

nistrativo ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo, conforme a lo establecido en el artículo 9.c) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa, y artículo 90.4 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en la redacción dada por la Ley Orgánica 6/1998, de 13 de julio, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la citada Ley 29/1998.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 18 de mayo de 2005.—El Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes, Jaime Lissavetzky Díez.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**11017** *RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio colectivo de las empresas Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., G-5 Centro, S. A. y COIDEC.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de las empresas Unión de Detallistas Españoles, S. Coop. (UNIDE), G-5 Centro, S. A. y COIDEC (Código de Convenio n.º 9012283) que fue suscrito con fecha 18 de marzo de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores, 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,

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, 9 de junio de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

### CONVENIO COLECTIVO UNIDE, SOCIEDAD COOPERATIVA 2005, 2006, 2007 y 2008

#### CAPÍTULO I

##### Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Dirección de las Empresas Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, (UNIDE); G-5 Centro, S. A.; y COIDEC, S. A., y la representación legal de los trabajadores de las mismas, que tienen la mayoría de los miembros de los Comités de Centro y Delegados de Personal de las citadas empresas.

Artículo 2. *Ámbito Personal y Territorial.*

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todos los trabajadores empleados en las Sociedades señaladas en el artículo anterior, cualquiera que fuere la naturaleza de su contrato de trabajo en el ámbito de todo el territorio español.

Las sociedades afectadas por el convenio dedican su actividad a cuatro negocios distintos y complementarios aunque de exigencias laborales y rentabilidad económica distinta, por lo que el presente convenio contiene regulaciones diferentes para cada uno de los negocios. Cuando el articulado nada diga habrá de entenderse que su contenido es de aplicación indistinta.

Las cuatro actividades a las que se refiere el párrafo anterior son: 1.º Plataformas logísticas (Hortaleza y Valdemoro); 2.º Almacenes (Las Palmas, y Tenerife); 3.º Cash & Carry mixtos (Alicante, Cáceres, Logroño y Salamanca) y 4.º Cash & Carry (Alicante, Ávila, Béjar, Las Palmas-Coidec, Logroño, Segovia y Orihuela).

Quedan excluidos de la aplicación del convenio aquellas personas que, aun prestando servicios a la empresa, se encuentren en el supuesto regulado en el art. 2.º a) del Estatuto de los Trabajadores.

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 primero de enero de 2005, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2008.

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.

Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso en la negociación del nuevo que le habrá de sustituir, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales manteniéndose en cambio en vigor 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.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos y salarios, mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios u otros conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos precedentes, la Dirección de la empresa dará cuenta a la Comisión Mixta de la aplicación de la cláusula de compensación y absorción en aquellos temas que afecten a una generalidad de trabajadores de la compañía.

Artículo 5. *Comisión Mixta.*

Se constituye una Comisión Paritaria compuesta por siete 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 previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos o individuales que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la comisión mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta, todo ello sin perjuicio de los plazos legales de general aplicación.

La comisión mixta conocerá para su depósito de los calendarios de trabajo que se formalicen en los distintos centros de trabajo de las empresas afectadas. Los calendarios deberán entregarse antes de que acabe el mes de enero de cada año. Igualmente, podrá mediar en aquellos centros donde existan discrepancias sobre el calendario laboral anual.

#### CAPÍTULO II

##### Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

Es competencia única y exclusiva de la Dirección de la Cooperativa, de acuerdo con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación general laboral vigente, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control; todo ello en relación a la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral.

La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar en la cooperativa un nivel óptimo de eficacia, utilizando adecuadamente sus recursos materiales y contando con la colaboración del personal.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que los trabajadores tienen derecho a completar y perfeccionar por la práctica, respetando, de igual manera, el respeto debido a la dignidad personal de los trabajadores.

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, el Comité de Empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, implantación de nuevas tecnologías, salud laboral, prevención de riesgos, etc, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquélla adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

## CAPÍTULO III

**Clasificación profesional****Artículo 7. Sistema de Clasificación Profesional.**

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

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores, a la vista de los criterios anteriores, se encuadrarán en alguno de los siguientes grupos:

Grupo A. Profesionales Nivel I: Criterios generales.—Los trabajos consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo y se ejecutan bajo instrucciones específicas, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico y, en todo caso, necesitan conocer los requerimientos del puesto de trabajo al que estén adscritos.

Formación: Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente y conocimientos elementales relacionados con la tarea que se desempeña.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Mozos de plataforma y almacén. Reponedor-dependiente de Cash & Carry mixto y/o de Cash & Carry; especialista de máquina elevadora (toro); verificador. Auxiliar administrativo, recepcionista/telefonista. Limpiador. Ayudante.

Grupo B. Profesionales Nivel II: Criterios generales.—Los trabajos son de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento. Las funciones comportan, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otros trabajadores. Puede realizar varias tareas heterogéneas dentro de su área funcional.

Formación: Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente adquirida en su puesto de trabajo.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Oficial administrativo; cajero. Vendedor. Televendedor. Delegado. Preparador de plataforma y almacén; maquinista de plataforma y almacén.

Grupo C. Coordinadores/Técnicos.—Criterios generales: Realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía. Puede gestionar el trabajo de un equipo profesional solucionando los problemas que se le planteen. Esta labor de mando y supervisión comprende la ejecución con carácter habitual de aquellas tareas correspondientes a aquellos trabajadores a los que gestiona o puede gestionar.

Formación: Bachiller superior, Formación Profesional o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Jefe de Almacén. Jefe de Cash. Técnico. Jefe de Ventas. Analista/programador. Jefe de producto.

Grupo D. Mandos.—Criterios generales: Alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo, y responde de su formación. También están incluidos en este Grupo los titulados universitarios o equivalentes que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Formación: Titulación universitaria o equivalente, Formación Profesional Superior o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base a una acreditada experiencia.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Jefe de Departamento. Delegado regional. Director.

Grupo E. Directivos.—Criterios Generales: El personal perteneciente a este Grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Dirigen y detentan la jefatura de la organización. Dependen directamente de la Dirección General.

Formación.—Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior, o mediante una dilatada experiencia profesional.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Director de área.

**Artículo 8. Movilidad funcional.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia a un grupo profesional.

Se entenderá que en los casos en que por necesidades técnicas, organizativas o de producción el trabajador sea asignado a la realización de funciones correspondientes a un Grupo inferior, se mantendrá por el tiempo imprescindible para atender la función, sin perjuicio de que el trabajador movilizado perciba la retribución de su Grupo de origen.

En el caso de que el trabajador sea asignado a un Grupo Profesional Superior, percibirá la retribución del Grupo de destino, durante el tiempo movilizado.

Dicha situación no podrá prolongarse durante más de seis meses en un año u ocho en el plazo de dos, periodo tras el cual el trabajador movilizado podrá reclamar el ascenso al Grupo de destino.

El periodo de tiempo previsto en el párrafo anterior no operará en el caso de que el trabajador sea asignado a funciones superiores con motivo de la sustitución por vacaciones, enfermedad o baja por incapacidad de un compañero de trabajo.

