo 41. Régimen de sanciones

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días ó rescisión del contrato por despido disciplinario.

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

Artículo 42. Prescripción

Las faltas enunciadas en el presente Convenio colectivo prescribirán de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores: Las leves a los diez días; Las graves a los veinte días. Las muy graves a los sesenta días, a contar a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XIII.—Derechos sindicales de representación de los trabajadores

Artículo 43. Derechos Sindicales

Se respetará el derecho de todos los trabajadores /as a sindicarse libremente y los derechos legalmente reconocidos a los representantes de los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.



*CAPÍTULO XIV Comisión Paritaria y procedimientos voluntarios de solución de conflictos**Artículo 44. Comisión Paritaria*

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

II. *Procedimiento.*—Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y, en el segundo, en cuarenta y ocho horas. La función de la comisión paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. En caso de desacuerdo, para dirimir las diferencias, se planteará la cuestión ante el organismo competente de conformidad a la legislación vigente.

III. *Funciones.*—Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.
3. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.
4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio colectivo.
5. Las partes podrán recabar que la comisión paritaria elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Convenio colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los trabajos en el propio Convenio y encargar para su desempeño a comisiones específicas, que mantendrán idéntica proporción que la establecida en la comisión paritaria.
6. Así como aquellas otras funciones atribuidas en el Convenio a la Comisión Paritaria sin que en ningún caso puedan implicar decisiones con valor normativo.



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

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

De no alcanzarse un acuerdo, en el caso de que se decidiera continuar con la modificación sustancial, las partes para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación, someterán la cuestión a un arbitraje, de equidad o de derecho, según la naturaleza de la cuestión sometida a su consideración, designando tres árbitros por acuerdo. En caso de desavenencia en la designación, cada parte designará un árbitro y el tercero será consensuado, o designado por sorteo entre los propuestos por cada parte.

Disposición Única

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

Data: 17/03/2016.—O Xefe territorial, Ignacio Rial Santomé.

www.cigservizos.org

