

## CONSEJERÍA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y ENERGÍA

Num. 17903

**Resolución de día 29 de septiembre de 2006, por la que se autorizan las nuevas tarifas del servicio de suministro de agua de Alaró**

Habiendo examinado el expediente núm. CP-28/2006, instruido en fecha 6 de septiembre de 2006, a instancia del Ayuntamiento de Alaró, solicitando la autorización para la modificación de las tarifas del servicio de suministro de agua de Alaró,

Visto que a la solicitud del Ayuntamiento se ha unido el informe favorable de la Comisión de Precios de las Illes Balears de día 27 de septiembre de 2006,

Considerando lo establecido en el RD 2.226/1977, de 27 de agosto (BOE 207); en la OM de 30 de septiembre de 1977 (BOE 241); en el RD 2.695/1977, de 28 de octubre (BOE 260); en el RD 2.340/1982 (BOE 227); en la OM de 26 de febrero de 1993 (BOE 61); en la Orden del consejero de Comercio, Industria y Energía, de 17 de diciembre de 2003, de desconcentración de funciones en los directores generales (BOIB núm. 177, de 25.12.2003), y otras normas aplicables,

Resuelvo:

1 Autorizar la modificación de tarifas solicitada, siguiente:

Cuota de consumo:	(euros/m3)
Bloque 1: de 0 hasta 8 m3/mes	0,2611
Bloque 2: exceso de 8 hasta 15 m3/mes	0,4233
Bloque 3: exceso de 15 hasta 25 m3/mes	0,8468
Bloque 4: exceso de 25 m3/mes	1,3406
Bares, restaurantes, industrias	0,3527
Cuota de servicio:	(euros/abonado/mes)
Viviendas	2,2721
Bares	4,5441
Restaurantes	9,0879
Contadores de obra	3,4128

Bonificaciones: Se mantiene la bonificación para familias numerosas.

2 En contra de esta Resolución puede interponerse recurso de alzada ante el Consejero de Comercio, Industria y Energía, en el plazo de un mes a contar a partir del día siguiente al de su notificación, de acuerdo con lo que disponen los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común.

3 Esta resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

**El Director General de Comercio,**  
Francisco Tutzó Rucosa

Palma, 29 de septiembre de 2006

— o —

## CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Num. 17749

**Resolución de la Directora General de Trabajo, de fecha 27-09-2006, por la que se hace público el Convenio Colectivo del Comercio de las Illes Balears.**

Referencia: DGT/JP/mpu  
Ordenación Laboral-Convenios Colectivos  
Expediente: CC. TA 25/126 (Libro III)  
Código del convenio: 07/00195

Visto el texto citado en el asunto, de acuerdo con el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el art. 60 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 (BOE del 14.1.99);

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio, en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOIB.

**La Directora General de Trabajo,**  
Margalida G. Pizà Ginard

Palma, 27 de Septiembre de 2006

### CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA EL COMERCIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS 2006-2009

Título Preliminar

A los efectos previstos en el Art. 85. 3 a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo son: por las Organizaciones Empresariales AFEDECO, PIMECO, ASCOME-PIME (Menorca) y PIMEF(Ibiza); y, por las Representaciones Sindicales, Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión Sindical Obrera (USO).

Título Primero

Capítulo I.- Ámbito Y Revisión

Sección 1ª.- Ámbito

Artículo 1º.- Ámbito Funcional.- El presente Convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores que se dediquen a la actividad de comercio de toda clase, tanto al por mayor como al detalle.

Artículo 2º.- Ámbito Territorial.- El presente Convenio es de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito funcional.

Artículo 3º.- Ámbito Personal.- Las disposiciones de este Convenio Colectivo afectan a todos los trabajadores que, a partir de su entrada en vigor, presten sus servicios por cuenta de los empresarios comprendidos en su ámbito funcional, sin más excepciones que las derivadas del artículo primero y segundo del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

Artículo 4º.- Ámbito Temporal.- El presente Convenio, que tendrá una duración de tres años, empezará a regir el día 1 de Abril de 2006 y estará vigente hasta el día 31 de marzo de 2009, prorrogándose por tácita reconducción de no mediar denuncia de cualquiera de las partes.

Los pactos económicos contenidos en el mismo surtirán efectos el indicado 1 de abril de 2006, salvo lo dispuesto en contrario.

Sección 2ª.- Revisión

Artículo 5º.- Denuncia Y Promoción.- La denuncia y promoción del presente Convenio se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

El plazo de preaviso será de tres meses anteriores a la finalización del Convenio o, en su caso, de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, solamente perderán vigencia las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

### CAPÍTULO II: VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD, CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS, ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN DE MEJORAS

Artículo 6º.- Vinculación A La Totalidad.- Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Dado que la regulación que establece el presente Convenio tiene, en el ámbito que le es propio, carácter de mínimos, en todos los Convenios de ámbito inferior así como en los contratos individuales, serán obligatorias y mínimas las condiciones que aquí se establecen, no pudiendo modificarse sus artículos si no es para mejorar sus contenidos.

Artículo 7º.- Condiciones Más Beneficiosas.- Todas las condiciones contenidas en este Convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las empresas que, en su conjunto, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vienen disfrutándolas a título individual y no para quienes, en lo sucesivo, se incorporen a las empresas, en cuyo caso los empresarios podrán contra-

tar a nuevo personal de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 8º.- Absorción Y Compensación De Mejoras.- Las mejoras económicas que se implantan en el presente Convenio, así como las voluntarias que, en lo sucesivo, se establezcan podrán ser absorbidas hasta donde alcance con los aumentos y mejoras que existan o que puedan establecerse mediante disposiciones legales que se promulguen en un futuro.

### CAPÍTULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9º.- La organización práctica del trabajo y las condiciones generales de prestación del mismo, con sujeción a los previstos en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general vigente, es facultad del empresario, que tendrá, en su caso, las limitaciones impuestas por las normas legales de obligado cumplimiento y el respeto debido a la dignidad personal del trabajador.

### CAPÍTULO IV.-INGRESOS, GRUPOS PROFESIONALES Y MODALIDADES DE CONTRATACION.

#### Sección 1ª.- Ingresos

Artículo 10º.- Periodo De Prueba.- El ingreso de los trabajadores en la empresa, se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

Grupos IV y V: Seis meses.

Grupos III y II: 45 días

Grupo I: Un mes.

En los contratos de trabajo cuya duración inicial pactada, cierta o estimada, sea inferior a seis meses, el período de prueba que en su caso se concierte, tendrá una duración de quince días.

En los contratos celebrados por tiempo indefinido el periodo de prueba será de seis meses.

Estos períodos serán por días naturales, por lo que no computarán en el mismo los períodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo, salvo pacto en contrario. Durante el período de prueba el trabajador gozará de todos los derechos económicos y laborales, si bien la relación laboral podrá ser resuelta a instancia de cualquiera de las partes durante este período sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 11.- Ceses.- Los trabajadores que decidan cesar voluntariamente, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento del empresario, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) 30 días naturales para los trabajadores comprendidos en los grupos V y IV.

b) 15 días naturales para el resto de trabajadores.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación indicada, dará derecho al empresario a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente al retraso en el preaviso.

Los ceses definitivos de trabajadores fijos y de fijos discontinuos que se produzcan en la empresa, el empresario los pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores, en el plazo máximo de 30 días, con indicación de la causa de dichos ceses.

Si el contrato de trabajo es eventual, la empresa se obliga a preavisar al trabajador con al menos 8 días de antelación a la finalización o prórroga contractual. La falta de preaviso anterior llevará aparejado el abono de una indemnización equivalente a un día del salario real por cada día de retraso en el preaviso. Todo ello, sin perjuicio de la indemnización legal que, en su caso, le pueda corresponder por fin de contrato.

#### Sección 2ª.- Clasificación Profesional

Artículo 12.- Clasificación Profesional.- El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación y con carácter normativo, en alguno de los siguientes grupos profesionales, en base a los contenidos específicos que los definen:

A) Grupos Profesionales

B) Grupo Profesional I

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

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

#### Grupo Profesional II

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

Formación: titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o Educación Secundaria Obligatoria.

#### Grupo Profesional III

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

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de 2º grado, o Bachillerato o Formación Profesional de grado medio.

#### Grupo Profesional IV

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

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

#### Grupo Profesional V

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo funcional funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «O» o de la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

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

#### Grupo Profesional 0

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

#### B) Categorías Profesionales Por Grupos Profesionales

##### GRUPO I

Profesional de oficio 3º

Aux. Admvo.de – 3 años antig.

Reponedor

Aux. Supermercado

Aux. Recaudación

Aux. caja de – 2 años antig.

Ayte. Sección Perecederos

Ayudante

Vigilante

Telefonista

Recepción de Mercancías

Empaquetador o Envasador

Cobrador

Aux. Escaparartista  
 Ordenanza  
 Prof. Carnicero de 3ª  
 Prof. Pescadero de 3ª  
 Prof. Charcutero de 3ª  
 Prof. Pastelero de 3ª  
 Ayudante de oficio  
 Sereno  
 Portero  
 Repasadora de sacos, medias  
 Personal limpieza  
 Mozo  
 Ayudante de chofer

## GRUPO II

Prof. Oficio 2ª  
 Vendedor esp. 2ª de pereced.  
 Chófer repartidor  
 Conserje  
 Ayudante Cortadora  
 Profesional Carnicero 2ª  
 Profesional Pescadero 2ª  
 Profesional Charcutero 2ª  
 Profesional Pastelero 2ª  
 Ayte. Sec. Esp. Super y Autos.  
 Dep. secc. No Especializado  
 Aux. Admvo. De + 3 años ant.  
 Aux. caja de + 2 años antig.  
 Dependiente - 4 años antig.  
 Mozo especializado  
 Chofer cobrador

## GRUPO III

Profesional Oficio 1ª  
 Profesional Carnicero 1ª  
 Profesional Pescadero 1ª  
 Profesional Charcutero 1ª  
 Profesional Pastelero 1ª  
 Oficial Administrativo  
 Aux. Admvo + 6 años antig.  
 Aux. Caja + 4 años antig.  
 2º Encargado  
 Vend. Esp. 1ª Secc. Pereceder.  
 Viajante  
 Depend.+ 4 años antig. Sector  
 Corredor plaza  
 Preventista  
 Técnico Merchandising  
 Delineante  
 Rotulista  
 Capataz  
 Escaparartista  
 Cortador  
 Visitador  
 Operador máquina contable  
 Autovendedor  
 Vendedor Comercial

## GRUPO IV

Jefe División  
 Jefe Compras  
 Jefe Ventas  
 Jefe Almacén  
 Jefe Personal  
 Jefe Sucursal  
 Encargado General  
 Jefe Contabilidad  
 Jefe Administrativo  
 Dependiente Mayor  
 Contable General  
 Cajero General  
 Taquimecanógrafo idioma ext.  
 Jefe de Grupo  
 Jefe Servicio Mercantil o Sec.

Encargado Estab. Comprador  
 Vendedor/comprador  
 Dibujante  
 Secretaria  
 Jefe Sección Servicios  
 Relaciones Públicas  
 Jefe Taller  
 Intérprete  
 Técnico Administrativo  
 Técnico Marketing  
 Analista Orgánico  
 Jefe de Caja  
 Jefe de Sección  
 Jefe de Sector

## GRUPO V

Director  
 Gerente  
 Técnico Superior  
 Técnico de Sistemas  
 Analista Funcional  
 Técnico de Programación  
 Programador de Sistemas y/o operaciones  
 Diplomado universitario

GRUPO «0»  
 Alta Dirección

## C) DEFINICIÓN DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES POR GRUPOS PROFESIONALES

## Grupo I

Profesional De Oficio De 3ª.- Es el trabajador que, con conocimientos prácticos y de forma autónoma, ejecuta trabajos de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje. Se incluirán dentro de dichas categorías en esta clase los ebanistas, Barnizadores, Electricistas, Mecánicos, Pintores, Así Como Charcutero 3ª, Carnicero 3ª, Pescadero 3ª, Pastelero 3ª.

Auxiliar Administrativo/A De Menos De 3 Años De Antigüedad.- Es el trabajador que efectúa labores auxiliares siguiendo las normas dadas por las categorías superiores. Estas labores pueden ser de archivo, distribución de correspondencia, punteos, operaciones aritméticas, gestiones preestablecidas, presentación de documentación ante organismos oficiales y cualquier otro de similares características. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas de oficina, y equipos informáticos a nivel de usuario.

Reponedor.- Es el trabajador que efectúa los trabajos de colocación y reposición de mercancías en la sala de venta y almacén, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de la misma por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Realiza el marcaje, conteo, comprobación, pesaje y acondicionamiento de la mercancía, efectuando las anotaciones y controles necesarios. Asimismo, orientará al cliente sobre la ubicación de la mercancía y condiciones generales que le sean solicitadas, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

Auxiliar De Supermercado.- Es el trabajador que efectúa labores auxiliares siguiendo las normas dadas por las categorías superiores. Realiza tareas tales como la recepción de mercancías, etiquetado y marcaje, preparación de pedidos y acomodación, ayuda al encargado en la colocación y marcado de precios a los artículos en los anaqueles y/o estanterías, su reposición o envasado, informando al encargado del establecimiento de cualquier anomalía en la vigilancia del mismo.