De conformidad con la legislación vigente, no se podrán invocar como causas de despido objetivo, la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

**Artículo 9. Promociones y ascensos.**

La promoción profesional tendrá lugar conforme a los siguientes criterios:

La promoción se producirá tras la adquisición práctica de los conocimientos profesionales precisos para el desempeño de los trabajos o tareas requeridas.

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 la empresa cuyo conocimiento resulta determinante para la pertenencia al Grupo Profesional.

En caso de ascenso, el trabajador deberá superar un periodo de tres meses para considerar este como consolidado y definitivo, periodo que será de seis meses en el caso de ascenso a los grupos con mando o coordinación (Grupos C, D y E). A la finalización de este periodo se abonarán las diferencias salariales que dicho periodo comporte, entendiéndose que si el empleado no supera el mismo, retornará a su puesto de origen en las mismas condiciones que tenía, habiéndose satisfecho las diferencias salariales al puesto que desempeñó.

Todo ello se entiende sin perjuicio de que el trabajador haya desempeñado con anterioridad y por el tiempo señalado las funciones del grupo superior, en cuyo caso no se aplicará lo dispuesto en el párrafo anterior.

Cuando se produzca una vacante definitiva que vaya a ser cubierta, corresponderá a la Empresa el decidir sobre la solicitud de ocuparla. En caso de declararse por la Dirección la existencia de vacante se estará a las siguientes reglas:

a) Las promociones a los Grupos D y E serán de libre designación de la Empresa.

b) La promoción a los Grupos B y C se efectuará mediante concurso oposición de conformidad con las pautas que a continuación se establecen:

La Empresa hará pública la convocatoria para cubrir el puesto vacante. En dicha convocatoria la Empresa incluirá los requisitos que los aspirantes deberá de reunir para optar al puesto.

Se constituirá en el centro de trabajo una Comisión de Valoración compuesta por tres vocales de la siguiente forma: El representante de la Dirección, el Jefe del Departamento en el que se haya producido la vacante y un representante nombrado por el Comité Intercentros entre los representantes o trabajadores del centro.

La Comisión de Valoración se reunirá con antelación al objeto de establecer las pruebas, a la vez que para fijar la valoración de las mismas, dentro de esta valoración se tendrá en cuenta la evaluación continuada que se le hubiera venido aplicando. Dicha Comisión se encargará de la corrección y análisis de las pruebas realizadas y levantará acta del resultado de las mismas.

#### CAPÍTULO IV

##### Tipos de contratación

###### *Período de prueba e ingresos*

#### Artículo 10. *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.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado, dentro de los dos años precedentes a su baja, o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato a tiempo determinado, a tiempo parcial o para la formación o prácticas.

Los trabajadores que sean empleados por la empresa en una o varias modalidades de contratación actualmente en vigor, durante un tiempo superior a veinticuatro meses, dentro de un período de treinta y seis meses, pasarán a ser fijos de plantilla, quedan exceptuados de tales medidas los contratos de interinidad, los de relevo, los formativos y los concertados para el fomento del empleo de minusválidos.

#### Artículo 11. *Modalidades de Contratación.*

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

**Personal fijo a tiempo completo.** Es el que realiza su trabajo a tiempo completo en la empresa por un tiempo equivalente a la jornada anual pactada.

**Contrato eventual:** En desarrollo de lo dispuesto en el art. 15.1.b) del E.T., la Dirección de la Empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación con la duración y término que prevea, en su caso, el Convenio colectivo sectorial de Grandes Almacenes, es decir 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.

**Personal interino.** Es el contratado por la Empresa para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, así como para cubrir las bajas por maternidad y vacaciones.

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 aquel. 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.

La terminación del citado contrato de interinaje habrá de ser comunicada por la empresa al trabajador afectado con un preaviso de al menos siete días en los casos de maternidad o vacaciones y de al menos un día en el resto de los casos o abono de los salarios correspondientes a este plazo.

**Personal contratado para obra o servicio determinado.** Es el contratado 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.

**Trabajos con sustantividad propia.** En desarrollo de lo dispuesto en el art. 15.1.a) del E.T. 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:

En las plataformas logísticas los trabajos de preparación y expedición de los lotes y ventas especiales para atender las campañas especiales que circunstancialmente realizan nuestros socios y clientes comerciales durante la Navidad (hasta el 30 de diciembre) y el verano (hasta el 30 de septiembre).

**Contrato de trabajo en prácticas.** Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.º del Estatuto de los Trabajadores.

La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal interrumpirá el tiempo de duración pactada para las prácticas excepto pacto expreso en contrario o pérdida de bonificaciones por parte de la empresa.

Cuando el contrato para las prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar, por períodos mínimos de seis meses, la duración del contrato, pero sin superar el período máximo de dos años.

La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su Grupo Profesional, todo ello en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen.

Los puestos de trabajo encuadrados bajo este tipo de contrato son los correspondientes a los Grupos C, D y E. En el Grupo B será posible la contratación en prácticas si, hacia el futuro, los conocimientos requeridos para el puesto son objeto de una específica formación profesional de grado medio o superior o titulación oficialmente reconocida como equivalente.

**Contrato para la formación.** Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.º del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años, pudiendo prorrogarse por períodos de 6 meses hasta alcanzar el tope de 2 años.

La retribución básica de los trabajadores contratados en formación no podrá ser inferior al 80 % de la correspondiente a su Grupo Profesional durante el primer año del contrato, al 90% durante el segundo, todo ello en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen.

Los tiempos dedicados a formación teórica, podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo, estándose a lo dispuesto en todo caso en el apartado e) del artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

**Contrato a tiempo parcial.** Se estará a lo dispuesto en el art. 12.º del Estatuto de los Trabajadores.

Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, así como su distribución.

El pacto de horas complementarias podrá alcanzar al 30% de las horas ordinarias contratadas que para que sean exigibles deberán solicitarse por la Dirección con el preaviso legal de siete días y en atención al pacto específico de realización de horas complementarias. Tampoco será exigible la realización de horas complementarias cuando no vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria, y sólo será posible una interrupción (nunca mayor de dos horas y media) si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a seis horas. Se producirá el derecho a la consolidación del 30% de la media de horas complementarias efectuadas cada dos años consecutivos.

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, por estudios o por prestación de otro trabajo, siempre que se acredite que resultan incompatibles.

La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente cuando se den los supuestos que justifican la contratación temporal. En la ampliación deberán concretarse los momentos de prestación del trabajo. De todo ello deberá darse justificación a los representantes de los trabajadores.

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

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.

#### Artículo 12. *Empresas de trabajo temporal.*

Siempre que se utilice algún trabajador perteneciente a una empresa de trabajo temporal, independientemente de cual sea su modalidad de contratación, la cooperativa garantizará a éste el mismo nivel de protección que el necesario para salvaguardar la seguridad y la salud de los demás trabajadores de la empresa.

Sólo se podrán contratar los servicios de empresas de trabajo temporal que apliquen el Convenio Colectivo Sectorial de ámbito Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, vigente en cada momento.

