

ANEXO VI

Tabla de antigüedad año 2002 (provisionales)

(Incremento IPC previsto del 2 por 100 s/tablas 2001) euros

| Grupo profesional | € mes 1 quinquenio/trienio |
|--------------------|-------------------------------|
| <i>Quinquenios</i> | |
| GP6 | 29,24 |
| GP5 | 27,63 |
| GP4 | 26,78 |
| <i>Trienios</i> | |
| GP3 | 10,33 |
| GP2 | 10,33 |
| GP1 | 10,33 |

ANEXO VII

Tabla de horas extraordinarias. Años 2002 (provisionales)

(Incremento IPC previsto del 2 por 100 s/tablas 2001) euros

| Grupo profesional | Grupo remuneración | Precio hora tipo «A» | Precio hora tipo «B» |
|-------------------|--------------------|----------------------|----------------------|
| GP4 | XVI | 20,719 | 23,313 |
| | XV | 20,719 | 23,313 |
| | XIV | 20,719 | 23,313 |
| | XIII | 17,968 | 19,838 |
| | XII | 18,567 | 20,719 |

Tabla de horas extraordinarias año 2002 (personal nuevo ingreso) (Provisionales) (Euros)

(INCREMENTO PREVISTO DEL 2 POR 100 S/TABLAS 2001)

Carrera profesional

| Grupo Profesional | A | | B | | C | | D | | E | |
|-------------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B |
| GP 1a | 7,316 | 8,525 | 8,121 | 9,463 | 8,927 | 10,389 | 9,714 | 11,32 | 10,52 | 12,258 |
| GP 2a | 9,746 | 11,068 | 10,59 | 12,019 | 11,427 | 12,975 | 12,271 | 13,932 | 13,108 | 14,89 |
| Años permanencia | Ingreso | | 2.º año | | 3.º año | | 4.º año | | 5.º año | |

11882 RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del II Convenio Colectivo de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (código de Convenio número 9912695), que fue suscrito con fecha 29 de abril de 2002, de una parte por la Asociación Española de Cadenas de Tiendas de Conveniencia (AETCON) en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO), la Federación Estatal de Comercio de la Unión General de Trabajadores (UGT), la Federación de Asociaciones Sindicales de Grandes Almacenes (FASGA) en representación de los trabajadores del mismo, y, de conformidad, con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

| Grupo profesional | Grupo remuneración | Precio hora tipo «A» | Precio hora tipo «B» |
|-------------------|--------------------|----------------------|----------------------|
| | XI | 16,861 | 19,039 |
| GP3 | IX | 14,632 | 16,503 |
| | VIII | 13,982 | 15,770 |
| GP2 | VII | 13,108 | 14,890 |
| | VI | 12,258 | 13,982 |
| GP1 | VII | 13,108 | 14,890 |
| | VI | 12,258 | 13,982 |
| | V | 11,370 | 13,108 |
| | IV | 10,520 | 12,258 |
| | III | 9,626 | 11,370 |

Tabla de salarios año 2002 (personal nuevo ingreso) (Provisionales) (Euros)

(INCREMENTO PREVISTO DEL 2 POR 100 S/TABLAS 2001)

Carrera profesional (CP)

Valores anuales

| Grupo Profesional | A | B | C | D | E |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| GP 1a | 12.081,58 | 13.403,46 | 14.725,06 | 16.046,66 | 17.368,40 |
| GP 2a | 14.095,06 | 15.312,92 | 16.530,50 | 17.748,36 | 18.965,80 |
| Años permanencia | Ingreso | 2.º año | 3.º año | 4.º año | 5.º año |

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 31 de mayo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL-ESTATAL DE LAS CADENAS DE TIENDAS DE CONVENIENCIA 2002-2005

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Asociación Española de Cadenas de Tiendas de Conveniencia (AETCON) y las represen-

taciones sindicales con implantación en el sector, compuesta por las centrales sindicales de la Federación Independientes de Comercio (FETICO), de la Unión General de Trabajadores (UGT) y Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA), que son mayoría de los miembros de los Comités de Centro y Delegados de Personal de las citadas empresas.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

El presente Convenio es de aplicación a:

Empresas: Las empresas, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, dedicadas, como actividad principal, al comercio de productos bajo la modalidad llamada de tienda de conveniencia, siempre que dediquen su actividad fundamentalmente al comercio al por menor, bajo la fórmula de tiendas de conveniencia teniendo, como empresa o grupo de empresas, al menos, dieciocho centros o unidades comerciales organizados en red integrada vertical y siempre que reúnan en su conjunto una superficie de venta no inferior a 3.500 metros cuadrados.