Auxiliar De Recaudacion.- Es el trabajador encargado de la recaudación por ventas en el establecimiento, mediante control de referencia y precios señalados, en los diferentes artículos, registrando sus importes en la caja o máquina registradora ordenando el efectivo para su entrega a la persona designada por el empresario.

Auxiliar De Caja De Menos De 2 Años De Antigüedad.- Es el trabajador que realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de los talones de caja, redacta facturas y realiza cualesquiera otras operaciones semejantes, pudiendo realizar funciones administrativas elementales fuera del establecimiento, derivadas de sus funciones.

Auxiliar Seccion De Perecederos.- Es el trabajador que ayuda a los vendedores en sus funciones facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí mismo funciones de venta, reposición y conteo. Debe considerarse también como productos perecederos, a estos efectos, las frutas, verduras y lácteos.

Ayudante.- Es el trabajador que efectúa labores de ayuda siguiendo las órdenes dadas por las categorías superiores en las distintas especialidades

Ayudante De Chófer.- Es el trabajador que, además de acompañar al chófer, cuida de forma habitual, de la carga y descarga de mercancías, así como del

reparto y entrega de éstas a destino

Personal De Limpieza.- Es el trabajador que se ocupa del aseo y limpieza de los locales de la empresa.

Mozo.- Es el trabajador que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento tanto por procedimientos manuales como mecánicos (incluido las carretillas mecánicas y análogas), hace los paquetes corrientes y los reparte, y realiza, asimismo, cualesquiera otros trabajos que exigen predominantemente esfuerzo físico.

Vigilante.- Es el trabajador que efectúa la vigilancia diurna y nocturna dentro o fuera de la dependencia de la empresa. Tiene la misión de vigilar la mercancía, para tratar de evitar la apropiación indebida de ésta, actuando según el procedimiento establecido por el empresario, asimismo controla la entrada y salida de clientes, personal, vehículos rodados y todos los movimientos de la mercancía en general. Colabora con los demás servicios de vigilancia, en siniestros, incidencias, etc.

Telefonista.- Es el trabajador que atiende una centralita telefónica, estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior, anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

Recepcionista De Mercancías.- Es el trabajador que recibe y acondiciona las mercancías recibidas para su recuento u almacenaje. Atiende al encargado de recepción.

Empaquetador.- Es el trabajador que se dedica a embalar los artículos objeto de la venta, comprobando las mercancías que se empaquetan.

Envasador.- Es el trabajador que realiza las funciones propias de envasado de los distintos artículos.

Cobrador.- Es el trabajador que se encarga del cobro de recibos, facturas, etc., procediendo a la liquidación y entrega de lo cobrado a la persona designada por el empresario.

Auxiliar Escaparata.- Es el trabajador que, con conocimientos profesionales específicos de escaparata, precisa de la dirección de éste para el desempeño de su trabajo profesional por carecer de la preparación necesaria para realizarlo de forma autónoma.

Ordenanza.- Es el trabajador con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina, copia de cuentas, ayudar a apuntar partidas, etc.

## Grupo II

Profesional De Oficio De 2ª.- Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad propia ejecuta trabajos de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje; se incluirán en esta categoría los ebanistas, carpinteros, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, así como los profesionales Carnicero 2ª, Pescadero 2ª, Charcutero 2ª y Pastelero 2ª.

Auxiliar Administrativo De Mas De 3 Años De Antigüedad.- Es el trabajador que llevando más de 3 años de antigüedad en la empresa en la categoría de auxiliar administrativo efectúa labores auxiliares administrativas, siguiendo las normas dadas por las categorías superiores. Estas labores pueden ser de archivo, distribución de correspondencia, puntos, operaciones aritméticas, gestiones preestablecidas, presentación de documentación ante organismos oficiales y cualquier otro de similares características. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas de oficina y equipos informáticos a nivel de usuario.

Auxiliar De Caja De Mas De 2 Años De Antigüedad.- Es el trabajador que llevando más de dos años de antigüedad en la empresa en la categoría de auxiliar de caja realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de los talones de caja, redacta facturas y realiza cualesquiera otras operaciones semejantes, pudiendo realizar funciones administrativas elementales fuera del establecimiento, derivadas de sus funciones.

Vendedor/A Especializado De 2ª Sección De Perecederos.- Es el trabajador que, ejecuta con iniciativa propia trabajos que por su alto grado de perfección y responsabilidad requieren un dominio total del oficio o profesión. Para el desarrollo de su trabajo, depende de los vendedores especializados de grado superior.

Dependiente De Menos De 4 Años De Antigüedad.- Es el trabajador encargado de realizar las ventas, con conocimientos de los artículos cuyo despacho le sea confiado, de forma que pueda orientar al público en sus compras, deberá cuidar del recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de la exhibición de los artículos en escaparates y vitrinas. Así mismo, deberá poseer conocimientos elementales de cálculo mercantil e informáticos que sean necesarios para efectuar las ventas.

Chofer Repartidor.- Es el trabajador que con el permiso de conducir adecuado a la clase de vehículo que tiene a su cargo, se dedica, de forma habitual, al reparto de las mercancías transportadas en el mismo, cuidando con la diligencia precisa del género.

Chófer Cobrador.- Es el trabajador que con el permiso de conducir adecuado a la clase de vehículo que tiene a su cargo, se dedica, de forma habitual, al reparto y cobro de las mercancías transportadas en el mismo, cuidando con la diligencia precisa, tanto el género como el dinero recaudado.

En compensación a este doble servicio, tendrá derecho a lo establecido en el artículo 26, apartado e).

Mozo Especializado.- Es el trabajador que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio, ni implicar operaciones de venta, exigen sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías de transporte; pesar las mercancías o cualesquiera otras semejantes.

Conserje.- Es el trabajador encargado de distribuir el trabajo a los Ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

## Grupo III

Profesional De Oficio De 1ª.- Es el trabajador que, con esmero, iniciativa, responsabilidad propia y conocimiento del oficio, ejecuta trabajos propios o un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje. Se incluirán en esta categoría los ebanistas, carpinteros, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, así como los profesionales Carnicero 1ª, Pescadero 1ª, Charcutero 1ª y Pastelero 1ª.

Oficial Administrativo/A.- Es el trabajador/a que con conocimiento de su profesión realiza tareas de mayor cualificación que el auxiliar, bajo la supervisión de su superior jerárquico. Para el desarrollo de sus funciones propias deberá poseer conocimientos contables, fiscales, laborales, informáticos y análogos. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina y equipos informáticos.

Auxiliar Administrativo De Más De 6 Años De Antigüedad.- Es el trabajador que llevando más de 6 años de antigüedad en la empresa en la categoría de auxiliar administrativo efectúa labores auxiliares siguiendo las normas dadas por las categorías superiores. Estas labores pueden ser de archivo, distribución y envío de correspondencia, punteos, operaciones aritméticas, gestiones preestablecidas, presentación de documentación ante organismos oficiales y cualquier otro de similares características. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas de oficina y equipos informáticos a nivel de usuario.

Auxiliar De Caja De Mas De 4 Años De Antigüedad.- Es el trabajador que llevando más de cuatro años de antigüedad en la empresa en la categoría de auxiliar de caja realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de los talones de caja, redacta facturas y realiza cualesquiera otras operaciones semejantes, pudiendo realizar funciones administrativas elementales fuera del establecimiento, derivadas de sus funciones.

Segundo Encargado/A.- Es el trabajador/a que auxilia en sus funciones al encargado/a de establecimiento de supermercado o autoservicio.

Vendedores Especializados De 1ª De La Sección De Perecederos.- Es el trabajador que ejecuta con iniciativa propia trabajos que por su alto grado de perfección y de responsabilidad requieren un dominio total de oficio de profesión, puede tener a su cargo vendedores especializados y/o ayudantes.

Viajante.- Es el trabajador que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes.

Dependiente. de más de 4 Años de Antigüedad (en el sector).- Es el trabajador con más de 4 años de experiencia en el sector del comercio, encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc); deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición de escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil e informáticos que son necesarios para efectuar las ventas.

Corredor De Plaza.- Es el trabajador de una sola empresa que de modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viajante en establecimientos o en casas particulares de la misma en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

Preventista.- Es el trabajador cualificado, que se dedica a la visita de los distintos establecimientos o centros de la empresa, y se encarga de controlar las necesidades de reposición de los productos puestos a la venta, así como a la peti-

ción de los mismos al departamento correspondiente y supervisa, de ser necesario, la carga de los vehículos, teniendo bajo su responsabilidad la eficacia de la gestión y distribución de los mismos.

**Tecnico En Merchandising.**- Es el trabajador que con conocimientos específicos en técnicas de merchandising, analiza y diseña la distribución física del establecimiento/s, y organiza la composición de los artículos expuestos a la venta en los viales del mismo; así como se encarga de la formación al personal adscrito a su área, pudiendo tener a su cargo reponedores.

**Delineante.**- Es el trabajador que, por sus conocimientos técnicos, está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

**Rotulista.**- Es el trabajador que se dedica exclusivamente a confeccionar para una sola empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.

**Capataz.**- Es el trabajador que, al frente de mozo y mozos especializados, si los hubiere, dirige el trabajo de éstos y cuida de su disciplina y rendimiento.

**Escaparataista.**- Es el trabajador que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

**Autovendedor/A.**- Es el/la trabajador/a que con el permiso de conducir adecuado que tiene a su cargo, se dedica a la venta y entrega de mercancía, realizando las ventas y tomando nota de los pedidos de los clientes.

Si además de estas funciones realiza el cobro de las facturas, tendrá derecho a la compensación que establece el artículo 26, apartado e) del presente convenio colectivo para el chófer cobrador.

**Vendedor/a Comercial.**- Es el/la trabajador/a que ejecuta con iniciativa propia trabajos de venta que requieren concretar planos, presupuestos, condiciones de pago y control de entregas a cuenta. Implica conocimiento de la mercancía que vende en cuanto a características técnicas. Se engloban en esta categoría los/as vededores/as de; vehículos de motor, mobiliario de cocina y en general mercancía a medida.

#### Grupo IV

**Jefe De Division.**- Es el trabajador, a las órdenes de un director, que coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

**Jefe De Compras.**- Es el trabajador que realiza bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

**Jefe De Ventas.**- Es el trabajador que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

**Jefe De Almacén.**- Es el trabajador que controla la existencia de mercancías, su clasificación, recepción, revisión, conservación y marca el registro de su entrada y salida, su distribución a los distintos establecimientos de la empresa, el recuento de existencias, informar a compras del formulario de pedidos, control de personal del almacén, etc.

**Jefe De Personal.**- Es el trabajador que, al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

**Encargado General.**- Es el trabajador que asume la responsabilidad de supervisar la dirección de varias sucursales que radican en una o distintas localidades

**Jefe Administrativo.**- Es el trabajador que, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección y vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

**Jefe De Sucursal.**- Es el trabajador que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

**Jefe De Contabilidad.**- Es el trabajador que asume la responsabilidad del funcionamiento del departamento contable de la empresa, con plenas facultades de dirección y vigilancia de las funciones contables de la misma.

**Contable General.**- Es el trabajador, sin firma ni fianza, que tiene por misión llevar los libros oficiales de contabilidad general de la empresa, el despacho y redacción de la correspondencia relacionada con la contabilidad y la formulación de estadísticas y el control de las entradas y salida de los productos y de las ventas realizadas.

**Cajero General.**- Es el trabajador, sin firma ni fianza, que tiene por misión el control de los cobros y pagos de la empresa.

**Jefe De Sector.**- Es el trabajador responsable de la coordinación de los centros de trabajo de una misma empresa que se hallan en una determinada zona geográfica.

**Jefe De Cajas.**- Es el trabajador que supervisa y controla la funciones de cobro a los clientes, llevada a cabo por el personal correspondiente.

**Tecnico Administrativo.**- Es el trabajador que, con suficientes conocimientos técnicos y prácticos desarrolla dentro de la empresa estudios o trabajos relativos a análisis económicos comerciales de organización y administración en general asistiendo por delegación a sus superiores inmediatos, en sus funciones, así como ocupándose de la distribución de trabajo entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él pudiera depender.

**Tecnico En Marketing.**- Es el trabajador cualificado que se encarga de efectuar los estudios de mercado y análisis de los resultados del mismo, acerca de la relación de su empresa ( o establecimiento) y el mercado.

**Dibujante.**- Es el trabajador que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

**Secretario/A.**- Es el/a Trabajador/a que, a las órdenes inmediatas de un director, jefe de división o categoría análoga, realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia ordinaria, concierta entrevistas, etc.