Se podrán celebrar contratos de puesta a disposición en aquellos centros de trabajo donde se haya realizado la preceptiva evaluación de riesgos laborales correspondiente al puesto de trabajo donde se vaya a emplear al trabajador, conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y teniendo siempre presente lo obligado y estipulado en el artículo 28 de la misma Ley en todos sus apartados.

No podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria, para la realización de las

actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen de común acuerdo con la empresa por el Comité de Prevención, o cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la cooperativa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir por despido efectuado por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.

Los trabajadores pertenecientes a una empresa de trabajo temporal, estarán representados mientras presten sus servicios en la empresa usuaria, por los órganos de representación de los trabajadores y las trabajadoras de la propia empresa usuaria.

#### Artículo 13. *Período de prueba.*

Los periodos de prueba, por Grupos Profesionales, serán los siguientes:

Para los trabajadores con quien se formalice un contrato indefinido:

Grupos Directivos y Mandos: Doce meses.  
Grupos Coordinadores/Técnicos: Nueve meses.  
Grupo Profesional Nivel I y II: Cuatro meses.

Para los demás tipos de contratación:

Grupos Directivos y Mandos: Nueve meses.  
Grupos Coordinadores/Técnicos: Seis meses.  
Grupo Profesional Nivel II: Tres meses.  
Grupo Profesional Nivel I: Dos 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.

Los periodos de prueba señalados se entienden de tiempo efectivo de trabajo por lo que no se computará el tiempo en el que el trabajador permanezca de baja por IT cualquiera que sea la causa de la misma.

#### Artículo 14. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen causar baja voluntaria en la empresa, ya sea temporal o definitiva, vendrán obligados a preavisar a la Dirección con quince días de antelación a la fecha en la que pretendan causar baja, salvo durante el periodo de prueba.

El incumplimiento del 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 los de retraso en el preaviso.

Igualmente el incumplimiento por parte de la empresa de preavisar con la misma antelación, obligará a ésta al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, salvo en los casos de contrato de interino y durante el periodo de prueba en los que no será necesario el preaviso.

### CAPÍTULO V

#### Salarios y estructura retributiva

##### SECCIÓN PRIMERA

#### Artículo 15. *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, CPB-1999, 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.

Se considerarán complemento de puesto de trabajo las cantidades que se perciban y retribuyan, entre otros, la peligrosidad o toxicidad del puesto de trabajo, penosidad, u otros.

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, horas extraordinarias 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 beneficios, premios a la constancia, a la jubilación, ayudas a la formación, etc.

En especie, tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

##### SECCIÓN SEGUNDA

#### Artículo 16. *Retribuciones.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán formadas por el salario base de grupo y los distintos complementos.

#### Artículo 17. *Salarios base de grupo.*

Se entiende por salario base de grupo las percepciones económicas que 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 2005 los siguientes salarios de Grupo, que retribuyen la jornada anual pactada e incluyen el importe de las pagas extraordinarias y de las vacaciones:

Grupo A: 9.988,76 euros año.  
Grupo B: 10.987,63 euros año.  
Grupo C: 12.086,40 euros año.  
Grupo D: 13.295,04 euros año.  
Grupo E: 14.624,54 euros año.

El personal de comercial y distribución que trabaja a tarea realizando las funciones habituales, lo continuará haciendo de forma análoga como hasta ahora. Para este personal la Dirección podrá señalar tarea a los efectos de retribución, debiendo ajustarse a las comisiones establecidas entre los representantes de este personal y la misma.

#### Artículo 18. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio se abonarán a razón de doce pagas mensuales y tres extraordinarias (beneficios, julio y Navidad), pagaderas en el decimoquinto día de los meses de marzo, julio y diciembre.

El abono se hará en cada una de las pagas a razón del salario grupo, complementos personales, de puesto de trabajo, plus de promoción por antigüedad (P.P.A.), antigüedad consolidada y en las plataformas logísticas, en observancia de sus convenios preexistentes sustituidos por el primer convenio de UNIDE que se mantienen vigentes a estos solos efectos, la media de las primas o comisiones de los tres últimos meses.

#### Artículo 19. *Incremento Salarial.*

Con efectos del día primero de enero los salarios base de grupo de 2004 y el DSB-1998, tendrán un incremento equivalente al IPC real de 2005, si bien a partir de la firma del presente acuerdo ha sido aplicada la previsión oficial del dos por ciento.

En este primer año de vigencia los trabajadores que como consecuencia de la reestructuración salarial realizada en el primer convenio colectivo disfruten de CPB-1999, verán incrementado este concepto en un porcentaje equivalente al ochenta por ciento del pactado para los salarios base de grupo.

Años 2006 y siguientes.—Durante el resto de años de vigencia, y con efectos de primero de enero de cada año, los salarios base de grupo del año anterior, así como el DSB-1998 y complementos del artículo 22, se verán incrementados de la siguiente manera: año 2006: un porcentaje equivalente al ciento cinco por ciento del IPC real; año 2007: ciento siete por ciento del IPC real; año 2008: ciento diez por ciento del IPC real.

Durante estos años el CPB-1999 se incrementará de la siguiente manera: 2006: ochenta y cinco por ciento del incremento pactado para los salarios de grupo; 2007: noventa y cinco por ciento y en 2008 en porcentaje equivalente al cien por cien del incremento pactado para los salarios base de grupo.

Aplicación de los incrementos.—Los incrementos pactados se aplicarán a partir del primero de enero de cada año, a cuyo efecto los salarios

de Grupo del año anterior que sirviesen de base de cálculo, complementos del artículo 22, así como el DSB-1998, experimentarán inicialmente un crecimiento equivalente al IPC previsto por el Gobierno para cada uno de dichos años. En el caso de que a final de año el IPC real resultara superior al incremento aplicado en enero se revisará hasta el total pactado para cada concepto (excepto los complementos del art. 22 que en 2005 que no se revisará a final de dicho año, salvo el complemento de puesto de maquinista de plataforma logística que sí se revisará), en la diferencia resultante.

#### Artículo 20. *Complemento personal de antigüedad.*

A partir de la entrada en vigor del primer convenio colectivo, dejó de devengarse cantidad alguna en concepto de Antigüedad que no fuera la que se establece en el presente artículo.

Así, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a percibir, en concepto de antigüedad, la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del primer convenio, manteniendo su montante en sus nóminas con el concepto «antigüedad consolidada», no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad en los siguientes porcentajes: año 2005 en el ochenta por ciento del incremento pactado para los salarios base de grupo; años 2006 en el ochenta y cinco por ciento; año 2007 en el noventa y cinco por ciento y año 2008 en el cien por cien.

Sin perjuicio de lo anterior, todos los trabajadores de la cooperativa percibirán un Plus de Promoción por Antigüedad (P.P.A.) por cuatrienio perfeccionado equivalente a quinientos cincuenta y cinco (555) euros anuales. Este plus se aplica a cada trabajador únicamente a partir de que hayan perfeccionado el último tramo de antigüedad a que hace referencia el párrafo precedente. El número máximo de cuatrienios a devengar será de cuatro, si bien este tope no afectará al tramo que los trabajadores en plantilla al momento de la firma del tercer convenio estuvieran devengando o a aquellos otros que tuvieren consolidados.