Las categorías o tipos de productos ofrecidos al público más usuales en esta modalidad comercial, son entre otros, los siguientes:

- A) Alimentación, que deberá tener a la venta producto fresco, perecedero, etc., y bebidas.
- B) Pastelería, repostería y pan.
- C) Prensa, tabacos y tarjetas telefónicas.
- D) Cafetería.
- E) Droguería y perfumería.
- F) Parafarmacia.
- G) Regalos, floristería, juguetes, papelería, artículos de fotografía, libros, vídeos y, en general, otros productos similares propios de este tipo de establecimientos comerciales.
- H) Servicios de tienda: Internet, fotocopiadora, fax, teléfono, alquiler de películas de vídeo, DVD, vídeo-consolas, vídeo-juegos, mensajería, etc.
- I) Accesorios de automóvil, etc.

Quedan excluidas de este ámbito las empresas, grupos de empresa, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, dedicados, exclusivamente, al comercio de tres o menos de las categorías o tipos de productos antes señaladas, o aquellas cuya actividad de conveniencia sea secundaria respecto a la principal del centro de trabajo.

Las empresas que tengan como actividad complementaria a la principal de conveniencia el despacho en régimen de autoservicio de carburantes (con o sin servicio de pista: lavado de vehículos, presión de neumáticos, etc.) quedarán igualmente afectadas por el presente Convenio. A estos efectos, se entenderá que la actividad principal es la tienda de conveniencia cuando, entre las diferentes actividades que realice la empresa, centro o unidad comercial, la mayoría de las tareas en las que esté ocupado el personal provengan de la actividad de tienda de conveniencia.

Los establecimientos de hostelería y/o restauración que tengan tienda de conveniencia y, con confusión de plantillas, su actividad prevalente sea la de hostelería y/o restauración no les será de aplicación el presente Convenio. No les será tampoco de aplicación, salvo a la actividad de conveniencia, cuando vinieren rigiendo con diversos Convenios sus distintas actividades, por tener diferenciadas las mismas y no existir movilidad del personal entre ellas.

Trabajadores: Los que presten sus servicios con contrato laboral en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación, tanto si los trabajos que realizan son mercantiles, como si son de cualquier otra actividad que se desarrolle dentro del centro de trabajo y pertenezcan a la misma empresa.

No será de aplicación el presente Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ámbito territorial: El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español para las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien se retrotraerán sus efectos económicos al 1 de enero del año 2002, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2005.

Denuncia: Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes firmantes del mismo podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de

modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo que se proponen por la parte denunciante.

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. *Compensación y absorción.*

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

Se respetarán en todas las empresas las condiciones de cualquier clase que disfrute el personal con anterioridad a la fecha de este Convenio, si bien las mejoras económicas establecidas por el mismo, pueden ser absorbidas o compensadas con las percepciones de igual naturaleza concedidas por las empresas en cualquier momento con carácter voluntario (salvo pacto expreso en contrario), y por las que se establezcan en el futuro en virtud de disposición legal de cualquier título o rango.

Artículo 5. *Indivisibilidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

Artículo 6. *Igualdad en el trabajo.*

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

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

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

Artículo 7. *Comisión Mixta.*

Se constituirá una Comisión paritaria compuesta por seis miembros de cada una de las dos partes firmantes que entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Igualmente, entenderá, de forma previo y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta.

La Comisión conocerá de los contratos de trabajo que se realicen al amparo de lo dispuesto en el artículo 16.5 del presente Convenio, así como será informada de las conversiones en indefinidos que se produzcan al término de aquéllos.

Solución extrajudicial de conflictos: En cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, y 4.2 b) del Reglamento que lo desarrolla y, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al A.S.E.C. II, así como a su Reglamento de aplicación.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de las direcciones de las empresas. Dichas facultades, que se entienden sin perjuicio de los derechos de los representantes de los trabajadores, tendrán, en su caso, las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador y a su formación profesional.

CAPÍTULO III

Clasificación profesionalArtículo 9. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, serán clasificados en atención a su aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, cuyos factores de valoración serán los siguientes:

Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

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

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

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

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

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

Artículo 10. *Grupos profesionales.*

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, en alguno de los siguientes grupos profesionales, que con contenido normativo se definen:

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

Formación: Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente.

Grupo profesional II. Criterios generales: Personal que realiza trabajos cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía, pero que necesita adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para su correcta ejecución.

Formación: Profesional, enseñanza obligatoria o equivalentes.

Grupo profesional III. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación universitaria de Grado Medio o Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos en la práctica.