**Dependiente Mayor.**- Es el trabajador que con conocimiento del oficio tiene a cargo a más de dos dependientes y les orienta en las tareas que le son propias.

**Jefe De Grupo.**- Es el trabajador que está al frente de varias secciones en los establecimientos que tenga su organización montada a base de ellas.

**Jefe De Sección.**- Es el trabajador que está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ello y con facultades para intervenir y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre todo aquello que considere necesario para el buen funcionamiento del negocio.

**Encargado De Establecimiento.**- Es el trabajador responsable de la ejecución, en el establecimiento asignado, de las directrices marcadas por la dirección

**Encargado De Supermercado O Autoservicio.**- Es el trabajador responsable de la ejecución, en el supermercado o autoservicio asignado, de las directrices marcadas por la dirección.

**Relaciones Publicas.**- Es el trabajador que, cuya actividad consiste en colaborar con el departamento correspondiente, a fin de realizar campañas publicitarias, captación de clientes, promoción de ventas, etc.

**Interprete.**- Es el trabajador que, en posesión de dos o más idiomas extranjeros, realiza operaciones de venta o colabora en las mismas.

**Analista Organico.**- Es el trabajador que realiza el análisis orgánico de la empresa de acuerdo con el análisis funcional efectuado dividiéndolo en partes, de acuerdo con la tecnología informática de la instalación y efectuando un diseño orientado al ordenador coincidente con los resultados previstos en el análisis funcional, confeccionando un manual que sirve de base para la programación. Así mismo crea y define simulaciones de comprobación y participa en las pruebas lógicas.

#### Grupo V

**Director.**- Es el trabajador que, a las órdenes inmediatas del empresario y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Gerente.- Idem de Director.

Técnico En Sistemas.- Es el trabajador que desarrolla los programas de soporte y de utilidad, así como su continua adecuación a las nuevas técnicas de programación y mantenimiento, optimizando el sistema operativo de la instalación de proceso de datos.

Analista Funcional.- Es el trabajador que supervisa el análisis orgánico, de acuerdo con el análisis funcional de los proyectos más complejos y el diseño lógico de los mismos, responsabilizándose de la prueba total del sistema y manteniendo actualizado el manual que confeccionó en el momento del análisis.

Técnico De Programación.- Es el trabajador con título de grado superior, que desarrolla los programas soporte y de utilidad, así como las nuevas técnicas de programación y mantenimiento, optimizando el sistema operativo de la instalación del proceso de datos.

Programador De Sistemas y/o Aplicaciones.- Es el trabajador que desarrolla un programa a partir de un cuaderno de carga con especificaciones generales. Documenta su trabajo y determina la técnica de codificación óptima a utilizar. Prepara los datos para pruebas y supervisa los resultados. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean íntegramente aceptados por el usuario.

Titulado Superior.- Es el trabajador que en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

Diplomado Universitario.- Es el trabajador que, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, desempeña las funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

#### Grupo "O"

Alta Dirección.- Quedarán incluidos en dicho grupo el personal de alta dirección que esté dentro del ámbito de aplicación previsto en el R.D. 1382/85, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección.

Artículo 13º.- Ascensos.- Los ascensos de categoría se producirán teniendo en cuenta la formación, capacidad y antigüedad del trabajador, dentro de las facultades organizativas del empresario. Las categorías comprendidas en los Grupos V, IV y O, será de libre designación del empresario. Para el resto de categorías se recabará, en su caso, informe previo a la representación legal de los trabajadores.

#### Sección 3ª.- Modalidades de Contratación

Artículo 14º.- Modalidades De Contratación.- La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre empleo y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose los Empresarios a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos. El contenido de los mismos se entenderá en todo caso normativo.

En concreto les será de aplicación además el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora y crecimiento y del empleo.

#### Artículo 15º.- Contratación De Trabajadores Fijos-Discontinuos.-

Tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos quienes completen dos períodos consecutivos de contrato, en dos años sucesivos.

1) Garantía de ocupación.- Los trabajadores fijos de carácter discontinuo tendrán una garantía de tiempo mínimo de ocupación anual, de acuerdo con las siguientes normas:

Para los trabajadores que hayan alcanzado o alcancen, dos períodos anuales consecutivos prestando servicios a la misma empresa por tiempo igual o superior a los seis meses al año, con la condición contractual de fijos de trabajadores discontinuos, la garantía de ocupación será de seis meses al año.

Dentro de la garantía de ocupación se computan tanto el tiempo efectivo de servicios como los descansos computables como trabajo, vacaciones, fiestas, permisos y las suspensiones legales del contrato de trabajo.

Los períodos de ocupación garantizados se ejecutarán de forma continuada dentro del año natural. Estos períodos continuados podrán ser interrumpidos durante su ejecución, de acuerdo con las facultades directivas del empresario sin necesidad de autorización alguna, por una sola vez y por tiempo máximo de quince días. El empresario, en estos casos; deberá preavisar al trabajador, por escrito (Anexo I), con una antelación mínima de quince días naturales

La ejecución continuada de los períodos garantizados de ocupación que establece el párrafo anterior, lo es sin perjuicio de que el empresario pueda realizar llamamientos de estos trabajadores, por tiempos de duración inferior fuera

de aquella ejecución continuada, períodos que no afectarán a la garantía mínima y continuada anual.

El trabajador deberá conocer, en su caso, la prolongación del tiempo de ocupación con al menos quince días de antelación a la conclusión prevista de prestación de servicios.

Los representantes legales de los trabajadores dispondrán de una relación de los trabajadores fijos discontinuos que tengan períodos mínimos de ocupación garantizados, debiéndose indicar la duración de dichos períodos.

2) Llamamiento de los trabajadores.- Todos los trabajadores fijos de carácter discontinuo deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. El llamamiento para la ejecución continuada del período garantizado, lo formalizará el empresario con una antelación mínima de quince días a la fecha de incorporación. Así mismo, el empresario vendrá obligado a preavisar con quince días de antelación de la finalización del período de ocupación.

Se establecen las siguientes condiciones de llamamiento:

A) El empresario deberá llamar al trabajador al inicio de las actividades, si bien, en atención al volumen de trabajo en el centro laboral, dispondrá para convocar de un margen de treinta días naturales desde la fecha habitual de incorporación del trabajador.

B) No obstante, el empresario podrá retrasar el llamamiento hasta más allá de los treinta días establecidos en el párrafo anterior, siempre y cuando lo comunique por escrito al trabajador antes de que transcurran los treinta días desde la fecha habitual de llamamiento y con indicación de la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo.

El ejercicio por el empresario de las facultades establecidas en los párrafos anteriores, en ningún caso, supondrá merma ni perjuicio a la garantía mínima de ocupación.

El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad en la Empresa, dentro de cada especialidad y su interrupción a la inversa. El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar la actividad del trabajador, una vez cumplida la garantía de ocupación de los otros trabajadores de la misma especialidad, siempre que aquel no tenga suspendido el contrato por tiempo igual o superior al de la prolongación, siendo la misma de obligada aceptación por parte del trabajador. El tiempo que se hubiere prolongado la ocupación del trabajador, caso de no haberse suspendido el contrato, se estimará como computable a efectos de consolidar la garantía de ocupación, caso de que no la tenga reconocida.

C) En el supuesto excepcional de traslado de un fijo discontinuo a otro centro de trabajo, el trabajador conservará la antigüedad, a efectos de llamamiento que tenía en el centro de trabajo de origen. La dirección de la empresa informará a la representación legal de los trabajadores (RLT) de dichos traslados, así como de las causas que lo motivan.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

a) Una vez transcurridos treinta días naturales desde la fecha habitual de la convocatoria sin que se haya producido el llamamiento ni la comunicación a que se refiere el subapartado B) del segundo párrafo de este apartado.

b) Llegada la fecha prevista en la comunicación empresarial para la reincorporación, no se produjera ésta.

c) Se entenderá asimismo no efectuado el llamamiento cuando el trabajador se viera precedido por la contratación de otro de menor antigüedad en su misma especialidad.

#### 3) Normas comunes y principios

En tales supuesto y a partir de las fechas en que debe producirse el llamamiento, según los casos, el trabajador podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente.

El empresario entregará a los representantes legales de los trabajadores una copia del llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos remitido a la Oficina de Empleo (según modelo recogido en el Anexo I).

Los recibos de finiquito firmados por los trabajadores fijos discontinuos al concluir el período de ocupación concertado tendrán valor liberatorio exclusivamente en lo que respecta a las cantidades percibidas, salvo que el contrato

de trabajo se hubiera extinguido de forma definitiva por alguna de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16.- Contratos De Trabajo De Duracion Determinada.- A efectos de lo previsto en el artículo 15 1º a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y del Art. 2.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de Diciembre, además de los contenidos generales y con el fin de favorecer a las empresas en una posición más competitiva en el mercado y para poder dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, la Comisión Negociadora del presente Convenio conviene expresamente en identificar como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que puedan cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes:

Campañas genéricas y/o específicas, ferias, exposiciones, promociones de productos o servicios, ventas promocionales y/o especiales, rebajas, aniversarios y cualquiera otra actividad que contribuya a dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda dentro del proceso de adaptación de las empresas afectadas por este convenio, frente a la oferta comercial derivada de la competencia en el sector.

A tal efecto, se pacta de forma expresa que los empresarios podrán contratar a los trabajadores al amparo de lo previsto en el apartado anterior y, obligatoriamente según el modelo de contrato, aprobado a tal fin, que figura en el anexo III. En dicho modelo de contrato se recogen las obras, servicios y actividades posibles objeto de contratación que deberán ser identificadas en el momento de la firma, en los términos previstos en el mismo. La inobservancia de dicho requisito dará lugar a un contrato en fraude de ley.

A través de esta modalidad contractual y en un solo contrato de trabajo, podrá contratarse a un trabajador para la realización de más de una de las tareas descritas, con una duración incierta no superior a tres años. En caso de celebrarse el contrato inicial por un periodo inferior al máximo establecido se podrán celebrar una o más prórrogas, con un máximo, en su caso, de tres prórrogas, sin que la duración incierta inicial pueda exceder de los 36 meses.

De no denunciarse por ninguna de las partes el contrato dentro del plazo inicialmente convenido o del de la prórroga o prórrogas, se entenderá automáticamente prorrogado por otro período, con el tope máximo de la duración prevista para este tipo de contrato.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a una compensación económica equivalente a 14 días de salario por año de servicios o a la proporción que resulte de ser el período trabajado inferior.

#### Artículo 17.- Contratos Eventuales.

Los contratos celebrados al amparo del artículo 15.1.b del E.T, podrán realizarse a lo largo de todo el año y hasta una duración máxima de nueve meses dentro de un periodo de doce meses, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, así lo exigieren.

A la finalización de estos contratos el trabajador tendrá derecho a una compensación equivalente a 1 día de salario por mes de servicio o a la proporción que resulte de ser el periodo trabajado inferior.

Artículo 18.- Contrato De Interinidad.- Al amparo del Art. 15.1 c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y del Art. 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de Diciembre, sobre contratos de interinidad se conviene que se puedan celebrar para suplir las ausencias previstas en estas normas y además las derivadas de vacaciones, excedencias, reducciones de jornada temporales, descansos compensatorios y otros permisos u otras ausencias análogas, debiendo constar en estos casos el nombre o nombres y períodos de los trabajadores objeto de la sustitución y la/s causa/s, pudiendo acumularse sucesivamente varias en un solo contrato.

Artículo 19º.- Contratos De Formacion.- En el caso de que el contrato de Formación no se ajuste a lo establecido en la legislación vigente al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir el salario correspondiente por la función que realice.

Se establecen las siguientes condiciones para los contratos de Formante:

a) El contrato de formación, que tendrá una duración máxima de dos años, se reducirá a la mitad para aquellos formantes en posesión de un título o Diploma expedido por la Escuela de Formación Profesional o equivalente, y siempre cuando dicho título o diploma no puede dar lugar a la contratación en

prácticas, y todo ello de acuerdo con el artículo 11.2.a. del Estatuto de los Trabajadores.

b) El número de formantes por Centro de Trabajo que los empresarios podrán contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

Hasta 5 trabajadores 1 formante  
De 6 a 10 trabajadores 2 formantes  
De 11 a 25 trabajadores 3 formantes  
De 26 a 40 trabajadores 4 formantes  
De 41 a 50 trabajadores 5 formantes  
De 51 a 100 trabajadores 8 formantes  
De 101 a 250 trabajadores 10 formantes u 8% plantilla  
De 251 a 500 trabajadores 20 formantes ó 6% plantilla  
Más de 500 trabajadores 30 formantes ó 4% plantilla

Para el cálculo del número de trabajadores, se excluyen los vinculados por contrato de formación.

c) Para que pueda contratarse un trabajador como formante, el centro de trabajo deberá estar atendido personalmente por su titular, cónyuge o hijo/s del mismo y, en su defecto, deberá ser atendido por un Dependiente o Ayudante; caso contrario, el formante percibirá, como mínimo, el salario fijado en este Convenio para el Ayudante.