El plus de promoción por antigüedad se abonará prorrateado en quince pagas y durante la vigencia del convenio se actualizará en porcentaje idéntico al de los salarios base de grupo.

#### Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias, que se realizarán siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, deberán ser así calificadas de mutuo acuerdo entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores.

El valor de la hora extraordinaria será el fijado en los antiguos convenios o pactos en cada centro de trabajo, que se mantendrá durante la vigencia del convenio en los valores del segundo convenio. Además, expresamente se conviene la exclusión de los incentivos o primas variables del valor de la hora extra.

No obstante lo anterior, el trabajador que lo desee podrá compensar en descanso las horas extras realizadas, a razón de una hora descansada por una trabajada, si bien el descanso se podrá acumular para su disfrute en días completos.

#### Artículo 22. *Pluses salariales.*

Se establecen los siguientes pluses:

**Nocturnidad.**—Se devengará exclusivamente cuando el tiempo de trabajo nocturno sea igual o superior a tres horas en el período comprendido entre las 22 horas de la noche y las 06 horas de la mañana. La compensación por este trabajo nocturno será equivalente a ciento cincuenta (150) euros mensuales ó a un euro y veintiséis céntimos (1,26) por cada hora (el precio hora incluye vacaciones y pagas extraordinarias) trabajada y devengada conforme al procedimiento anterior.

**Cámaras de congelado.**—Se devengará exclusivamente en aquellos trabajos realizados dentro de las cámaras de congelado que requieren un equipo de protección especial, y siempre que el tiempo trabajado sea superior a un tercio de la jornada diaria. La compensación por este trabajo de cámaras de congelado será equivalente a ciento treinta y cinco (135) euros mensuales ó a un euro y trece céntimos (1,13) por cada hora trabajada (el precio hora incluye vacaciones y pagas extraordinarias).

Este plus no se devengará por el trabajo realizado en las cámaras de mantenimiento.

**Complemento de puesto de vendedor.**—Los trabajadores que desempeñen estas funciones percibirán un complemento de ciento doce euros con cincuenta céntimos (112,5) euros mensuales, o noventa y cuatro céntimos de euro por hora trabajada en la función de vendedor (el precio hora incluye vacaciones y pagas extraordinarias).

**Complementos de puesto de maquinistas en las plataformas logísticas.**—En atención a la especialidad complejidad de estos centros los trabajadores que desempeñen las funciones de maquinista percibirán un complemento de ciento diez euros con noventa y nueve (110,99) euros

mensuales, o noventa y tres céntimos (0,93) de euro por hora trabajada en la función de maquinista (el precio hora incluye vacaciones y pagas extraordinarias).

«Cash&Carry mixtos» complemento de puesto de los reponedores dependientes en labores de especialista de máquina elevadora (toro).—Los trabajadores que además de su trabajo habitual realicen trabajos de especialista de máquina elevadora en los «cash & carry mixtos» recibirán un complemento de puesto por cada hora de trabajo efectivo en esta función de treinta y cuatro céntimos (0,34) de euro, o su equivalente a jornada completa de cuarenta (40) euros mensuales, (incluye vacaciones y p. Extras).

#### Artículo 23. *Sistemas de retribución por rendimiento.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del primer convenio colectivo sobre los derechos reconocidos a los trabajadores en plantilla a la firma de aquel convenio, la definición y aplicación de nuevos sistemas de retribución por rendimiento, ya sean complementos de puesto de trabajo, comisiones o incentivos de cualquier clase, empezarán a devengarse a partir del salario base de grupo.

El establecimiento de direcciones por objetivos (DPO) se realizará de manera que su devengo se produzca por años naturales y su pago a año vencido.

### CAPÍTULO VI

#### Tiempo de trabajo y descanso

#### Artículo 24. *Jornada.*

1. Durante la vigencia del convenio la jornada anual máxima de trabajo efectivo queda establecida en 1.790 horas. En aquellos centros en donde tengan una jornada anual inferior la mantendrán como condición colectiva más beneficiosa.

El cómputo de jornada se iniciará en el momento en que el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo. En la jornada diaria continuada de trabajo efectivo está incluido el tiempo de bocadillo (15 minutos).

2. Distribución de la jornada.—Anualmente la Dirección facilitará a los representantes legales de los trabajadores los cuadros horarios generales, con especificación de los distintos, turnos y horas de entrada y salida. Los horarios deberán ser adjudicados individualmente, de manera que cada trabajador pueda conocer y controlar la jornada realizada. Entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán mediar al menos doce horas.

Excepcionalmente la Dirección, por razones de exceso de pedidos o acumulación de retrasos en la entrega a los socios u otras razones propias de la actividad, podrá variar del cuadro horario el régimen de descansos, previa comunicación a los representantes de los trabajadores y previo con una semana de antelación al personal afectado, reanudándose el sistema de descanso en la semana siguiente a la trabajada. El día de descanso así alterado deberá ser compensado con otro día, que se adicionará a otro día de descanso, dentro de las cuatro semanas precedentes o posteriores.

Tendrá carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas para cubrir la realización de dos balances o inventarios, para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas. Se procurará que los inventarios o balances se realicen dentro de la jornada ordinaria, en caso contrario se compensarán como si de horas extraordinarias se tratase.

3. Verificación y control.—La verificación y control de la jornada anual efectiva se efectuará con carácter individual, en los tres meses siguientes a la finalización del año natural, pudiendo compensarse en tal período, los desfases que, en su caso, se hayan podido producir en el año natural anterior. La compensación, en su caso, se procurará se realice en jornadas completas.

4. Descanso semanal.—En las plataformas logísticas el descanso de dos días semanales fijado en contrato individual, se entenderá en turnos rotativos. Los turnos de trabajo, en los que habrá fijarse el descanso semanal, se establecerán en cada centro entre la Dirección y la representación de los trabajadores.

En los almacenes de Las Palmas y Tenerife y en el «cash&carry mixto» de Alicante y en esa misma área del centro de Logroño el trabajo se desarrollará de lunes a viernes, ambos inclusive.

En los «cash&carry» el descanso semanal será de un día y medio ininterrumpido, que comprenderá el día del domingo completo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.

5. Trabajo en domingo y festivo en las plataformas logísticas.—Cuando en razón de las necesidades del mercado y/o demandas de producto de los centros comerciales y tiendas para los que trabaja la cooperativa fuera necesario abrir las instalaciones en domingo, los trabajadores afectados por las labores derivadas de la apertura percibirán una compensación por domingo trabajado de treinta y cinco (35) euros.

La adscripción al trabajo en domingo y festivo se realizará, a la vista de las tareas y grupos profesionales que se necesiten, de la siguiente forma: voluntarios; trabajadores con contrato individual pactado; rotatividad por sección, función y turno (hasta que no haya trabajado todo el personal, cualquiera que sea su turno, no se podrá adscribir de nuevo al primer trabajador); cuando toque trabajar en domingo se trabajará también el sábado, al objeto de evitar partir el descanso semanal y poder disfrutarlo en dos días consecutivos; este descanso se disfrutará dentro de las dos semanas anteriores o posteriores a la modificación.