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

Formación: Titulación al nivel de Educación Universitaria o Formación Profesional de Grado Superior, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Artículo 11. *Promociones y ascensos.*

La promoción profesional desde el grupo profesional I al grupo Profesional II, tendrá lugar por el ejercicio de la práctica conforme a los siguientes criterios:

El ascenso del grupo profesional I al grupo profesional II tendrá lugar tras la adquisición práctica de los conocimientos profesionales precisos para el desempeño de los trabajos o tareas requeridas que se producirá no antes del primer año de servicio en la empresa. Transcurrido el primer año el ascenso se producirá de manera automática.

Se entiende que la experiencia debe ser desarrollada necesariamente de manera continuada, entendiéndose por tal a estos efectos la que se efectúa sin interrupciones superiores a un año, dado que la interrupción de la prestación laboral, con baja en la empresa por más de un año, aleja al empleado de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de organización específicos de cada una de las empresas cuyo conocimiento resulta determinante para la pertenencia al grupo profesional.

El ascenso al grupo profesional III se producirá por concurso oposición o evaluación objetiva.

El ascenso al grupo profesional IV se producirá por libre designación de la empresa, que tendrá en cuenta criterios objetivos, tales como: Experiencia, formación, historial laboral, productividad, diligencia, movilidad funcional y geográfica, capacidad, habilidad, características propias del puesto de trabajo, o cualesquiera otros, establecidos por la Dirección de cada empresa.

CAPÍTULO IV

Tipos de contratación. Período de prueba, ingresos y cesesArtículo 12. *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores/as, se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores mayores de cuarenta y cinco años, discapacitados, etc.

En cada centro de trabajo o empresa, la Dirección, informará a los representantes de los trabajadores, según lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la evolución previsible del empleo y las condiciones que deben reunir los aspirantes, así como los distintos cursos de formación que habrán, en su caso, de recibir. Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso de la plantilla.

Artículo 13. *Período de prueba.*

Los períodos de prueba, por grupos profesionales, serán los siguientes:

Grupos profesionales III y IV: Seis meses.

Grupo profesional II: Cuatro meses.

Grupo profesional I: Tres meses.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse de conformidad con la legislación vigente.

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

Artículo 14. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen causar baja voluntaria en la empresa vendrán obligados a preavisar a la Dirección, conforme a los siguientes plazos:

Grupos III y IV: Un mes.

Grupos II y I: Quince días.

El incumplimiento por el trabajador de esta obligación dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

Las Direcciones de las empresas vendrán obligadas a observar iguales plazos de preaviso.

Artículo 15. Contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modos de contratación, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 16. Modalidades de contratación.

Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes especialidades:

1. Personal fijo: Es el que continúa trabajando en la empresa de forma indefinida una vez superado el período de prueba —en cuanto a tiempo y condiciones— requerido por el grupo profesional al que pertenece.

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

Contrato en prácticas: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo de 1/1995 y Legislación Vigente.

Contrato para la formación: El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los dieciséis años y sean menores de veintiún años que no tengan titulación requerida para formalizar contratos en prácticas en el oficio o puesto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional Ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación.

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

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

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

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

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

No se podrán hacer contratos de formación para el grupo profesional I.

3. Contrato eventual: En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1. b) del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación por un tiempo máximo de doce meses dentro de un período de dieciocho. En el supuesto de formalizar el contrato por tiempo inferior al máximo podrá prorrogarse una única vez.

Al término del tiempo convenido los contratos eventuales serán indemnizados con una cantidad equivalente a doce días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de inferiores a un año.

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

4. Contrato de interino: Es el contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (maternidad, vacaciones, etc.). Igualmente, podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. En los casos de selección o promoción el contrato

deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

5. Contrato de obra o servicio determinado: Es el contrato para la realización de obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1. a) del Estatuto de los Trabajadores se entienden como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, además de las generales contempladas en la Ley, las correspondientes a las actividades siguientes:

La consolidación de la viabilidad comercial, organizativa o productiva, en los casos de creación o ampliación de un centro, establecimiento o unidad comercial con organización propia, que deberá estar ligado necesariamente a inversiones económicas cuantificadas, y a la generación de empleo. La duración máxima de estos contratos de consolidación, dentro del período de tiempo inmediatamente anterior (hasta tres meses) o posterior a la creación o ampliación, no podrá ser superior a dos años.

La utilización de este tipo de contratos de consolidación comercial por apertura de tiendas implicará la obligación de las empresas de convertir en indefinidos a, al menos, el 60 por 100 de los formalizados. Los contratos con sustantividad propia no transformados serán indemnizados con doce días de salario por año de servicio.