En los centros de trabajo que estén atendidos personalmente por su titular, Cónyuge o hijo/s del mismo, sólo podrá contratarse a un formante; en el supuesto de que se contrate a un mayor número de formantes el resto deberá percibir el salario de Ayudante, en función de las horas efectivamente realizadas, salvo que en dichos centros figure personal con categoría de Ayudante o Dependiente.

d) Dichos contratos sólo se podrán realizar dentro de las categorías que abarcan los Grupos Profesionales I, II y III, ambos inclusive.

e) Se establece para los formantes un período de prueba de 15 días laborables.

f) En empresas de más de 50 trabajadores se creará una Comisión Paritaria, entre las representaciones empresarial y sindical, al objeto de evaluar el seguimiento y la evolución de la actividad de los formantes.

g) La retribución de los formantes será la establecida en los niveles específicos recogidos en el presente Convenio, descontándose de la misma la parte proporcional correspondiente al tiempo de formación teórica, que no podrá ser, en ningún caso, inferior al 15% de la jornada laboral pactada. En modo alguno, el salario del formante mayor de 18 años de edad podrá ser inferior al 80% del fijado para los trabajadores del grupo I y siempre en proporción a las horas realizadas. Para los formantes menores de dicha edad, su salario no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional correspondiente a su edad y siempre en la citada proporción.

h) Cuando se haya producido en un Centro de Trabajo algún despido reconocido por la empresa como improcedente o lo sea por declaración judicial, de algún trabajador comprendido entre los grupos profesionales, I, II y III, el empresario no podrá, para dicho Centro de Trabajo, hasta transcurridos doce meses, contratar un formante para cubrir dicha vacante. Únicamente será ello posible en el supuesto de que el empresario haya celebrado con posterioridad a dicho despido otro u otros contratos de trabajo.

#### Artículo 20.- Garantía De Empleo

Cada centro de trabajo, deberá cumplir los siguientes porcentajes mínimos de plantilla estable (Contratos Fijos Ordinarios y Fijos Discontinuos):

Centros del trabajo de 6 a 10 trabajadores de media anual: 20%.  
Centros de trabajo de 11 a 30 trabajadores de media anual: 50%  
Centros de trabajo de más de 30 trabajadores de media anual: 60%  
Centros de trabajo de más de 50 trabajadores de media anual: 70% de garantía de empleo.  
Centros de trabajo de menos de 6 trabajadores de media anual, quedan exentos de estos porcentajes.

En empresas de más de 100 trabajadores y con varios centros de trabajo, el porcentaje de trabajadores fijos podrá considerarse en el conjunto de toda la empresa, en vez de por centro de trabajo, fijándose, en este caso, como tope mínimo el 60% de plantilla fija.

Se entiende por media anual de plantilla el cociente de dividir el número total de jornadas durante el período comprendido entre el 1 de abril y el 31 de marzo del año precedente entre el número de horas de jornada máxima anual, prevista en el Artículo 30 del presente Convenio Colectivo.

Para el cálculo de los citados porcentajes, no se computarán los contratos de interinidad, los de relevo, los formativos y los de sustitución por anticipación de la edad de jubilación de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Dichas normas no serán, en ningún caso, de aplicación a los centros de trabajo durante los tres primeros años de actividad. Cuando por cualquier circunstancia ajena a la empresa ese porcentaje se reduzca, el empresario vendrá obligado a regularizar dicha situación a la mayor brevedad posible.

Las empresas que excedan de cincuenta trabajadores vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores discapacitados no inferior al dos por ciento de la plantilla.

#### Artículo 21.- Escalafon De Personal

Cuando los representantes legales de los trabajadores lo soliciten, la empresa facilitará, como mínimo una vez al año, un escalafón general del personal de la empresa, debiendo figurar en el mismo el nombre y apellidos del trabajador, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la empresa y categoría profesional a la que esté adscrito y tipo de contrato.

### CAPITULO V: CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 22º- Salario Base. El salario base durante el período 1 de abril de 2006 al 31 de Marzo de 2007, serán, para cada una de las distintas categorías profesionales incluidas dentro de los Grupos Profesionales, los acordados en las Tablas Salariales Anexas, columna A y que suponen un incremento de un 4% sobre la totalidad de los conceptos retributivos, tanto salariales como extrasalariales, del presente convenio. Llegado dicho término se procederá a revisar dicho porcentaje de acuerdo con el I.P.C., real, en el sentido de que si éste hubiese sido superior al indicado 4%, se procederá al abono de la diferencia con efectos retroactivos desde el día 1 de Abril de 2006.

Los salarios bases pactados en este Convenio, experimentarán durante el segundo año de vigencia ( periodo 1 Abril 2007 a 31 Marzo 2008) el incremento derivado del IPC real interanual correspondiente al período 1-4-2006 a 31-3-2007, más un 0,30 puntos; durante el tercer año de vigencia ( periodo 1 Abril 2008 a 31 marzo 2009) experimentarán, también, el incremento derivado del IPC real interanual correspondiente al período 1-4-2007 a 31-3-2008, más 0,20 puntos. Incremento que será efectivo a partir del primero de abril de cada citado año.

Artículo 23º- Anticipos.- El trabajador tendrá derecho a percibir mensualmente, sin que llegue el día señalado para el pago del salario, a un anticipo a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 24º- Complemento Salarial Por Antigüedad.- El porcentaje por el concepto de antigüedad que vinieran percibiendo los trabajadores incluidos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, a la entrada en vigor del mismo, quedará congelado a todos los efectos.

El complemento salarial por antigüedad en la empresa que vinieran percibiendo los trabajadores, el día 31 de marzo de 1994, a partir del 1 de enero de 1996 quedó congelado en su cuantía hasta el vencimiento del próximo cuatrienio en trance de adquisición. En este momento, dicha cuantía, se actualizará con el porcentaje que resultare del indicado cuatrienio en trance de adquisición según la escala prevista en el referido artículo y que es la siguiente:

A los cuatro años de servicio	6 por 100
A los ocho años de servicio	12 por 100
A los doce años de servicio	18 por 100
A los dieciseis años de servicio	25 por 100
A los veinte años de servicio	31 por 100
A los veinticuatro años de servicio	36 por 100
A los veintiocho años de servicio	43 por 100
A los treinta y dos años de servicio	49 por 100
A los treinta y seis años de servicio	52 por 100
A los cuarenta años de servicio	55 por 100

El nuevo porcentaje quedará, en un futuro, congelado a todos los efectos y, el resultado de la aplicación de éste sobre el salario base vigente en su momento, se mantendrá constante y sin variación durante un período de cuatro años. Las sucesivas revisiones del importe de la cuantía de la antigüedad se llevarán a término cada cuatro años y el citado porcentaje, congelado al efecto, se irá aplicando sobre los salarios base vigentes, y los respectivos resultados se mantendrán, también, constantes y sin variación por períodos iguales de cuatro

años.

La fecha inicial para el cómputo de antigüedad será la de ingreso en la empresa para todos los trabajadores ingresados con anterioridad al 1 de abril de 1994, siendo computable el tiempo de prestación del Servicio Militar tanto voluntario como forzoso y excluyéndose de dicho cómputo, de forma expresa, los períodos correspondientes a los contratos de aprendizaje y de aspirante, suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 10/1980 del Estatuto de los trabajadores. No obstante lo anterior, el devengo económico por antigüedad se abonará a partir del día primero del mes siguiente a su vencimiento.

El empresario y el trabajador podrán acordar voluntariamente extinguir total o parcialmente, el complemento salarial por antigüedad.

Artículo 25º- Antigüedad En Los Nuevos Contratos.- Los trabajadores ingresados en la empresa con posterioridad al 31 de marzo de 1994, no devengarán complemento salarial alguno por antigüedad. No obstante, estos trabajadores percibirán una compensación económica equivalente al 1% del salario base a percibir mensualmente y en cada una de las pagas extraordinarias.

Artículo 26º- Gratificaciones Periódicas Fijas.- Se establecen dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas al importe del salario base correspondiente a su categoría profesional, incrementado, en su caso, con la antigüedad que perciba el trabajador y demás complementos salariales que pudiera percibir con carácter fijo y no variable. Dichas pagas se abonarán, una de ellas, dentro del mes de junio y, la otra, dentro de los primeros quince días del mes de diciembre. No obstante y de mediar acuerdo entre empresario y trabajador, podrán prorratearse el pago de dichas gratificaciones mensualmente, sin que en ningún caso, el importe de las mismas, en cómputo anual, pueda ser inferior a la suma de las dos gratificaciones mensuales.

El personal que perciba, en la actualidad, gratificaciones superiores, seguirá manteniendo su mismo derecho.

Las situaciones de Incapacidad Temporal con derecho a prestación económica y cuya base reguladora de la prestación está compuesta por la parte proporcional de dichas gratificaciones extraordinarias, no afectarán a la cuantía de las mismas siempre y cuando el trabajador en situación de I.T., perciba en cómputo anual, igual retribución que un trabajador en sus mismas condiciones profesionales que hubiese estado en activo.

Artículo 27º- Gratificación Por Beneficios.- Se establece una paga extraordinaria en concepto de beneficios, equivalente al importe del salario base correspondiente a la categoría profesional del trabajador, incrementado, en su caso, con el complemento salarial por antigüedad que perciba el mismo y demás complementos que pudiera percibir con carácter fijo y no variable. Dicha paga deberá hacerse efectiva dentro de los primeros quince días del mes de marzo del año siguiente en que termine su devengo. No obstante y de mediar acuerdo entre empresario y trabajador, podrá prorratearse el pago de la gratificación en cuestión mensualmente, sin que en ningún caso, el importe de la misma, pueda ser inferior, en cómputo anual, al devengo mensual.

Únicamente cuando por pacto individual con el empresario un trabajador perciba comisiones, esta gratificación podrá ser absorbida, garantizándose, en todo caso y en cómputo anual, la percepción mínima por este concepto, equivalente a dicha gratificación.

Los trabajadores que causen alta después de iniciado el año, percibirán la parte proporcional de dicha paga.

Las situaciones de Incapacidad Temporal con derecho a prestación económica y cuya base reguladora de la prestación está compuesta por la parte proporcional de dicha gratificación extraordinaria, no afectará a la cuantía de la misma siempre y cuando el trabajador en situación de I.T., perciba en cómputo anual, igual retribución que un trabajador en sus mismas condiciones profesionales que hubiese estado en activo.

#### Artículo 28º- Complementos Salariales Varios.-

a) Cada hora de trabajo que se preste dentro del período nocturno, considerando como tal el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, dará derecho a los trabajadores que lo prestan a un incremento del 20% sobre la hora del salario base y antigüedad. No obstante lo anterior quedarán excluidos de tal incremento aquellos trabajadores contratados para prestar su servicio dentro de dicho horario, o que ya lo vinieran prestando en el mismo, en cuanto que su salario haya sido establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o en cuanto se haya acordado la compensación de este tra-

bajo por descansos.

b) El personal que, de forma habitual y permanente, trabaje en cámaras frigoríficas o similares, cualquiera que sea la ubicación de las mismas, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, tendrá derecho a percibir un incremento del 20% sobre el salario base.

c) El personal que sin ostentar la categoría de escapatista realice con carácter normal la función de ornamentación de escaparates, tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, a un complemento del 10% de su salario base.

d) Se establece un plus del 5% del salario base para aquellos trabajadores que precisen para el desempeño de su trabajo el conocimiento de uno o más idiomas.

e) **Compensación del Chófer cobrador.**- Es el trabajador que con el permiso de conducir adecuado a la clase de vehículo que tiene a su cargo, se dedica, de forma habitual, al reparto y cobro de las mercancías transportadas en el mismo, cuidando con la diligencia precisa, tanto el género como el dinero recaudado.

En compensación a este doble servicio, percibirá un complemento de un 25% de su salario base.

No obstante, cuando dicho cobro se realice ocasional o esporádicamente, el trabajador tendrá derecho a percibir el susodicho complemento compensatorio en proporción al tiempo dedicado mensualmente a la realización de dichos cobros. Sin embargo, cuando el empresario concentre los cobros en determinados días específicos del mes, el trabajador tendrá derecho al percibo del citado complemento durante la totalidad del mes de que se trate.

En el supuesto de que realice su función sin ayudante, el empresario deberá facilitar al chófer-cobrador el vehículo adecuado para evitar posibles robos de mercancías en el momento en que el chófer-cobrador realice su reparto. En el caso que, de forma habitual, esté asistido el chófer-cobrador por un ayudante de chófer, que se define en el apartado siguiente, el complemento será de un 15% para el chófer-cobrador y de un 12% para el ayudante de chófer, de sus respectivos salarios base.

Para el supuesto que el chófer sufriera, como consecuencia de cualquier infracción de tráfico, la retirada o suspensión temporal del Permiso de Conducir, el empresario deberá asignarle distintas funciones dentro de su Grupo Profesional, sin que ello suponga cambio alguno en las condiciones de trabajo. Dicha facultad empresarial durará hasta la fecha de la suspensión de la sanción o devolución del citado permiso. Lo anterior será de aplicación salvo que la suspensión o retirada se debiera a exigencias propias del trabajo o excesivo celo profesional del trabajador.