Los trabajadores de las plataformas logísticas, en plantilla a la firma del Primer Convenio colectivo, que no se les hubiera abonado la compensación por la modificación del sistema de descanso semanal entonces vigente, percibirán, según se vayan incorporando al sistema actual (trabajo en sábado), una cantidad indemnizatoria de seiscientos euros.

Los domingos y festivos, en los que se haya de trabajar serán fijados en el calendario anual de trabajo, salvo razones imprevisibles de mercado en cuyo caso el preaviso de apertura y subsiguiente adscripción del trabajo al personal afectado no podrá ser inferior a una semana.

En domingo o festivo no se podrán realizar horas extraordinarias, salvo riesgo de pérdida de materias primas o fuerza mayor.

6. Fiestas de Comunidad Autónoma.—Cuando excepcionalmente sea necesario trabajar en estas festividades se procederá de la siguiente forma: con una antelación no inferior a una semana, se fijarán los turnos y equipos de trabajadores que habrán de prestar servicio durante los días de fiesta local o de comunidad autónoma que se celebren en la localidad en la que esté enclavado su centro de trabajo, al objeto de cubrir los pedidos que deban ser atendidos procedentes de otros puntos de la geografía nacional en los que no coincida el día festivo. Los trabajadores adscritos a dichos turnos, que deberán ser cubiertos en primer lugar con personal voluntario, descansarán un día completo, más treinta y cinco (35) euros, que se añadirá al descanso semanal, dentro del periodo de dos semanas previas o posteriores a la fiesta trabajada.

7. Navidad.—Para posibilitar la conciliación de la vida familiar con el exceso de trabajo durante las fiestas navideñas, expresamente se conviene que los días 24 y 31 de diciembre el horario finalizará a las 13:00 horas. El turno de noche finalizará, en su caso, a las 05:00 horas. El turno de tarde podrá ser adscrito al turno de mañana de dichos días 24 y 31; en caso de no adscripción deberá recuperar las seis horas no trabajadas esos días dentro de las cuatro semanas precedentes o posteriores.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de la jornada anual de trabajo efectivo, en el caso de que por necesidades del servicio hubiera que trabajar más tarde de dichos horarios el trabajo se cubrirá con voluntarios y se retribuirá como si de horas extraordinarias se tratase.

8. Horarios en los «Cash&Carry».—El horario de trabajo en estos centros no podrá exceder de diez horas diarias ni dividirse en más de dos periodos. La distribución de la jornada y horario se realizará conforme a lo estipulado en los puntos 2 y 4 del presente artículo.

9. Trabajo en festivo en los «Cash&Carry» y «Cash&Carry mixtos».—Los días de fiesta y domingos, en los que se autorice la apertura comercial, que por estas razones excepcionales deban ser trabajados, se abonará por la jornada completa trabajada, la cantidad de 35 euros más un día completo de descanso que se añadirá al descanso semanal dentro del periodo de dos semanas previo o posterior a la fiesta trabajada.

#### Artículo 25. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de treinta y un días naturales. Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo de todo el año, en un máximo de dos periodos, uno de los cuales será de veintidós días naturales ininterrumpidos.

El periodo de veintidós días naturales ininterrumpido se disfrutará durante la temporada de verano (entre el primero de junio y el treinta de septiembre), el resto de las vacaciones se disfrutarán fuera de aquellas fechas. Cuando por necesidades del servicio o problemas de encaje de los turnos no pudieran disfrutarse las vacaciones de verano, en todo o en parte, dentro de las citadas fechas veraniegas, el trabajador afectado percibirá como compensación durante la vigencia del convenio de una bolsa equivalente a quince (15) euros por día disfrutado fuera de aquel periodo. En caso de cambio de las fechas planificadas para el disfrute la Dirección deberá justificar ante el trabajador afectado las razones del cambio. Cuando el disfrute fuera del periodo de verano lo hubiera sido a solicitud del trabajador la empresa no le abonará bolsa alguna. La Dirección mensualmente informará de los cambios a la representación de los trabajadores.

El centro de Las Palmas mantendrá sus fechas de disfrute vacacional de verano, entre el 30 de abril y el 31 de diciembre, por lo que únicamente les corresponderá el cobro de la bolsa señalada en el párrafo anterior fuera de las anteriores fechas. Igualmente, los trabajadores del centro de Las Palmas, en plantilla a la firma del primer convenio y sin perjuicio de la bolsa de vacaciones aquí regulada, mantendrán como condición perso-

nal más beneficiosa el sistema de bolsa del artículo 7.º del convenio de aquel centro que se derogó en 1999.

Los turnos anuales de vacaciones deberán conocerse con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de su disfrute, y, en todo caso, antes del 31 de diciembre de cada año. 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.

En el caso de que algún trabajador estuviera de baja por accidente laboral u hospitalización en el momento en que le correspondiera iniciar su periodo vacacional, las disfrutará una vez incorporado al trabajo dentro del año natural.

La trabajadora que hubiere dado a luz y hubiera dispuesto de licencia por maternidad tendrá derecho, dentro del año natural y una vez reincorporada al trabajo, a disfrutar sus vacaciones, incluso aunque las colectivas fijadas en el calendario hubieran coincidido con su periodo de baja maternal.

Días libres.—En aquellos centros en donde se viniera disfrutando uno o dos días libres al año, los mantendrán como condición más beneficiosa. Estos centros verán compensado uno de dichos días con el día de aumento de vacaciones pactado en el segundo convenio, si bien su disfrute podrá realizarse como si de un día libre se tratase. Estos dos días libres serán planificados en el calendario anual unidos a las vacaciones de invierno si bien el trabajador podrá alterar las fechas de su disfrute.

#### Artículo 26. Licencias retribuidas.

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

- A) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.
  - B) Tres días en los casos de nacimiento de hijo; si por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto en localidad distinta a la del domicilio que exija pernoctar en ella, el plazo será de cuatro días.
  - C) Tres días por 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 cuatro días.
  - 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) Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.
  - G) Las licencias contempladas en el presente artículo, excepción hecha de la recogida en el punto A), se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas en el registro administrativo de Uniones de Hecho de la comunidad autónoma del domicilio del trabajador. Con carácter previo a la disposición de la licencia deberá constar en la empresa copia certificada expedida por el registro.
  - H) El tiempo imprescindible y con justificante del facultativo, cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
  - I) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada de trabajo.
  - J) La inasistencia al trabajo de la mujer por miedo a ser agredida en caso de violencia de género no será considerada falta grave ni causa de despido.
- Excedencia por maternidad.—Los trabajadores que soliciten una excedencia por razón de maternidad de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Asimismo este periodo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.
- Excedencia por cuidado de familiares.—Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a un año para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Lactancia.—Las trabajadoras por lactancia de hijo hasta los nueve meses de edad, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Las trabajadoras podrán igualmente acumular ambas fracciones en una hora a disfrutar al inicio o al final de la jornada diaria. De igual manera, podrán disfrutar dichas horas seguidas a la baja por maternidad, antes de reincorporarse a su puesto de trabajo.