Igualmente, podrán utilizarse en las ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

6. Contrato a tiempo parcial:

A) En el contrato se especificará el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, así como su distribución en los términos previstos en el presente Convenio.

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

El pacto de horas complementarias podrá alcanzar al 40 por 100 de las horas ordinarias contratadas y para que sean exigibles para el trabajador deberán solicitarse por la empresa con el preaviso legal o en el pacto específico de realización de horas complementarias.

El trabajador podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral. Igualmente, y preavisando con un mes de antelación al final de cada año, podrá dejarlo sin efecto por causa de estudios o de prestación de otro trabajo, siempre que acredite que resultan incompatibles.

Cuando las horas complementarias realizadas superen el 15 por 100 de las horas ordinarias contratadas podrá dar lugar a la consolidación de una parte de las mismas en los siguientes términos:

Se tendrá derecho a consolidar el 30 por 100 del número de horas complementarias realizadas durante un período de tres años consecutivos siempre que excedan del 15 por 100 de las horas ordinarias contratadas durante cada uno de dichos años.

El período en el que quede sin efecto el pacto de horas complementarias por aplicación de la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral no será tenido en cuenta a estos efectos.

Para que se produzca la consolidación será necesario que el trabajador manifieste su voluntad expresa en tal sentido en relación con la totalidad o con una parte de las horas correspondientes dentro del plazo máximo de los tres meses inmediatamente siguientes al período de tres años de que se trate. A estos efectos el empresario deberá entregar al trabajador que haya hecho valer su derecho a la consolidación de las horas complementarias una certificación relativa al número de horas susceptibles de consolidación.

La distribución de la ampliación de jornada resultante de la consolidación se determinará, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29, si bien el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las horas complementarias consolidadas aunque no se asignen por el empresario.

En orden a futuras consolidaciones, las horas complementarias ya consolidadas se añadirán a las contratadas de manera que las horas complementarias susceptibles de futura consolidación serán las que excedan de la suma del 15 por 100 de la jornada contratada y las ya consolidadas, siempre en el número en que se repitan durante tres años consecutivos.

B) En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el artículo 13 del presente Convenio Colectivo y se determinará su cómputo en relación con la prestación efectiva de trabajo contratado.

C) En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, en similar función, a igualdad de condiciones, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo. A tal efecto los trabajadores notificarán en el momento de la contratación o ulteriormente su deseo de convertir su contrato en otro a tiempo completo en la primera vacante que se produzca.

Artículo 17. *Derecho a la información.*

Las empresas están obligadas a entregar una copia básica del contrato, superior a cuatro semanas, que firme el trabajador, en un plazo no superior a diez días y en cada centro de trabajo, a la representación legal de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical), que firmará el recibí, a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

CAPÍTULO V

Salarios y estructura retributiva

SECCIÓN PRIMERA

Artículo 18. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Salario base: Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos.

Complementos personales: Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador, y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Son complementos personales, además de la antigüedad, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, etc.

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

Complementos de calidad o cantidad de trabajo: Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premios e incentivos, pluses de actividad, asiduidad u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, por lo que no tienen carácter consolidable.

De vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficiarios, premios a la constancia, a la jubilación, ayudas a la formación, etc.

SECCIÓN SEGUNDA

Artículo 19. *Retribuciones.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán formadas por el salario base y los distintos complementos, sin que la suma de todos ellos pueda ser inferior al salario grupo.

Artículo 20. *Salario del grupo.*

Se entiende por salario de grupo las percepciones económicas que por todos los conceptos deban percibir los trabajadores afectados por este Convenio en función, tanto de la ejecución de la jornada anual pactada como de su encuadramiento en alguno de los siguientes grupos profesionales.

De conformidad con lo anterior, se establecen para el año 2002, con una apertura del 7 por 100 entre ellos, unos salarios de grupo, que han sido incrementados en el 2,5 por 100 sobre los salarios revisados de 2001 y que son los siguientes:

- Grupo profesional I: 9.490,06 euros.
- Grupo profesional II: 10.154,42 euros.
- Grupo profesional III: 10.865,20 euros.
- Grupo profesional IV: 11.625,81 euros.

El salario del trabajador en formación será equivalente al 70 u 80 por 100 del salario del grupo II, durante el primer y segundo año, respectivamente.

El salario hora de grupo, que tiene igual carácter que el anual, es el resultado de dividir el salario de grupo año por la jornada anual pactada, incluye el importe de las pagas extraordinarias y de las vacaciones.