No obstante lo anterior, cuando la retirada o suspensión del Permiso de conducir sea consecuencia de una infracción cometida fuera de la jornada considerada legalmente como laboral, el empresario podrá suspender el contrato de trabajo por el tiempo que dure dicha retirada o suspensión.

#### Artículo 29º.- Plus De Transporte.-

I) Con carácter de una indemnización o suplido del Art. 26.2 del Estatuto de los trabajadores, se abonará a todos los trabajadores afectados por este Convenio, el Plus de Transporte en las cuantías que se señalan en las tablas retributivas Anexas, columna B

II) La estipulación del plus de transporte en forma generalizada para todos los trabajadores y en las cuantías indicadas, al igual que ha venido ocurriendo en los convenios colectivos anteriores, se conviene para compensar los gastos de desplazamiento que en forma generalizada deben efectuar los trabajadores para acudir a los puestos de trabajo y para evitar la constante variabilidad de este concepto en razón de la también constante variabilidad de lugar de trabajo que constituye la característica de ese sector. En consecuencia ambas partes ratifican el carácter compensatorio y no salarial de este concepto.

III) Las cuantías pactadas en concepto de plus de transporte experimentarán los mismos incrementos anuales previstos con carácter general en el Artículo 21 del presente Convenio.

IV) El referido plus de transporte que tiene carácter extrasalarial, no se computará para el cálculo de las pagas extraordinarias y en su caso antigüedad. Asimismo no estará sujeto a cotización, según lo dispuesto en el Artículo 109.2

del Real Decreto Legislativo de 1/1.994, de 20 de Junio, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

V) Los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial percibirán dicho plus de acuerdo con el siguiente criterio:

a).- En el supuesto de que el trabajador o trabajadora, realice una jornada de hasta 20 horas semanales, trabajando todos los días de la semana, exceptuando el correspondiente descanso semanal, percibirá el 100% del plus de transporte.

b).- Supuestos que no se trabajen todos los días de la semana, exceptuando el correspondiente descanso semanal, se percibirá el plus de acuerdo con la siguiente escala:

1).- Para la jornada de hasta 20 horas semanales, percibirán el 50 % del plus de transporte.

2).- Para la jornada de 20 horas semanales hasta 40 horas semanales, percibirán el 100% del plus de transporte.

#### Artículo 30º.- Trabajos De Superior E Inferior Categoría

Según dispone el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador que realice funciones de categorías superiores a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, podrá reclamar ante el empresario la clasificación profesional adecuada y, consecuentemente, consolidará, en su caso, dicha nueva clasificación profesional.

Contra la negativa del empresario y previo informe del Comité de empresa o, en su caso, de los Delegados de Personal, podrá el trabajador reclamar ante la Jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o reglamentariamente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y, en su caso, comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 31º.- Del Finiquito.- Según lo establecido en el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, acompañará una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, pudiendo solicitar los trabajadores la presencia de un representante legal (Delegado de personal o Miembro del Comité de Empresa, en su caso) en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el derecho de su firma en presencia de uno de dichos representantes, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esa posibilidad.

#### CAPITULO VI.-JORNADA, HORAS EXTRAS, VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS, AYUDAS Y COMPENSACIONES, ETC.

##### Sección 1ª- Jornada

Artículo 32º- Jornada.- La jornada máxima laboral anual se establece en 1.789 horas anuales ordinarias de trabajo efectivo, equivalentes en cada uno de los casos a una jornada media de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

El empresario podrá distribuir irregularmente la jornada durante un máximo de 6 meses naturales al año. En estos casos la duración máxima será de 10 horas diarias, sin que en ningún caso pueda exceder de 50 horas a la semana debiéndose en cualquier caso respetarse como descanso mínimo entre inicio y final de una jornada laboral -incluidas, en su caso, las horas extraordinarias-doce horas.

El empresario elaborará, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, un calendario anual en el que constará los turnos horarios de la correspondiente plantilla haciéndose constar las previsiones de meses de distribución irregular de jornada. La ejecución de la jornada semanal irregular será comunicada por el empresario al trabajador con una antelación mínima de 30 días. Dicha comunicación se realizará según el modelo que figura en el Anexo

IV, indicándose la duración máxima de la jornada semanal, el modo de compensación del exceso de jornada y las fechas de dicha compensación.

La compensación del exceso jornada semanal, por aplicación de la jornada irregular, consistirá, a opción del empresario entre:

- a) Reducción equivalente de jornada diaria.
- b) Acumulación en jornadas diarias suficientes para libranza de los días correspondientes.

En ambos casos, dicha compensación, deberá realizarse durante el año natural para los trabajadores fijos o durante la duración del contrato para los trabajadores temporales o fijos discontinuos.

Con carácter anual las empresas junto a la representación legal de los trabajadores, en su caso, calcularán los excesos de jornada que se pudieran producir sobre la jornada máxima anual pactada, y procederán a compensar los excesos en el primer trimestre natural del año siguiente a la finalización del cómputo, a razón de una hora libre por cada hora de exceso. Caso de producirse tal exceso y que su cuantía sea suficiente, su disfrute se acumulará en días completos. En el caso de que los tiempos de exceso no se puedan disfrutar durante el primer trimestre del año siguiente al período de cómputo, por causa no imputable al trabajador o trabajadora, la empresa abonará las horas de exceso al doble del valor de la hora ordinaria. En el caso de trabajadores o trabajadoras fijos discontinuos o fijas discontinuas o con contratos de duración determinada, la compensación se realizará antes de la finalización del período de la contratación.

Para centros de trabajo a partir de 15 trabajadores, anualmente, dentro del primer trimestre de cada año, el empresario y los representantes de los trabajadores, en su caso, elaborarán un cuadro horario, que abarcará desde 1 de Enero a 31 de Diciembre de cada año.

Dicho cuadro horario anual deberá estar expuesto en todos los centros de trabajo en lugar visible y se entregará, en su caso, copia a los representantes legales de los trabajadores.

En caso de jornada partida, el descanso mínimo será, al menos de dos horas ininterrumpidas, excepto en los casos de los trabajadores a tiempo parcial con jornada normal de cuatro o menos horas diarias cuya jornada será continuada, incluidas, en su caso, las horas complementarias.

En jornada continuada que exceda de cinco horas, se establece un descanso de 15 minutos que se considerarán tiempo efectivo de trabajo.

La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a sábados. No obstante lo dispuesto en este párrafo, en los centros en los que actualmente existe actividad en los domingos, y en aquellos otros que, en el futuro, razones de demanda comercial o motivos de competencia, lo aconsejen, la distribución de la jornada se realizará a lo largo de toda la semana, respetando siempre la jornada máxima anual establecida en este Convenio Colectivo.

Podrán producirse cambios en la jornada planificada, sin el preaviso correspondiente, que serán de obligatoria ejecución, por causas organizativas en base a imprevistos, ausencias de otros trabajadores, acumulación de clientes, en cuyos casos la compensación de las horas trabajadas y no planificadas, que no podrán exceder de los límites establecidos, se efectuará necesariamente con el tiempo de descanso equivalente establecido de mutuo acuerdo con la Dirección.

Las horas que deban realizarse para sustituir las ausencias imprevistas de compañeros no requerirán preaviso, y las restantes no planificadas se deberán comunicar por la Dirección al momento de conocerse la causa que las origina.

Artículo 33. Descanso Semanal.- Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un descanso ininterrumpido mínimo de un día y medio a la semana y que como regla general, debe comprender el día completo del domingo y la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes, salvo pacto en contrario.

No obstante, de acuerdo con el Art. 6 del R. D. 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales, también este descanso semanal puede distribuirse acumulando por períodos de hasta 14 días, descansándose, en dicho supuesto, en semanas alternas, un día y dos días respectivamente.

Los trabajadores y trabajadoras que tengan a la entrada en vigor del presente convenio un sistema de descanso más beneficioso que el aquí establecido, se le respetará a todos los efectos.

La duración del descanso semanal de los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años, debe ser, como mínimo, de dos días ininterrumpidos, de conformidad con lo previsto en el Art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá que el descanso semanal se inicia una vez finalizado el descanso entre jornadas.

En el caso de no poderse disfrutar el domingo como día de descanso, podrá compensarse mediante el disfrute de un día de descanso a la semana. En este último caso se entenderá en turnos rotativos de Lunes a Sábado ambos inclusive, y no será posible su compensación económica, salvo pacto en contra-

rio.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores contratados con anterioridad al 16 de junio de 1989, que de forma obligatoria vinieran prestando sus servicios los sábados por la tarde, tendrán derecho a un descanso de dos días a la semana.

#### Artículo 34.- Trabajo En Domingo Y Festivos

1. Los Domingos y/o festivos de apertura autorizada oficialmente, y por tanto, de autorización para el conjunto de la CAIB, tendrá la compensación económica consistente en el abono de 12,26 Euros por hora trabajada. En los años sucesivos se incrementarán económicamente en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos salariales.

2. Para el trabajo en cualquier otro domingo y/o festivo, la compensación consistirá en lo estipulado en la columna C) de las tablas salariales. A tal efecto éstas, en los años sucesivos también se incrementarán económicamente en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos salariales.

3. Si durante el período vacacional existiera un día festivo, deberá ser compensado con un día libre. Dicha medida solamente afectará a un festivo al año.

4. Las compensaciones económicas establecidas en el punto 1 y 2 de este Artículo se entienden como no sustitutivas del descanso semanal correspondiente a cada trabajador o trabajadora y al derecho al disfrute del descanso correspondiente a los festivos abonables y no recuperables establecidos en el Artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Los trabajadores incluidos dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo no podrán trabajar más de tres domingos o festivos consecutivos. Igualmente la prestación de servicios en los indicados días no podrá superar el 50% de los domingos y festivos anuales. Se exceptúan de esta norma los centros de trabajo de menos de cuatro trabajadores.

Los trabajadores/as, conocerán con 15 días de antelación como mínimo, el domingo o festivo en que deberán prestar sus servicios. No obstante podrán producirse cambios, sin el preaviso correspondiente, que serán de obligatoria ejecución, por causas organizativas, en base a imprevistos, ausencias de otros trabajadores, acumulación de clientes. En cualquier caso deberán respetarse los dos toques señalados.

Con el fin de facilitar el control y seguimiento de lo establecido en este apartado, las empresas, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores si los hubiere, establecerán, en su caso, sistemas mediante los cuales se garantice la constancia y registro de los Domingos y Festivos que realicen los trabajadores a lo largo del año, así como la adopción de las medidas necesarias con el fin de que no se excedan los mencionados toques.

6. El nuevo Régimen pactado en materia de domingos y festivos, entrará en vigor a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el B.O.I.B.

7. El abono de las horas a que hace referencia este artículo se abonará por mensualidades vencidas.

#### Sección 2ª- horas extraordinarias

ARTICULO 35.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Se abonarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y cotizarán con arreglo a la legislación vigente en cada momento.

#### Sección 3ª- Vacaciones y Permisos

Artículo 36ª.- Vacaciones.- Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio, disfrutará anualmente de un período retribuido de vacaciones de 31 días naturales. Al menos 15 días serán concedidos en la época veraniega y de forma continuada, salvo pacto entre empresario y trabajador, pudiéndose disfrutar el resto en otra época. Se entiende por época veraniega el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 15 de octubre, ambos inclusive. En el supuesto de que por necesidades del servicio, los 15 días no pudiesen disfrutarse en época veraniega, se compensará su disfrute fuera de ella duplicando la duración de los mismos. Para tener derecho al aumento de vacaciones por compensación por no disfrute de 15 días en la época veraniega, será necesario que el trabajador haya prestado servicio efectivo durante la mayor parte de dicha época.

No obstante, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de 21 días de vacaciones de forma continuada, previa y posterior justificación, cuando tenga que realizar un desplazamiento fuera del territorio de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears. Si el inicio de las vacaciones coincide en día festivo, éste no se computará a dichos efectos.

Artículo 37ª.- Permisos Retribuidos.- El trabajador/a de las empresas afectadas por este Convenio, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Veinte días naturales, como mínimo, en caso de matrimonio.
- b) Necesidades de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora: hasta 5 días, previa demostración de la indudable necesidad y teniendo en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador haya de hacer fuera de su isla de residencia y las demás circunstancias que en el caso concurren.
- c) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho conviviente.

Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesitare efectuar un desplazamiento fuera de la isla donde se hallare ubicado el centro de trabajo, el permiso será de 5 días.