Siempre a opción de la trabajadora las horas establecidas como permiso de lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de quince días de permiso retribuido disfrutados de forma ininterrumpida y a continuación del descanso de maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que los dos trabajen en la cooperativa.

## CAPÍTULO VII

### Riesgos laborales

Artículo 27. *Riesgos laborales. Seguridad y salud en el trabajo.*

La protección de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este convenio. Ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva eficaz en la empresa con el fin de eliminar los riesgos en origen a partir de su identificación, evaluar los que no se puedan eliminar para adoptar las medidas necesarias que permitan minimizarlos mediante la aplicación de las prácticas preventivas, partiendo siempre del objetivo de adaptar el puesto de trabajo a la persona que va a ocuparlo como la forma más completa de proteger su salud.

Salud laboral. Obligaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos.—La Empresa aplicará 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.

Observar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 36.3 y 4 del estatuto de los trabajadores.

Al comienzo de cualquier relación laboral, la dirección entregará al trabajador recién incorporado el equipo de protección individual previsto en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales del centro de trabajo en cuestión, con el objetivo de evitar los riesgos identificados o relacionados con el puesto de trabajo o las tareas que tuviera que desarrollar en la empresa.

La Dirección entregará copia de las evaluaciones de riesgos que realice al 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 al puesto de trabajo desempeñado, 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 ocupen), un reconocimiento médico anual, incluyendo, en su caso, una revisión ginecológica.

Obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos.—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 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.

Comité de salud laboral.—El Comité Intercentros, sin perjuicio de las competencias del comité de seguridad y salud de cada centro, podrá asumir funciones en esta materia cuando concurren situaciones similares que afecten a más de un centro de trabajo.

Riesgo durante el embarazo.—Las trabajadoras en estado de gestación tendrán derecho, durante el embarazo, al cambio de puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si el habitualmente desempeñado resultara perjudicial para ella o para el feto. La petición la ha de hacer la trabajadora de forma debidamente justificada adjuntando el informe médico correspondiente y previo informe técnico auditado de la mutua de accidentes y enfermedades profesionales.

El cambio de puesto de trabajo se efectuará sin pérdida de sus derechos económicos y profesionales, informando en cualquier caso a los representantes de los trabajadores. En los casos de baja por riesgo durante el embarazo, ante la situación certificada por los servicios médicos competentes de que las condiciones del puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y no sea posible la adaptación a otros puestos de trabajo que evite tal riesgo, se percibirá desde el primer día de la baja y hasta el momento del parto, el 100% del salario de grupo más los complementos de los artículos 19 y 21.

Toxicomanía y drogodependencia.—En los casos de embriaguez y/o drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto de trabajo. La sanción que pudiera corresponder al trabajador por esta infracción, no se llevará a efecto si el trabajador voluntariamente decide someterse a rehabilitación bajo dirección facultativa, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo de un año, ampliable hasta dos años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a la certificación de una institución competente en la materia. La Dirección de la cooperativa, a través de su servicio médico, podrá seguir la evolución del tratamiento, quedando sin efecto lo aquí dispuesto en caso de que el trabajador no siguiese el tratamiento que le hubieren prescrito.

## CAPÍTULO VIII

### Condiciones sociales

Artículo 28. *Igualdad de oportunidades.*

Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición. De acuerdo con la legislación vigente, se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de dicha legislación en materia de:

Acceso y estabilidad en el empleo.

Igualdad salarial en trabajo de igual valor.

Formación y promoción profesional.

Ambiente laboral exento de acoso sexual o moral.

Artículo 29. *Jubilación.*

De conformidad con la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional, y a los fines en ella establecidos de desarrollo de políticas de protección del empleo, se fija la edad de 65 años como la máxima para trabajar, siempre que los trabajadores afectados hayan generado el derecho al cobro de la pensión mínima y alcanzada la edad ordinaria de jubilación.

A los anteriores efectos de fomento de las políticas de empleo se pactan las siguientes fórmulas de adelanto de la edad de jubilación:

Jubilaciones voluntarias anticipadas.—A los trabajadores que, durante la vigencia del tercer convenio, cumplan la edad de 63 años y opten a la jubilación voluntaria anticipada, la empresa les complementará sobre la

pensión que tengan reconocida el 100 por 100 de su salario de grupo hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

**Jubilación parcial.**—Los trabajadores que durante la vigencia del tercer convenio cumplan 60 años de edad, podrán acordar con la Dirección la reducción de su jornada de trabajo y su salario, hasta en un ochenta y cinco por ciento, y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les reconozca hasta cumplir la edad ordinaria de jubilación. La cooperativa procederá a la contratación simultánea de un trabajador bajo la modalidad de relevo.

Los representantes legales de los trabajadores conocerán de los contratos de relevo que se celebren y de su conversión o no en indefinidos tras la jubilación definitiva del sustituido.

#### Artículo 30. *Fondo Social.*

Se acuerda establecer para las empresas y centros de la Cooperativa en todo el territorio español un saldo de cien mil (100.000) euros, con el fin de poder conceder préstamos para asuntos urgentes y perentorios, y en orden de atención rotatorio en cuanto a su concesión, pasando a último término aquel que ya hubiese disfrutado de otro crédito. Los Comités o Delegados de Personal podrán revisar la concesión de préstamos con la Dirección de la empresa en caso de negativa en dicha concesión.

#### Artículo 31. *Beneficios sociales.*

**Descuento en compras.**—Los trabajadores podrán acceder a la compra de los productos de venta en las empresas de la cooperativa en las mismas condiciones de precio que, en factura de venta, les haya sido reconocido a los socios.

**Premios.**—Los trabajadores percibirán un premio de ciento cuarenta (140) euros al contraer matrimonio. Cuando se trate de nacimiento de hijo el premio ascenderá a cuarenta (40) euros.

**Ayudas a hijos minusválidos.**—Los trabajadores que acrediten tener hijos con una minusvalía superior al 33%, percibirán en concepto de ayuda y hasta que aquellos cumplan los 18 años de edad, la cantidad mensual (12 pagos) de 50 euros por hijo.

#### Artículo 32. *Seguro de vida.*

La cooperativa satisfará, bien directamente o por medio del Seguro Colectivo que concierte, las siguientes cantidades:

16.000 euros en los casos de muerte natural e incapacidad permanente absoluta y total.

16.000 euros en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.

16.000 euros en caso de fallecimiento por accidente de circulación, sea o no considerado a su vez de trabajo.

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 33. *Prendas de trabajo.*

Todos los trabajadores que tradicionalmente vinieran utilizando prendas de trabajo recibirán anualmente una de invierno y otra de verano, comprometiéndose las personas a las que les sean entregadas, a su adecuado uso y conservación. Al inicio de la relación laboral se entregarán dos equipos.

En caso de que el trabajador necesite una prenda adicional por deterioro de la entregada, y previa devolución de la prenda deteriorada, le será entregada otra, tanto en la temporada de invierno como en la de verano.