- Grupo profesional I: 5,29 euros/hora.
- Grupo profesional II: 5,67 euros/hora.
- Grupo profesional III: 6,06 euros/hora.
- Grupo profesional IV: 6,49 euros/hora.

En el supuesto de que a final del año 2002 el incremento del 2,5 por 100 aplicado a la firma del Convenio no alcance el 110 por 100 del IPC real de dicho año se revisará en la diferencia, con efectos de 1 de enero de dicho año.

Artículo 21. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio se abonarán conforme a la costumbre establecida en cada empresa o, alternativamente, en 15 pagas.

No obstante lo anterior, las empresas, previo acuerdo con el Comité Intercenros, podrán prorratear en 12 mensualidades las pagas extraordinarias.

Artículo 22. *Incremento salarial años 2003 y siguientes.*

Los salarios regulados en el presente Convenio experimentarán en los años 2003 y 2004 respecto a los del año anterior un incremento equivalente al IPC real de cada año.

En el año 2005 el incremento salarial será equivalente al 110 por 100 del IPC real.

A los efectos anteriores, a 1 de enero de cada año se aplicará la previsión gubernamental sobre el comportamiento del IPC para ese año. Una vez constatado a principios del año siguiente el comportamiento real del IPC del año anterior se procederá, con efectos de 1 de enero de cada año, a revisar hasta la diferencia pactada.

Artículo 23. *Trabajo nocturno.*

El trabajo nocturno será retribuido con el valor del salario/hora de grupo incrementado en el 25 por 100, salvo que el salario en el contrato individual se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. *Complemento personal de antigüedad.*

Con la entrada en vigor del primer Convenio Colectivo, quedó establecido que no se devengaría otra cantidad por antigüedad que no fuera la que se establece en el presente artículo.

Así, todos los trabajadores afectados por el Convenio tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la publicación del primer Convenio Colectivo, manteniendo su montante como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el presente Convenio para los restantes conceptos salariales.

La desaparición del complemento de antigüedad no impedirá que todos los trabajadores que, en plantilla a la publicación del primer Convenio Colectivo, se hallen perfeccionando un nuevo tramo de antigüedad en razón de la unidad de contratación que con aquél Convenio resultó sustituida, lo continúen haciendo hasta su perfección, consolidando esa nueva cuantía, que será incrementada en el 15 por 100, en los términos expresados anteriormente.

Artículo 25. *Dietas y gastos de viaje.*

El trabajador que, por motivos del servicio, tenga que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrá derecho a percibir una dieta de 21,03 euros o una media dieta de 9,02 euros.

Dicha dieta y media dieta, están destinadas a satisfacer los gastos originados por el trabajador desplazado que no sean los derivados de alojamiento y traslado.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación a aquellas empresas que tengan establecidos otros sistemas distintos de dietas o gastos.

Artículo 26. Liquidación y pago. Recibo de salarios.

Los recibos justificación de pago de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por la Administración laboral y deberán contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales y extrasalariales, así como las retenciones, cotizaciones, tribuciones y sus bases de cálculo.

Artículo 27. Anticipos.

Los trabajadores tendrán derecho a anticipo por importe máximo del 50 por 100 del salario devengado. La existencia del anticipo se hará constar, expresamente, en los recibos de salarios, procediendo a su deducción.

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

Artículo 28. Incentivos y complementos.

La definición y aplicación para los trabajadores de incentivos u otros sistemas ligados a la productividad ya sean complementos de puesto de trabajo, comisiones, primas o incentivos, objetivos o evaluación del desempeño o de cualquier clase, empezarán a devengarse a partir del salario del grupo en el que cada trabajador estuviera encuadrado.

CAPÍTULO VI**Tiempo de trabajo y descanso****Artículo 29. Jornada.**

1. La jornada máxima anual de trabajo efectivo queda establecida en mil setecientos noventa y dos horas, si bien se respetarán las jornadas más beneficiosas existentes en cada empresa antes de la entrada en vigor del presente Convenio. El cómputo de jornada se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Distribución: Habida cuenta de las especiales características del sector, la jornada anual pactada podrá distribuirse, respetando los descansos legalmente establecidos, a lo largo de todos los días del año.

Trimestralmente se planificará, en cada centro o unidad comercial autónoma, los cuadros horarios, con especificación de los distintos, turnos y horas de entrada y salida. Los horarios deberán ser adjudicados individualmente a cada trabajador, de manera que pueda conocer y controlar la jornada realizada. La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual, en el primer trimestre del año siguiente.

Las modificaciones que se realicen en la jornada serán comunicadas al Comité Intercentros con el mismo sistema que se venga utilizando en cada empresa.