En los supuestos previstos en este apartado, y en caso de que surjan complicaciones graves en el parto o en el tratamiento de las enfermedades graves u hospitalización, debidamente justificadas, se incrementará en dos días el periodo de permiso retribuido.

d) Traslado de domicilio: 2 días.

e) El permiso por compras será de un máximo de 5 horas al trimestre. Dicha licencia tendrá que concederse necesariamente dentro del horario de comercio vigente.

f) Previa comunicación al empresario y ello con la debida antelación, el trabajador/a podrá acompañar a cualquiera de sus hijos menores de doce años, o de ser disminuidos físicos o psíquicos cualquiera que fuera su edad, al médico que precisen para su cuidado, con derecho a la retribución como si estuviera trabajando, siempre que sea, en cualquier caso, debidamente justificada la asistencia al facultativo.

Dicho permiso será de veinte horas, como máximo, por año natural, siempre que la jornada del trabajador sea completa; en caso contrario, se reducirá en la proporción que corresponda.

Los empresarios que conceden estas licencias y permisos, podrán prorrogarlos siempre que se solicite debidamente.

g) Licencia por Estudios. Será preceptiva la concesión de licencias que los trabajadores soliciten por estudios, mejoras o perfeccionamientos profesionales, siempre que redunden en beneficio de su trabajo desempeñado, cuya licencia sólo se concederá cuando el horario docente no pueda hacerse compatible con el horario de trabajo y, en su caso, no podrá exceder de seis horas semanales.

Se entenderá también por licencia de estudios, el tiempo indispensable que el trabajador tenga que emplear para asistir a los exámenes para la obtención del carnet de conducir.

Para tener derecho a esta licencia que será remunerada, será necesaria la obtención del aprovechamiento medio en dichos estudios.

h) El trabajador o trabajadora, avisando con la antelación suficiente posible, tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir a consulta médica, justificándolo mediante volante médico del IBSALUT u Organismo que lo sustituya.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) Un día por matrimonio de los familiares del trabajador o trabajadora de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad. Si la boda tuviese lugar fuera de la isla en la que se encuentre el establecimiento donde preste sus servicios el trabajador o trabajadora, dicho permiso se incrementará en un día más, y en dos días si es fuera de la Comunidad Balear.

k) Para realizar funciones de representación de personal en los términos establecidos en este convenio.

l) Reducción de jornada por motivos familiares. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

El trabajador volverá a su jornada ordinaria, previa solicitud, que deberá hacerse con quince días de antelación.

ll) Los trabajadores tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia, tanto natural como artificial, de su hijo menor de un año. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Las trabajadoras afectadas por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán la posibilidad de acumular la totalidad de dicha reducción horaria al descanso por maternidad, que se verá prolongado para las de tiempo completo en tres semanas y para las de tiempo parcial en 42 días.

Sección 4ª- Reserva de puestos de trabajo y excedencias

Artículo 38º- Excedencia Por Maternidad/Paternidad.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia especial con reserva de puesto de trabajo y garantía de reincorporación automática, cuando el motivo de la misma sea atender al cuidado personal y directo de hijos menores de cuatro años, tanto

cuando lo sea por naturaleza o por adopción. Dicha situación de excedencia no podrá exceder de cuatro años y se extinguirá, en cualquier caso, al cumplir el hijo los cuatro años de edad. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de lo que establece el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el tiempo de excedencia solicitado es inferior al plazo máximo previsto en este artículo, se podrá solicitar una o varias prorrogas, hasta agotar el período máximo establecido.

En lo demás se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 39º- Excedencia Por Cargos Sindicales.- Los trabajadores que ostenten un cargo electivo a nivel insular, provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán los siguientes derechos y obligaciones:

a) Obligación por parte del trabajador de preavisar mediante escrito al empresario con un mes de antelación antes de la solicitud de la excedencia así como con un mes antes del cese en la misma.

b) A la excedencia forzosa, con derecho al puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) Al finalizar la excedencia y siempre que el reingreso sea solicitado por el trabajador con la indicada antelación, el empresario vendrá obligado a su inmediata admisión en su antiguo puesto de trabajo, quedando el empresario en facultad para rescindir sin indemnización alguna el contrato del trabajador contratado interinamente para cubrir la vacante producida por el excedente.

Artículo 40º- Excedencia Voluntaria Especial.- Todos los trabajadores afectados por este Convenio que lleven, como mínimo, una antigüedad en la empresa de un año, tendrán derecho a solicitar del empresario una excedencia de uno a cinco años, en cuya solicitud deberán hacer constar el plazo de duración de la excedencia que soliciten.

Transcurrido el plazo de la excedencia concedida, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía en el momento de su concesión, reincorporación que deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes al de la fecha de la finalización del plazo de excedencia y que deberá tener lugar dentro de los tres meses siguientes a la fecha de dicha finalización.

El empresario podrá cubrir la vacante del excedente con otro trabajador, mediante contrato de interinidad.

El tiempo de esta excedencia no es computable a efectos de antigüedad.

Artículo 41º- Excedencia Extraordinaria Por Fallecimiento.- En el caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador o trabajadora, o de la persona con quien conviva como pareja, unida por vínculos sentimentales, quedando algún hijo menor de 14 años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida y, por tanto, será baja en la Seguridad Social por todo el tiempo de duración de la misma, aunque sí será computable a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia, que deberá ser justificada, tendrá una duración máxima de treinta días naturales, contados a partir del segundo o quinto día, según proceda, del fallecimiento y deberá ser solicitada al empresario por el beneficiario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá concretarse la fecha de incorporación a su puesto de trabajo.

Artículo 42º- Baja Por Incapacidad Temporal.- A partir de la fecha de la publicación del presente Convenio Colectivo en el BOIB, en el primer proceso de Incapacidad Temporal, en cada período anual, los trabajadores de baja por I.T., derivada de las contingencias de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán a partir del cuarto día en dicha situación, con cargo al empresario, el cien por cien del promedio de las cantidades salariales realmente percibidas por todos los conceptos dentro de los últimos doce meses anteriores a la baja o, en su caso, la parte proporcional de los meses trabajados de no alcanzar dicho período.

A partir del segundo proceso percibirán las cantidades que legalmente le correspondan, y como complemento, igualmente a cargo del empresario, únicamente la diferencia entre el subsidio abonado por la Entidad Gestora o Colaboradora correspondiente y el promedio salarial anteriormente citado, igualmente con el tope de su base máxima de cotización.

En los supuestos de situaciones de Incapacidad Temporal por contingencias profesionales, los trabajadores y trabajadoras percibirán a partir del primer día en dicha situación, el cien por cien del promedio de las cantidades salariales realmente percibidas por todos los conceptos dentro de los últimos doce meses anteriores a la baja o, en su caso, la parte proporcional de los meses trabajados de no alcanzar dicho período.

No obstante lo indicado y para toda clase de contingencias, se excluirán del referido promedio, a todos los efectos, las cantidades que, en su caso, hubieran podido percibir los trabajadores en concepto de horas extraordinarias dentro de los últimos doce meses anteriores a la baja o la parte proporcional de los

meses trabajados de no alcanzar dicho período.

A los efectos previstos en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores quedan obligados a poner en conocimiento de las empresas, en tiempo y forma, el domicilio exacto en el cual se pueda verificar el estado de enfermedad o accidente. En el supuesto que el trabajador no procediera a facilitar dicho dato o lo facilitase de forma inexacta por causa imputable al trabajador, no tendrá derecho a complemento ni diferencia a cargo del empresario.

Artículo 43º.- Maternidad.- A efectos de la prestación por maternidad, se considerarán situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento previo durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el número 4 del art. 48 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y en el número 3 del art. 30 de la Ley 30/ 1984 de 2 de Agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y respecto a la prestación económica se regirá por el art. 133 bis del Real Dto. Legislativo de 1994, de 20 de junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normas concordantes de aplicación, quedando el empresario exonerado del abono de las prestaciones económicas en régimen de pago delegado.

Artículo 44º.- Ayuda Por Jubilacion.- Los empresarios satisfarán a los trabajadores que se jubilen, y tuvieran derecho a la prestación de la Seguridad Social, las siguientes ayudas:

- A los 60 años 12 mensualidades.
- A los 61 años 11 mensualidades.
- A los 62 años 10 mensualidades.
- A los 63 años 9 mensualidades.
- A los 64 años 8 mensualidades.
- A los 65 años 6 mensualidades

Dichas mensualidades se abonarán de acuerdo con los salarios vigentes en 31 de marzo de cada año.

No obstante, si por disposición legal la edad de jubilación de los 65 años se anticipara, las edades posteriores a la anticipada se abonarán según el criterio que se establezca en la derogada Ordenanza de Trabajo para el Comercio. La edad anticipada se abonará razón de 6 mensualidades, la anterior a ésta se abonará a razón de 8 mensualidades y por cada año de anticipación hasta los 60 años se abonará con un mes más.

Para tener derecho a estas ayudas, será necesario que el trabajador lleve, como mínimo, diez años en la empresa.

El trabajador que, a solicitud del empresario, continúe prestando sus servicios después de los 65 años, conservará el derecho a percibir las 6 mensualidades que se conceden al que solicita la jubilación a los 65 años.

Estas ayudas por jubilación serán incompatibles con cualquier tipo de trabajo por cuenta propia o ajena que pueda realizar el trabajador.

Este Artículo quedará sin efecto si se dan las circunstancias previstas en la Disposición Adicional 3ª del presente Convenio. En este supuesto será de aplicación lo regulado en dicha Disposición.

Artículo 45º.- Jubilacion Especial A Los 64 Años.- La Jubilación especial a los 64 años, con derecho a percibir el 100% de la pensión, previa sustitución del trabajador jubilado por otro mediante el Contrato de sustitución, según lo establecido en el R.D. 1194/1985, se regirá por las disposiciones legales que regulan o en un futuro puedan regular dicha materia.

Será necesario, en cualquier caso, el acuerdo entre trabajador y empresario para acogerse a lo antes estipulado. Este acuerdo habrá de realizarse por escrito.

En caso de desacuerdo, el trabajador afectado podrá acudir a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, a través de alguna de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en solicitud de interpretación del desacuerdo.

Artículo 46º.- Ayuda Por Estudios.- Durante el periodo comprendido entre el 1 de Abril de 2006 y el 31 de Marzo de 2009 y para los trabajadores que tengan hijos en edad escolar entre los 3 y 16 años de edad, se establece una ayuda económica de 39,46 eurosuros, por cada hijo, como mínimo, que el empresario deberá abonar una vez cada año, en el mes de agosto. En caso de que tanto el padre como la madre, presten servicios en empresas de comercio, cada uno de sus empresarios vendrá obligado únicamente a abonar el 50% de dicha ayuda. Partiendo de la cifra establecida en Convenio para la fecha de la firma del mismo, se entiende que la cantidad será revisada cada año en función del incremento pactado en el artículo 20 del presente Convenio.

Artículo 47º.- Seguro De Accidentes.- Las empresas suscribirán una póliza o contrato de seguros de accidentes, laborales y no laborales, que cubran las contingencias de muerte e invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez por un importe de 7.000.-eurosuros, a favor del propio afectado o, en su caso, de los beneficiarios o herederos legales de los mismos. Dicha actualización de capital será exigible a partir de día primero de enero de 2007.

En el supuesto de que las empresas incumplieran lo previsto en este Artículo, la indemnización contemplada en el mismo correrá directamente a su cargo.

Artículo 48º.- Dietas Y Gastos De Viaje.- El importe de los gastos ordinarios por este concepto, se abonará por el empresario en el momento en que el trabajador presente el correspondiente justificante.

Artículo 49º.- Kilometraje.- Durante el período comprendido entre el día 1 de Abril de 2006 y el 31 de marzo de 2009, los empresarios abonarán a sus trabajadores que utilicen para su labor vehículo propio, 0,25 eurosuros por kilómetro.

Dicha cantidad será revisada a partir de primero de abril de cada año, en los mismos términos que los previstos para la revisión económica del Convenio en el Artículo 20 del mismo.

El importe se abonará en el momento en que el trabajador presente la correspondiente justificación.

Artículo 50º.- Atenciones Al Personal.- Los empresarios facilitarán a los trabajadores asientos de descanso para ser utilizados en tanto no tengan que atender al público y permanentemente al Auxiliar de Caja.

Artículo 51º.-Uniformidad.- Los trabajadores se presentarán en sus respectivos puestos de trabajo en forma adecuada a la labor que tengan asignada en su empresa y de acuerdo con la categoría de la misma. En todo caso, deberán presentarse a su puesto de trabajo correctamente vestidos y aseados.

Los empresarios vendrán obligados a entregar a los trabajadores, las prendas de trabajo que precisen, cuando éstas sean necesarias para la realización de su trabajo, con el correlativo deber de usarlas durante la jornada.

Los empresarios que exijan a sus trabajadores el uso de uniforme o ropas de trabajo que no sean de uso común en la vida ordinaria de los trabajadores, costearán dichos uniformes o ropas de trabajo.

Los empresarios que exijan a sus trabajadores utilizar un determinado tipo de vestido, incluidas chaqueta y corbata, les facilitarán las prendas adecuadas y no serán obligatorias cuando no se suministren.

En caso de discrepancia, se estará a lo que dictamine la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia de este Convenio.