La empresa dispondrá de prendas acondicionadas para aquellos empleados que realicen alguna función en la que tengan que soportar inclemencias del tiempo, así como para quienes tengan que entrar en cámaras.

Si la Empresa exigiese un determinado uniforme a ciertas funciones, facilitará éste, haciéndose obligatorio su uso.

La Empresa se compromete a entregar las correspondientes prendas de trabajo durante el primer y el tercer cuatrimestre respectivamente.

#### Artículo 34. *Ayuda de estudios.*

Los requisitos y cuantías de dichas ayudas, se regirán por las normas que establezca la Fundación «Gregorio Sánchez».

#### Artículo 35. *Incapacidad temporal.*

Cuando dentro del año natural un trabajador sea dado de baja por enfermedad común la Empresa le abonará desde el primer día hasta el cien por cien de su salario real, a partir del décimo sexto día y hasta el décimo octavo mes del periodo de incapacidad temporal complementará

sobre la parte correspondiente a la seguridad social hasta el cien por cien del salario real percibido

No obstante lo anterior, en la tercera y sucesivas bajas que durante el año natural se produzcan la empresa desde el primer día al tercero, ambos inclusive, abonará únicamente el cincuenta por ciento del salario real del trabajador; desde el cuarto al decimoquinto, ambos inclusive, abonará el ochenta por ciento del salario real, y desde el décimo sexto y hasta décimo octavo mes del periodo de incapacidad temporal complementará sobre la parte correspondiente a la seguridad social hasta el cien por cien del salario real percibido.

En caso de baja por accidente laboral, intervención quirúrgica mayor, hospitalización o enfermedad con secuelas funcionales u orgánicas, la Empresa complementará al trabajador, desde el primer día, hasta el cien por cien del salario real percibido. Dicho porcentaje se obtendrá con los salarios reales, la prima del mes en curso y el promedio de comisiones del mes en curso.

No obstante, la Dirección se reserva el derecho a controlar por medio de su servicio médico o como considere procedente, las situaciones de baja de dichos trabajadores en el cumplimiento de las prescripciones médicas que se les hayan hecho para su curación y de comprobarse irregularidades en la observancia de las mismas o de negarse el trabajador a dichos controles la Empresa dejará sin efecto los complementos aquí previstos sin perjuicio de las sanciones a que hubiese lugar.

Las complementaciones aquí señaladas subsistirán mientras se mantenga la relación contractual laboral entre las partes.

## CAPITULO IX

### Faltas y sanciones

#### Artículo 36. *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 concurren en leves, graves y muy graves:

##### 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 20 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. 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.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
7. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
8. Comer fuera de las zonas habilitadas para ello en el centro de trabajo.
9. Utilizar para uso personal el correo electrónico o el acceso a Internet.

##### b) Faltas graves:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cuando exceda de 30 minutos en el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la Empresa o el público, se considerarán como faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. 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.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
7. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando a su respeto o consideración.
8. Las discusiones o altercados con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa.
9. La falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa, o que produzca queja de los



socios y clientes o de los compañeros de trabajo. La reincidencia se considerará como falta muy grave.

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

11. El acoso sexual.

12. Fumar en los locales cerrados del centro de trabajo o fuera de los habilitados para ello.

13. Utilizar con reiteración y para uso personal el correo electrónico o el acceso a Internet.

14. Los daños intencionados a las instalaciones o al material de la cooperativa.

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 personal 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 drogadicción habitual cuando redunde negativamente en el rendimiento en el trabajo.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

7. Revelar a terceros ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los socios de la cooperativa 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. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.

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

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

14. Los daños graves e intencionados a las instalaciones o al material de la cooperativa.

#### Artículo 37. 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.

#### Artículo 38. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los 10 días; para las faltas graves, a los 20 días; para las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO X

### Derechos sindicales

#### Artículo 39. Horas sindicales y acumulación.

Los delegados de personal y los miembros de los comités de centro, disfrutarán de los derechos y garantías reconocidos legalmente.

En aquellos centros con varios delegados de personal o miembros de comité, el crédito horario se podrá acumular en la persona de uno o varios de ellos, o, en su caso, entre los miembros del comité de centro.

#### Artículo 40. Representación de los trabajadores. Comité Intercentros.

Los miembros de los distintos comités de centro o delegados de personal de las empresas afectadas por el presente convenio, designarán de entre sus componentes a quienes les habrán de representar en el Comité Intercentros que se constituirá para debatir los distintos problemas derivados de la aplicación del presente Convenio, que, por trascender al centro de trabajo, deban ser tratados con carácter general al nivel del Grupo de empresas.

El Comité Intercentros estará compuesto por nueve miembros que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales.

#### Artículo 41. Solución extrajudicial de conflictos.

En cumplimiento de lo previsto en el art. 3.3 del Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III) y, sobre la base de lo dispuesto en el art. 92.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al citado acuerdo, vinculando en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y a la Empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

#### Disposición final.

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

Las Disposiciones del presente Convenio Colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las anteriores por las que vinieran rigiéndose las empresas y trabajadores afectados.

Si durante la vigencia del convenio colectivo se produjese por la Administración alguna modificación legal que afectase al texto pactado, quedará este sin efecto en el aspecto alterado o afectado, teniendo la comisión mixta facultad para la revisión del contenido influido.

#### Disposición transitoria primera. Incentivo global, polivalencia y desempeño.

Incentivo global.—De aplicación a los almacenes (Las Palmas y Tenerife), a los Cash & Carry mixtos (Alicante, Cáceres, Logroño y Salamanca) y a los Cash & Carry (Alicante, Ávila, Béjar, Las Palmas-Coidec, Orihuela y Segovia). En los centros de Alicante y Logroño podrán optar colectivamente entre mantener el sistema de primas actual o el Incentivo Global.

La cantidad de referencia a percibir en el caso de cumplimiento de los objetivos fijados por la dirección anualmente, será durante la vigencia del convenio de trescientos euros.

Evaluación del desempeño.—De aplicación a los trabajadores de la organización con contrato superior a un año que no devenguen complementos de vendedor u otro sistema de primas o incentivos de tipo variable, este personal será evaluado anualmente por su superior jerárquico pudiendo devengar hasta las siguientes cuantías: año 2005: doscientos (200) euros; año 2006: doscientos veinticinco (225) euros; año 2007: doscientos cincuenta (250) euros y año 2008: trescientos (300) euros.

#### Disposición transitoria segunda.

Los trabajadores de almacenes logísticos contratados con anterioridad a la firma del segundo convenio colectivo que, por no tener recogido en su contrato individual la obligación de trabajar en domingo, vinieran percibiendo por cualquier concepto mayores importes por trabajo en dichos días que los previstos en el artículo 24.5 del presente convenio colectivo y además tuvieran un sistema de descanso semanal que excluyera el trabajo en domingo, se incorporarán conforme al sistema general de trabajo regulado en el citado artículo con efectos del día en el que se pacte en el centro el trabajo al que estuvieran adscritos el trabajo en domingo y festivo.