La jornada diaria de trabajo no podrá exceder de diez horas, ni dividirse en más de dos períodos.

Los cambios en la jornada planificada por causas organizativas imprevisibles (tales como ausencias no previstas de otros trabajadores) serán de obligatoria ejecución, a pesar de no contar con el previo aviso correspondiente, con el límite máximo de cincuenta horas al año. Para poder hacer uso de las citadas horas las empresas excluirán de la planificación de la jornada anual individual un número equivalente al de horas que pretendan utilizar con el límite señalado.

Igualmente, tendrán carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas para cubrir, fuera del horario normal, la realización de dos balances o inventarios, para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgente, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3. Descanso semanal: La acumulación de tiempo del descanso a que hace referencia el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995, será planificado de manera que, junto a los demás descansos legalmente observables, se disfrute semanalmente en dos días consecutivos. La planificación se hará de lunes a domingo, ambos inclusive, y se organizará, en su caso, en turnos rotativos.

La anterior planificación del descanso, para los trabajadores con jornada de trabajo distribuida a lo largo de todo los días de la semana, se realizará en cada empresa de forma que coincida con domingo una vez al mes.

No obstante lo dispuesto en el párrafo primero de este punto 3, a lo largo de la vigencia del presente Convenio los días de descanso se

irán incrementando de manera que a 31 de diciembre de 2005 los días de descanso semanal, sin contar vacaciones y fiestas, asciendan a dos días completos. A tal efecto, en el año 2003 los trabajadores disfrutarán sobre los actualmente vigentes de cuatro días, en 2004 de otros cuatro días y en 2005 de otros seis días, hasta completar el total de días de descanso señalados. Su disfrute junto con los demás descansos se fijará en cada empresa, de conformidad con lo previsto en el presente Convenio.

Las empresas para la aplicación de esos días de libranza adicional podrán proceder a la adaptación de los horarios de trabajo, sistema de libranza semanal y adscripción de turnos en forma tal que, respetando los límites convencionales y legales, puedan adecuar los horarios habituales al nuevo sistema de descanso.

Artículo 30. Horas extraordinarias.

Las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias, habituales.

Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada, que se compensarán con un incremento del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 31. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de treinta y un días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute, conforme al calendario fijado anualmente (antes del 1 de noviembre anterior), en un máximo de dos períodos. La dirección podrá excluir del disfrute de las vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva.

Las llamadas vacaciones de verano habrán de disfrutarse en los meses de junio a septiembre, debiendo conocerse los turnos anuales con una antelación no inferior a dos meses a la fecha de su inicio.

Como principio y 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 de opción hasta tanto no lo ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

Anualmente la Dirección y el Comité Intercentros establecerán los turnos de vacaciones.

Artículo 32. Licencias retribuidas.

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

A) Quince días naturales en caso de matrimonio civil o religioso o relación de hecho. En esta última situación el trabajador deberá acreditar dicha situación por medio de certificado de Registro público. En cualquier caso, dichas licencias no podrán ser disfrutadas nuevamente hasta que no hubiese transcurrido un período mínimo de dos años desde la anterior licencia.

B) Tres días en el caso de nacimiento de hijo. Dos en los supuestos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, al efecto, fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.

C) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos, en la fecha de celebración de la ceremonia.

D) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

G) Por el tiempo establecido para disfrute de los derechos educativos generales y de formación profesional en los supuestos y en las formas reguladas por la Legislación Vigente.

H) Las previstas legalmente.

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

Artículo 33. *Permiso por asistencia a consultorio médico.*

Cuando por razón de enfermedad propia o de cualquiera de sus hijos menores de dieciséis años, siempre que dicha enfermedad no sea permanente o que suponga una situación reiterativa, los trabajadores precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, verán concedido, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso, al efecto, teniendo que justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo de la Seguridad Social, en el que deberán constar día y hora de la visita médica.

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

Artículo 34. *Excedencia.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

El trabajador con, al menos, una antigüedad de dos años en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un período no menor a un año y no mayor a cinco.

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

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

Artículo 35.

En los derechos de los trabajadores con hijos y, especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora se tendrá en cuenta por las empresas en la organización del trabajo la Ley de conciliación de la vida familiar.

Igualmente, los trabajadores con hijos menores de tres años de edad tendrán derecho de preferencia sobre nuevas contrataciones a la elección de turno horario de trabajo. La opción habrá de solicitarse por escrito antes del segundo mes siguiente a la incorporación al trabajo tras la baja maternal. El turno podrá cubrirse en cualquier centro de la provincia, así como permutas con trabajadores de otros centros.