#### CAPITULO VIII.- INAPLICACION DEL REGIMEN SALARIAL

Artículo 52º.- Cláusula De Descuelgue.- Los porcentajes de incremento salarial acordados en el presente Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación en aquellas empresas que se acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos últimos años y las previsiones para el presente ejercicio.

El órgano competente para autorizar la no aplicación de lo estipulado en el Convenio Colectivo será de forma exclusiva la Comisión Paritaria del mismo, siendo nulo cualquier otro pacto de ámbito inferior, acordándose el procedimiento del Arbitraje en caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria.

A tal fin dicha Comisión Paritaria elaborará las condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido, con arreglo a las siguientes normas:

a) Será obligada la comunicación a las partes expresando la intención del descuelgue salarial, así como la entrega de información amplia y suficiente y por escrito, estimándose como documentación mínima la copia del depósito de cuentas en el Registro Mercantil, u otra documentación correspondiente, en su caso, sobre la situación de la empresa, así como la oferta concreta de incremento propuesto por la misma.

b) Se establecerán contenidos de procedimiento (plazos de solicitud, órganos de seguimiento competentes, temporalidad de la aplicación, fórmulas de remisión a arbitrajes, etc.), así como las fórmulas para que el empresario que se haya descolgado una vez saneada su situación vuelva a la aplicación del Convenio, acordando los incrementos aplicables. A tal efecto las empresas aplicarán un incremento progresivo de salario si superan las circunstancias económicas adversas, hasta llegar a la aplicación de las tablas salariales establecidas con carácter general en el Convenio.

c) Exigencia de planes de viabilidad y de reconversión económica, que impidan el sistemático recurso de la misma empresa a esta situación.

Título Segundo.- Derechos Colectivos. Derechos Y Secciones Sindicales.

#### Art. 53.- Comité Intercentros

Al amparo de lo establecido en el art. 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversos municipios e Islas, se constituirán un Comité Intercentros como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el art. 65 del

Estatuto de los Trabajadores. El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de 13, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución y composición del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa.

La designación a que hace referencia el apartado anterior, se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la Empresa.

La composición del Comité Intercentros se comunicará al Organismo Público competente, publicándose en los tablones de anuncios.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores. Igualmente, se podrá crear en base a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Seguridad y Salud en la empresa o grupo de empresas, la forma en que debe articularse la consulta y participación de los trabajadores en la Empresa, en la materia que la citada norma regula.

Artículo 54º.- Derechos Sindicales.- Los Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 250 trabajadores 20 horas  
De 251 a 500 trabajadores 30 horas  
De 501 a 750 trabajadores 35 horas  
De 751 trabajadores en adelante 40 horas

Estas horas de crédito podrán ser acumuladas trimestralmente y finalizarán con el trimestre natural. Dicha acumulación sólo procederá cuando los Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa sean convocados por su Central Sindical a efectos de negociación de Convenios Colectivos o Cursos de Formación, circunstancia que deberán acreditar ante el empresario.

Igualmente podrán ser transferidas dichas horas en favor de uno o varios miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal de la misma Central Sindical, cuya transferencia habrá de ser comunicada al empresario con anterioridad al inicio del trimestre natural.

Artículo 55º.- Facultades De Los Representantes Legales De Los Trabajadores.- Las facultades de los Delegados de Personal, del Comité de Empresa y/o de centros de trabajo serán las que regule la ley vigente.

Artículo 56º.- Secciones Sindicales.- En aquellas empresas con plantilla que exceda de 100 trabajadores y cuando las Centrales Sindicales posean en la misma una afiliación superior al 20 por 100 de la plantilla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado que, necesariamente, deberá ser trabajador activo de la misma.

El Delegado de la Sección Sindical de la empresa contará con los siguientes derechos:

a) Convocar asambleas de su Sindicato en el Centro de Trabajo y fuera de las horas de trabajo, con el solo requisito de comunicar al empresario con 48 horas de antelación la fecha de celebración de la reunión. En ningún caso, podrá celebrarse nueva asamblea sin haber transcurrido dos meses desde la anterior.

b) Disponer de un tablón de anuncios en el que se podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas previamente al empresario.

c) Disponer del crédito de horas mensuales retribuidas concedidas a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa para el supuesto de que no concurran en él/ella la condición de Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa.

d) Reunirse con su Sindicato en la empresa si las condiciones del local lo permiten.

Artículo 57º.- Cuotas Sindicales.- Los empresarios descontarán la cuota sindical de la nómina de los trabajadores si así lo pidieran éstos mediante escrito, e ingresarán dicho importe en la cuenta corriente que señale la Central o Sindicato correspondiente. Para poderse acoger a esta modalidad recaudatoria, será preciso que el número de afiliados a la Central a la que pertenezcan los interesados represente, como mínimo, un 20 por 100 de la plantilla.

Artículo 58º.- Cargos Sindicales.- Los trabajadores que, afectados por este Convenio, ostenten o no cargos sindicales representativos de carácter provincial, que sean designados por su Sindicato para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, tendrán derecho durante la negociación del mismo a disponer de las horas necesarias para ello, cuyas horas serán debidamente retribuidas. En ningún caso, el Sindicato podrá designar, entre quienes no ostenten dicha representación sindical, más de dos miembros de la citada Comisión pertenecientes a una misma empresa.

Asimismo, este derecho se hace extensivo a las reuniones que pueda celebrar la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Artículo 59º.- De Los Representantes De Las Centrales Sindicales.- Los representantes de las Centrales Sindicales que acrediten documentalmente tener más del 20 por 100 de representantes en el sector del comercio afectado por este Convenio, podrán visitar las empresas donde existan Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales pertenecientes a su Central, para tratar de dar solución a los problemas de carácter laboral que puedan presentarse en el seno de dichas empresas.

Los representantes de las citadas Centrales Sindicales, deberán comunicar al empresario, a través de los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, la visita, con una antelación de 48 horas.

En las reuniones que se celebren, que tendrán lugar en el Centro de Trabajo de la empresa, podrá asistir el empresario o representante del mismo.

En ningún caso, las reuniones podrán exceder de dos horas de duración, como tampoco exceder de dos reuniones al mes.

Las horas que los Delegados de Personal, miembros de Comité de Empresa o Delegados Sindicales inviertan en dichas reuniones, serán deducidas del crédito de horas mensuales retribuidas a que tienen derecho.

Los representantes sindicales firmantes de este Convenio y aquellos que tengan más del 20% de representatividad en el sector podrán realizar su actividad en las empresas afectadas por el presente Convenio con plenas garantías.

Artículo 60 .- Protección De La Maternidad.- 1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.- Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del

Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4.- Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 61.- Salud Laboral.- Las empresas deben garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores adoptando cuantas medidas sean necesarias para ello y, más concretamente, aquellas referidas a evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación; paralelamente, los trabajadores deben velar por el cumplimiento de las medidas de prevención, individuales o colectivas, que en cada caso se adopten.

Los trabajadores tienen derecho a participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos de trabajo.

Todos los trabajadores que estén en contacto con alimentos deberán cumplir escrupulosamente las disposiciones sobre manipulación de los mismos, observando en todo momento la máxima higiene en su indumentaria y aseo personal. Todos los trabajadores atenderán las instrucciones de la empresa sobre la prevención de prácticas antihigiénicas previstas legalmente, cumpliendo las órdenes de trabajo que en esta materia puedan afectar tanto al servicio como a la imagen de la empresa.

Los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales, dispondrán para la realización de sus funciones, de un total de horas mensuales retribuidas:

Centros de trabajo de hasta 30 trabajadores:	5 horas / mes.
Centros de trabajo de 31 a 50 trabajadores:	10 horas / mes.
Centros de trabajo de 51 a 100 trabajadores:	15 horas / mes.
Centros de trabajo de 101 a 250 trabajadores:	20 horas / mes.
Centros de trabajo de mas de 250 trabajadores:	25 horas / mes.

Este crédito horario, se podrá acumular semestralmente Este derecho, es independiente del permiso retribuido para la formación, establecido en el artículo 37 de la LPRL.

Se acuerda la Constitución de la Comisión Paritaria Sectorial, según se refleja en la Disposición Adicional 4ª del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 62.- Trabajadoras Víctimas De Violencia De Género.-

1.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio. Además de modificación del período vacacional.

2.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

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

3.- El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de

tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por período de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

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

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

6.- Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre.

#### Artículo 63.- Protocolo Para La Prevención Y Tratamiento De Los Casos De Acoso Sexual En El Puesto De Trabajo.

##### I.- Introducción

Como resultado de la negociación del Convenio Colectivo de Comerç y de acuerdo entre las partes, cuyo objeto es fomentar políticas y prácticas que establezcan unos entornos laborales libres del acoso sexual, y, por otra parte, un Protocolo de Actuación para reglamentar los procedimientos a seguir en los casos que se planteen de acoso sexual.

##### II.- Definición

La definición más reciente de acoso sexual la encontramos en la Directiva 2002/73/CE del parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, utilizando los siguientes términos:

“La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

En lo que a nuestra normativa interna se refiere, el artículo 4º del Estatuto de los Trabajadores dispone que todos los trabajadores tienen derecho “al respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.

Por último, el Código de Conducta elaborado en el seno de la Comisión de las Comunidades Europeas, propone la siguiente definición:

“El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Se considerará como tal si la conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esa persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación en el mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma”.

##### III.- Adopción de un Código de Conducta.

Como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual se propone la adopción, con las adaptaciones oportunas, del “Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual” elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, de fecha 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

El objeto del Código de Conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a los empresarios y a los trabajadores una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual.

#### IV.- Protocolo De Actuación En Los Casos De Acoso Sexual.

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

1.- Procedimiento informal.- En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual el propio trabajador explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si el trabajador así lo decide, y a su elección, por un representante de los trabajadores, por el superior inmediato, o por una persona del departamento de recursos humanos de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

2.- Procedimiento formal: en los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

Este se iniciará con la prestación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el trabajador que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida la denuncia será, a elección del trabajador, un miembro del departamento de recursos humanos o de persona, o un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador, una copia de la misma será trasladada a los representantes legales del personal.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive a los representantes legales de los trabajadores si así lo hubiera decidido el trabajador afectado, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará al denunciante o al denunciado, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

La intervención de los representantes legales de los trabajadores, tanto como la de posibles testigos y de todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

La constatación de la existencia de acoso sexual dará lugar a la imposición de las sanciones graves previstas en el ET.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los trabajadores afectados.

La Comisión Paritaria del Convenio, deberá ser informada de todos los casos de acoso sexual tramitados en las empresas que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria.

#### CÓDIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL.

I.- La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

II.- Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

III.- Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

IV.- Los trabajadores tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección del trabajador, a un miembro del departamento de recursos humanos o de personal o un miembro de la dirección de la empresa.

Asimismo, si el trabajador lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

V.- "Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, será considerada como falta muy grave. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla".

En los supuestos en que un trabajador incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado conforme dispone el precepto señalado.

Artículo.-64.- Protocolo Para La Prevención Y Tratamiento De Los Casos De Acoso Moral En El Puesto De Trabajo.

#### 1º.- Declaración de principios.

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral. También el trabajador y la trabajadora tienen derecho a una protección real y eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En los últimos tiempos el Acoso Moral (Mobbing), esta ocasionando no pocos daños en la salud de los trabajadores y trabajadoras, que por desgracia son víctimas de algún tipo de conducta relacionada con el acoso moral.

Este tipo de conductas son indeseables, irrazonables y ofensivas para la persona que las sufre, por esto, además de ser sancionadas como faltas muy graves y en su grado máximo, deben ser tratadas en un contexto o procedimiento interno de conflictos, que sin desechar la utilización de cualquier medio legal al alcance del trabajador o la trabajadora acosados, nos permita actual con prontitud en el lugar del problema, tratar las denuncias con seriedad y confidencialidad, protegiendo la intimidad del trabajador o la trabajadora, y cero tolerancia al que pretenda perseguir o represaliar al denunciante

Las partes firmantes del presente acuerdo, conscientes de la importancia que este fenómeno laboral esta adquiriendo, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario, encaminado a crear y/o mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad de todos los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su jornada laboral en el ámbito de la empresa.

#### Acoso Moral (Mobbing)

La situación de Acoso Moral se produce, cuando una persona o más (la víctima puede ser acosada por un grupo) somete a otra, a una violencia psicológica por sistema durante un periodo de tiempo más o menos prolongado. El Acoso Moral puede tener hasta 45 formas de expresión diferentes, encaminadas todas ellas a ofender, ridiculizar y llevar a la víctima al aislamiento del grupo, resultando de todo ello si se mantiene en el tiempo, la desestabilización emocional y psicológica de la persona acosada.

De las cuarenta y cinco posibles formas de expresión del acoso moral vamos a señalar a título de ejemplo las siguientes conductas:

Restringir posibilidades de hablar o defenderse ante un conflicto.  
Prohibir a otros compañeros que colaboren con el o ella.  
Obligarle a ejecutar tareas que estén en contra de sus principios.  
Obligarle a repetir una y otra vez trabajos que ya han sido acabados.