Durante la vigencia del convenio, el personal indicado en el párrafo precedente percibirá, desde el mes en el que su centro iniciase el trabajo en dichos días y el trabajador se viera afectado por la modificación sustancial citada, una cantidad igual a sesenta euros por domingo o festivo trabajado que les compensa tanto de la cantidad teórica que hubieran percibido de mantener el anterior sistema, como del nuevo horario rota-

torio al que quedan adscritos esos días. No están incluidos los festivos de comunidad autónoma del artículo 24.6 que tienen su propio sistema compensatorio.

#### Disposición transitoria tercera.

Los vendedores de la cooperativa, así como los maquinistas de las plataformas logísticas que tengan reconocido cantidades englobadas en el concepto CPB-1999 verán detruido del mismo la cantidad necesaria para cumplir la obligación de abonarles los complementos de vendedor y de maquinista de plataforma regulados en el artículo 22. En el caso de no disponer el trabajador de cuantía suficiente la empresa complementará la diferencia. Esta detracción se producirá exclusivamente mientras dure el desempeño de las citadas funciones, dejando en consecuencia de percibir dicho complemento al finalizar el desempeño de las mismas.

#### Disposición transitoria cuarta.

Sin perjuicio de la actual prohibición de fumar que por razones sanitarias existe en las plataformas logísticas, almacenes y cash & carry, la sanción disciplinaria del artículo 36 del convenio referida al consumo de tabaco dentro del resto de las instalaciones de la cooperativa no entrará en vigor hasta tanto no lo haga la Ley reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, para protección de la salud de la población.

#### Disposición transitoria quinta.

Turno nocturno.—En los centros de trabajo con procesos productivos continuos se constituirá una comisión de trabajo dirección-comité para que analice la situación del personal adscrito al turno nocturno y consensúe vías de incorporación del trabajador que lo desee a los turnos diurnos en los puestos que queden vacantes, o tengan alguna forma de preferencia a la ocupación de los puestos diurnos que vayan a ser cubiertos por personal temporal siempre que la organización del trabajo o la cualificación exigida para el trabajo lo permitan.

#### Disposición transitoria sexta.

Las partes acuerdan constituir, en el seno de la comisión de Prevención de Riesgos laborales, un grupo de trabajo que analizará y seguirá las causas del absentismo, proponiendo soluciones para su reducción y comprometiéndose a tratar al nivel de centro de trabajo la adopción, en su caso, de medidas coercitivas y/o correctoras cuando transcurrido un año desde la firma del convenio se constata que el nivel medio del absentismo del año precedente haya experimentado en el centro de trabajo algún crecimiento. Los acuerdos correctores que se alcancen tendrán rango de convenio colectivo.

#### Disposición transitoria séptima.

La facultad legal derivada de la doctrina del Tribunal Constitucional para la jubilación obligatoria con fines de protección del empleo quedará automáticamente perfeccionada y complementada en el caso de que, durante la vigencia del convenio, se produzca por regulación legal el reenvío a la contratación colectiva de la facultad de pactar la jubilación obligatoria al cumplir la edad ordinaria, siempre que el trabajador tuviera cubiertos los periodos de cotización señalados en el artículo 29 del convenio, sirviendo la presente Disposición Transitoria para la inclusión en el contenido dispositivo del convenio de tal autorización con las consecuencias suficientes para darle desarrollo y virtualidad jurídica inmediata.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

**11018**

*RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2005, de la Secretaría General de Energía, por la que se dispone la publicación del Convenio de colaboración para la realización de planes de mejora de la calidad del servicio eléctrico celebrado entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, la Comunidad de Castilla y León y la empresa distribuidora Endesa Distribución Eléctrica, S.L.*

El Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, la Comunidad Autónoma de Castilla y León y la empresa distribuidora Endesa Distribución

Eléctrica, S.L. han suscrito el 30 de mayo de 2005, un Convenio de colaboración para la realización de planes de mejora de la calidad del servicio eléctrico en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, por lo que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación en el Boletín Oficial del Estado de dicho convenio, cuyo texto figura a continuación.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 9 de junio de 2005.—El Secretario general, Antonio Joaquín Fernández Segura.

### CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO, LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN Y LA EMPRESA ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.L. PARA LA REALIZACIÓN DE PLANES DE MEJORA DE LA CALIDAD DEL SERVICIO ELÉCTRICO EN CASTILLA Y LEÓN

En Madrid, a 30 de mayo de 2005.

#### REUNIDOS

El Sr. D. José Montilla Aguilera, Ministro de Industria, Turismo y Comercio, en uso de las facultades conferidas al amparo de lo dispuesto en el artículo 13.3 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado y la Disposición Adicional Decimotercera de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

El Sr. D. Tomás Villanueva Rodríguez, Consejero de Economía y Empleo, en virtud del Acuerdo 15/2003, de 3 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, por el que se nombran Consejeros de la Junta de Castilla y León, y de conformidad con lo establecido en el Artículo 26.1, letra l), de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

El Sr. D. José Antonio Gutiérrez Pérez, en calidad de Director General de Endesa Distribución Eléctrica, S.L., como Director General para Aragón y Soria, con facultades en virtud de la escritura de apoderamiento otorgada el 20 de marzo de 2002 ante el notario de Zaragoza, D. Santiago Rubio Liniers, con el número 596 de su protocolo.

En función de sus respectivos cargos se reconocen, mutuamente, capacidad legal suficiente para suscribir este Convenio, en nombre de los organismos y entidades que representan, y

#### EXPONEN

1. Que el artículo 48.2 de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, reconoce que «La Administración General del Estado establecerá las líneas de actuación en materia de calidad del servicio, tendentes a la consecución de los objetivos de calidad, tanto en consumo final como en las zonas que, por sus características demográficas y tipologías del consumo, pueden considerarse idóneas para la determinación de objetivos diferenciados.

Para la implantación de dichas líneas de actuación se instrumentarán programas de actuación en colaboración con las Comunidades Autónomas que, sin perjuicio de otras medidas, podrán ser tomados en consideración para el reconocimiento de costes a efectos retributivos, previo informe de la Administración competente para autorizar las instalaciones de distribución correspondientes, en el que se constata que dichas inversiones responden a la consecución de los objetivos de calidad previsto.»

2. Por su parte, el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, como desarrollo del citado artículo de la Ley, establece, en el apartado 1 del artículo 107 que: «Las empresas distribuidoras podrán declarar a la Administración competente la existencia de zonas donde tengan dificultad temporal para el mantenimiento de la calidad exigible, presentando a la vez un programa de actuación temporal que permita la corrección de las causas que lo originen. Estos programas se podrán incluir en los planes de mejora de calidad de servicio y la electrificación y mejora de la calidad en el ámbito rural que se instrumenten a través de la tarifa, mediante Convenios de Colaboración entre el Ministerio de Economía, las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla y las empresas distribuidoras.»

Y a continuación, en el apartado 2, se fijan los criterios y orden de prioridades para efectuar el reparto de la cantidad anual que, en su caso, se fije en la tarifa, de tal forma que ninguna zona pueda estar incluida en