Artículo 36.

Las empresas reconocerán a los trabajadores el derecho de los mismos a acceder a las mejores condiciones de compra que tengan establecidas o puedan establecer las empresas.

CAPÍTULO VII

Riegos laborales

Artículo 37. *Seguridad y salud laboral. Obligaciones de las empresas.*

Las empresas aplicarán las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: La organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Las evaluaciones de riesgos que realicen las Direcciones de las empresas serán puestas a disposición del Delegado de Prevención, que haya sido elegido para tal función entre los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Reconocimientos médicos: Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo.

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

Las empresas afectadas por el presente Convenio, y a través de las mutuas patronales, efectuarán a todos los trabajadores que lo deseen (con indiferencia del número de los mismos que ocupe la empresa), un reconocimiento médico anual, incluyendo, en su caso, una revisión ginecológica.

Obligaciones de los trabajadores: Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 38. *Incapacidad temporal.*

La empresa abonará al trabajador que se encuentre en incapacidad temporal o accidente laboral por un período máximo de hasta dieciocho meses el siguiente complemento:

a) Hasta el 100 por 100 del salario de su grupo profesional en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

b) Hasta el 100 por 100 del salario de su grupo en la primera incapacidad temporal del año natural por enfermedad común.

c) En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad común del año natural, o en los casos de inasistencia al trabajo por enfermedad común, justificados o no justificados por el facultativo médico, sin que llegue a extender parte de baja por incapacidad temporal, el complemento de hasta el 100 por 100 del salario grupo se aplicará desde el cuarto día de la baja. Es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No

obstante lo anterior, en caso de hospitalización el complemento alcanzará hasta el 100 por 100 del salario grupo el primer día.

Si por norma de rango superior durante la vigencia del Convenio, se modificará la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la Administración Pública para esos casos, las empresas podrán disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

CAPÍTULO VIII

Condiciones sociales

Artículo 39. Seguro de vida.

Las empresas formalizarán un seguro colectivo que cubra un mínimo de 12.300 euros en los casos de muerte natural, fallecimiento por accidente, sea o no considerado de trabajo, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Las empresas entregarán copia o certificado del seguro colectivo suscrito a cada trabajador.

El trabajador podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro, si así no lo hiciere, se estará a lo establecido en el derecho de sucesiones vigente.

Artículo 40. Prendas de trabajo.

A los trabajadores que proceda (almacenes, trastienda, etc.), comprendidos en el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa, de uniforme y otras prendas, con el mínimo de dos, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y los trabajadores en número de dos prendas que se repondrán en anualidades sucesivas, de manera conveniente, o al menos, en la mitad de la misma.

La empresa que exija al personal mercantil utilizar un determinado tipo de uniformidad, le facilitará las prendas adecuadas que no serán obligatorias mientras no sean suministradas. Las empresas podrán sustituir la entrega de las prendas por el pago de las mismas; en ningún caso el trabajador financiará la compra.

Las Direcciones de las empresas y sus Comités Intercentros definirán el régimen y tipo de prendas a entregar a los trabajadores a la vista de las exigencias legales señaladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 41. Formación en el trabajo.

Aquellos trabajadores que cursen con regularidad cursos oficiales para la obtención de un título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, cuando así esté instaurado en la empresa.

Los trabajadores tienen derecho a asistir a cursillos de formación o reciclaje.

Las Empresas y Centrales Sindicales firmantes del presente texto suscriben en todos sus términos el II Acuerdo Nacional de Formación Continua en los ámbitos funcional y territorial el referido Convenio, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el sector.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 42. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.

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

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

Están expresamente excluidas las multas de haber.

a) Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de veinte minutos durante el período de un mes; siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de muy grave.

3. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

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

5. Pequeños descuidos en la conservación del material y de la uniformidad.

6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

7. Uso de los teléfonos móviles particulares en el lugar de trabajo.

b) Faltas graves:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cuando exceda de treinta minutos en el período de un mes.

2. La falta al trabajo o ausentarse del puesto de trabajo, durante un día en el período de un mes sin causa justificada. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerará como falta muy grave.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el tiempo de trabajo.

4. No cursar, transcurridos tres días desde la baja, el parte correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

5. La reiteración en el descuido (incluso las diferencias de caja cuando sean individualmente imputables), error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

6. La desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos de la empresa, incluso la uniformidad.

8. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando a su respeto o consideración.

9. Las discusiones o altercados con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa.

10. La falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al normal desarrollo del trabajo e imagen de la empresa, o que produzca queja de los clientes o de los compañeros de trabajo. La reincidencia se considerará como falta muy grave.

11. Comer durante el desempeño del trabajo, especialmente en los casos en que se desarrolle la labor de cara al público.

12. La modificación de horarios con otros compañeros sin la previa conformidad de la dirección.

13. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometida dentro de un período de seis meses desde la primera.

14. El acoso sexual.

15. El incumplimiento de las medidas y procedimientos de seguridad, incluso el no uso de las prendas y elementos de protección.

c) Faltas muy graves:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.

2. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, cuando se trate de actividad concurrente.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de

la empresa, sea cual fuese el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo.

5. La embriaguez o drogradicción habitual cuando redunde negativamente en el rendimiento en el trabajo.

6. La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados a la empresa.

7. La revelación a terceros ajenos a la empresa de datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los directivos y mandos de la empresa o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor, incumpliendo los objetivos legalmente señalados.

10. La provocación de riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

11. Fumar durante el desempeño del trabajo, especialmente en los casos en que se desarrolle la labor de cara al público.

12. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para uso propio de herramientas o materiales de la empresa.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

14. El acoso sexual reiterado o cuando lo haya sido hacia personal subordinado.

15. El reiterado incumplimiento de las medidas y procedimientos de seguridad ordenados.

16. La dejación de responsabilidad por parte de los jefes y responsables.

17. La simulación de enfermedad o accidente.

18. La ausencia injustificada de más de dos días consecutivos al trabajo.

19. El consumo de drogas de cualquier tipo, incluso su reparto a los compañeros de trabajo o clientes, durante la jornada laboral.

Artículo 43. 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 verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 44. Horas sindicales y acumulación.

Los Delegados de personal y los miembros de los Comités de centro, disfrutarán de los derechos y garantías reconocidos legalmente.

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

Artículo 45. Comité intercentros.

En cada empresa afectada será elegido un Comité intercentros que será designado entre los miembros de los Comités de empresa y Delegados

de personal. El número máximo de miembros del Comité será de trece.

La designación de miembro del Comité intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

El Comité elegido deberá necesariamente guardar la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales obtenidos globalmente al nivel de empresa.

El Comité intercentros asumirá las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas afecten a más de un centro de trabajo.

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

Artículo 46. Colegios electorales.

De acuerdo con la estructura profesional acordada, la distribución del personal, a efectos electorales, se llevará a cabo del siguiente modo:

Colegio electoral Técnicos y Administrativos: Está integrado por los trabajadores adscritos a los grupos profesionales III y IV.

Colegio electoral de especialistas y no cualificados: Está integrado por los trabajadores adscritos a los grupos profesionales I y II.

Disposición final primera.

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

Disposición final segunda.

En lo referente a aquellas empresas que pudiesen alegar situación de déficit o pérdida, las partes contratantes se remiten a lo estipulado en el Acuerdo Interconfederal de 9 de octubre de 1984 (capítulo II, artículo 3, 2 c).

Las empresas que aleguen hallarse incurso en dichas circunstancias comunicarán tal extremo a las partes signatarias del presente Convenio. Esta comunicación deberá producirse en el término de setenta y dos horas, a partir de la firma del presente Convenio para los miembros de AETCON, y en el de quince días para el resto de las empresas, a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La Comisión mixta velará por el exacto cumplimiento y aplicación del procedimiento previsto en el Acuerdo Interconfederal.

Los sindicatos firmantes, a efectos de cumplir el procedimiento establecido, y tras examen de la alegación producida en los términos que establece el Acuerdo Interconfederal, trasladarán a las partes la fijación del aumento de salarios.

Disposición final tercera.

El presente Convenio deroga el Convenio precedente en todo lo que no esté expresamente recogido en esta norma convencional, salvo lo dispuesto en la disposición transitoria primera del primer Convenio Colectivo que se mantiene vigente a los solos efectos de su posible utilización por las empresas que se incorporen por primera vez al Convenio Colectivo.

Disposición adicional. Compromiso de empleo.

Las empresas que en abril de 2002 estuviesen encuadradas en la Asociación de Cadenas de Tiendas de Conveniencia (AETCON) se comprometen, a lo largo de la vigencia del Convenio, a transformar en contratos fijos indefinidos hasta un mínimo del 50 por 100 de los contratos de duración determinada de los trabajadores en plantilla a la firma del Convenio.

A efecto del seguimiento de la transformación pactada, las empresas facilitarán a la Comisión mixta de interpretación relación nominal de los trabajadores con contrato de duración determinada, así como el nivel de cumplimiento del compromiso.