Trazarles objetivos u obligarlos a realizar proyectos difíciles de cumplir.  
Frenar proyectos. Asignarle misiones sin sentido o quitarle responsabilidades, dejando a la persona sin trabajos que efectuar.

Impedir que este informado.

Infundir miedo para que no hable con otros superiores.

Ignorar su presencia o referirse a el o ella como si fuera invisible, no dirigirla la palabra.

Inducir a errores premeditadamente u ofrecerse a mejorar un trabajo añadiendo errores para que la persona sea castigada de alguna manera por ello.

Mínimizar cualquier esfuerzo llevado a cabo para concreción de un determinado proyecto.

No reconocer jamás que se trata de un trabajo bien hecho.

No premiar ni dar incentivos.

Destrucción de realizaciones.

Dar más trabajo del pactado, incluso más que a otras personas.

Asignación discriminada de los peores trabajos.

Denigrar su trabajo comparándolo con el de otros trabajadores sin indicarle cómo desea que el trabajo se realice.

Restringir la posibilidades para que pueda clarificar su posición o sus puntos de vista.

Utilizar tácticas de desestabilización.

Trasladarlo a otro despacho, zona, departamento o simplemente cambiarlo de mesa, con animo de separarlo de sus compañeros o de hacerle sentir que molesta.

Excluirle de cualquier acontecimiento que organice la empresa o de cualquier actividad social.

Denigrarle delante de superiores.

Rechazar sus propuestas desde el principio sin argumento razonable.

Responsabilizarle de errores cometidos por otras personas.

Facilitarle información errónea.

Negarle la posibilidad de realizar cursos de formación y reciclaje.

Asignarle tareas en las que siempre dependa de alguien.

Controlarle y vigilarle constantemente de una forma inclemente.

Abrir su correspondencia.

Cualquiera de estas conductas aunque aisladas nos pueden parecer irrelevantes, ya es por sí misma factor de riesgos psicosocial, con el consiguiente daño para la salud del trabajador o la trabajadora, y forman parte de una estrategia perfectamente orquestada por el acosador, pero además el acosador o acosadores, ya en otra fase más explícita, cuando la víctima ya ha sido paralizada y acorralada, suele utilizar las siguientes armas:

Habla mal directa e indirectamente, dando malas referencias para futuros proyectos, calumniando, degradando la profesionalidad o la imagen personal de la víctima.

Critica su vida privada, su familia, sus hijos, su marido o esposa, etcétera.

Hablar mal de otros e inventar historias que algunos compañeros dicen para atemorizarle más si cabe y se aisle aún más.

Criticas permanentes a su forma de vida.

Se ríe y burla de su vida privada.

Quiere dirigir su vida privada.

Hacerle parecer confusa o confuso, demasiado lenta o lento mentalmente, poco creativo o creativa, enferma mental o emocionalmente, dependiente.

Mofarse de sus presuntas discapacidades o de las reales en el caso de que la víctima las padezca.

Imitar gestos, la voz, el modo de caminar, de moverse, u otras cualidades en tono de burla.

Ataques a sus creencias políticas o religiosas o sindicales.

Acusaciones en publico de conductas falsas para crear animadversión.

Hablar mal y en semiscreto, cuchicheando en presencia del maltratado o maltratada.

Difundir rumores malintencionados, sean ciertos o no.

Hacer continuamente comentarios maliciosos respecto a las personas acosadas.

En esta fase el acosado o acosada, suele tener algún tipo de reacción, ya empieza a ser consciente del maltrato, es el momento en el que la víctima dice "esto ya es demasiado". Pero el acoso no termina aquí, todavía hay otra fase mas violenta, es cuando el acosador:

Grita e insulta, para acentuar supuestos errores de la víctima.

Amenaza.

Pretende aterrorizar a la víctima por cualquier medio a su alcance.

Critica y menosprecia el trabajo de la víctima en presencia de compañeros, o compara el mismo con otros supuestamente mejor.

Provoca verbal y hasta físicamente a la víctima con el fin de inducirle a reaccionar de forma descontrolada.

Comportamientos explícitos de maltrato verbal y físico.

#### CONSECUENCIAS PARA LA VICTIMA.

Las partes firmantes del presente Protocolo, reconocen y están convencidos que el sometimiento de la víctima, durante algún periodo de tiempo, más o menos largo, a las conductas o hechos señalados anteriormente, ocasiona unas consecuencias no deseables a la víctima, pudiendo ser estas consecuencias de diversa naturaleza y afectar distintos ámbitos del entorno donde se desenvuelve la víctima. Estas consecuencias están muy próximas a las patologías del estrés, señalando como algunas de las más importantes las consecuencias siguientes:

Para el trabajador o la trabajadora afectados. A nivel Psíquico. La sintomatología puede ser muy diversa. El eje principal que sufre el sujeto afectado es la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. La ansiedad que manifiestan estos sujetos en su tiempo de trabajo, puede generalizarse a otras situaciones. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimiento de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada). Este tipo de problema puede dar lugar a que el trabajador o la trabajadora afectados, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos (drogas, alcohol o cualquier otro tipo de adicciones) que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías.

a) La excesiva duración o magnitud de la situación de mobbing puede dar lugar a patologías más graves o agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, con individuos con trastornos paranoides e, incluso, con suicidas.

A Nivel Físico, podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicósomática: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.

b) Para la organización del trabajo. Esta constatado que la existencia de trabajadores o trabajadoras con este tipo de problemas afecta al desarrollo del trabajo, la distorsión que se produce por la falta de comunicación y colaboración interfiere en las relaciones que los trabajadores y trabajadoras deben establecer para la ejecución de las tareas. Por este motivo, se producirá una disminución en la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada, el entorpecimiento o la imposibilidad del trabajo en grupo, problemas en los circuitos de información y comunicación. Por otra parte se producirá un aumento del absentismo de la persona afectada.

Algunos estudios con mucha base científica relacionan la calidad del clima laboral con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad.

c) Para el núcleo familiar y social. El entorno familiar y social del afectado o afectada padecerá las consecuencias de tener una persona cercana amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar, y que padecerá posiblemente algún tipo de trastorno psiquiátrico, con o sin adicción alguna.

d) Para la comunidad. Diversos estudios que tratan sobre el impacto económico de este tipo de problema para la comunidad, señalan que no hay que menospreciar las consecuencias que a ese nivel se producen: la pérdida de fuerza de trabajo, costes asistenciales por enfermedades, costes de las pensiones de invalidez, etc.

#### Intervencion.

Para hacer frente a este tipo de problemas, las partes firmantes de este Protocolo se comprometen:

1º.- Se evaluarán los riesgos psicosociales así como la detección precoz, por medio de la vigilancia de la salud, de situaciones de ansiedad producidas por el entorno laboral.

2º.- La empresa adoptará la medida necesaria para publicar el presente Protocolo en todos los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo de la empresa.

3º.- Se constituirá un servicio interno de psicología, al que podrán acceder los trabajadores o trabajadoras que lo crean conveniente, o sus representantes si así lo desean los trabajadores o trabajadoras afectados o afectadas.

4º.- Para conseguir los objetivos deseables y perseguidos por las partes firmantes se aplicaran unos procedimientos.

Estos procedimientos, deben ser claros y precisos y su resolución eficaz y

efectiva:

a.1. Procedimiento Informal:

Esta viene motivada por el hecho constatado de que la mayoría de las personas afectadas, anhelan que su situación de acoso, acabe.

a.1.1 Debe ser posible y bastar con que el trabajador explique claramente a la persona que muestra comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es humillante, que molesta y que obstaculiza la realización de su trabajo.

a.1.2. Si resultase que a la persona acosado o acosada le resultase difícil por cualquier circunstancia que concurriese, esta persona podrá elegir a un representante legal, que procederá de inmediato a transmitir el mensaje.

a.1.3. Si el acosador una vez que ha recibido el mensaje, continuase con su comportamiento o resultase inadecuado resolver el problema de manera informal, se procederá al procedimiento formal.

a.2. Procedimiento Formal:

Este se iniciara con la presentación de una denuncia en la que figurara un listado de incidentes, lo mas detallado posible, elaborado por la persona que sea objeto de acoso. La persona a la que irá dirigida la denuncia será, a elección del trabajador o la trabajadora, un miembro del departamento de recursos humanos, de la dirección de la empresa, el psicólogo del servicio de prevención de riesgos laborales o el medico del mismo servicio de prevención. Cuando el trabajador no se oponga, una copia de la misma denuncia será trasladada a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo, y que a petición del afectado podrán intervenir en su nombre. La representación legal de los trabajadores deberá ser informada de todos los casos de acoso tramitados en la empresa que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria.

a.2.1. La Denuncia dará lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose tramite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras si así lo hubiera decidido el trabajador o la trabajadora afectado, se practicaran todas las diligencias necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos. El expediente se instruirá bajo los principios de rapidez y confidencialidad.

El Comité de Seguridad y Salud velará por una ayuda estructurada y sólida que le ayude a defenderse de sus acosadores y a eliminar los métodos de influencia de ejercicio del acoso, "tratamiento de urgencia"(puede ser el traslado, solo mientras duran las investigaciones y desenlace del pleito).

a.2.2. Se requerirá el diagnóstico psicológico resultante del obligatorio examen médico y de veracidad que nos señale la ruta a seguir, a tenor del análisis de la sintomatología presentada por el afectado, en el que se combinen los servicios especializados del campo jurídico, acciones legales a emprender en el aprovechamiento de los recursos disponibles.

a.2.3. El demandante o la demandante, para soportar la tensión de todo el proceso o la eventualidad de un posible pleito, recibirá el apoyo psicológico necesario, procurándose la mayor rapidez en el proceso además de la confidencialidad del mismo.

a.2.4. Para que el proceso o el posible juicio no se conviertan en desencadenantes de una depresión o problemas mayores, el afectado o afectada podrán dar potestad a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras para que actúen.

a.2.5. Si la acción en los tribunales, bien ante la jurisdicción penal por las distintas conductas que hayan podido tener lugar (lesiones, coacciones, amenazas), bien ante la jurisdicción civil o social por las acciones contractuales, no se pudieran demostrar los hechos, no se tomaran medidas ni represalias en la figura del o la demandante, dado lo complicado del tema, prestando a partir de este momento especial atención para que no se vuelvan a repetir los hechos, tomando incluso una nueva organización de los puestos de trabajo, para evitar la proximidad entre los implicados.

a.2.6. La constatación de la existencia de acoso moral, dará lugar a la imposición de las sanciones que se prevean en el convenio de aplicación, en el capitulo de faltas y sanciones y 54.2 c del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de que el culpable resultase algún directivo de la empresa al que no le fuera de aplicación el Convenio Colectivo, la empresa adoptara la medida adecuada para que el culpable no pueda acceder de ninguna manera al trabajador o la trabajadora víctima de este maltrato psicológico.

Artículo 65.- Medio Ambiente. La creciente preocupación por el estado del Medio Ambiente en nuestra Comunidad Autónoma de les Illes Balears, lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio Colectivo, su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medio ambiental a todos los empresarios y trabajadores que se dediquen a la actividad del Comercio de toda clase, tanto al por mayor como al detalle.

Este comportamiento se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes, y estará basado en el trabajo común de la Dirección y de los Trabajadores en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medio ambiental de las empresas.

La cooperación en materia de Medio Ambiente entre las Empresas y los Trabajadores, tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.

Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de las empresas.

Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el Medio Ambiente.

Mejorar la utilización de los recursos hídricos.

Establecer campañas de sensibilización medio ambiental dirigidas a los usuarios y clientes de las empresas.

Conseguir una buena comunicación entre las empresas y la sociedad en esta materia.

Fomentar y garantizar la formación y participación de los trabajadores en la gestión medio ambiental de las empresas.

Recibir información periódica y por escrito sobre todos los aspectos relacionados con el comportamiento ambiental de las empresas.

Artículo 66. Igualdad en el Trabajo.

1. Compromiso. El lugar de trabajo es uno de los ámbitos estratégicos para reducir la discriminación en la sociedad. Si en el lugar de trabajo se reúne a personas de diferente sexo, edad, raza, extracción social y capacidad física, y se les trata equitativamente, el lugar de trabajo contribuye a reducir las tensiones provocadas por los prejuicios y los estereotipos y a demostrar que la vida social y el trabajo sin discriminación son posibles, efectivos y deseables. La igualdad en el empleo y la ocupación es trascendental para las personas en términos de libertad, dignidad y bienestar.

De tal forma, en las empresas, no se tolerará, ningún tipo de práctica discriminatoria en su organización y cohabita con diferentes realidades socio-demográficas que integra en su cultura para su convivencia y enriquecimiento de sus valores. La propia diversidad de la organización por su particularidad individual y la integración de dichas realidades son la base para una cultura sin prácticas discriminatorias y garante de una efectiva igualdad de trato y de oportunidades profesionales. Asimismo, es pretensión superar el planteamiento basado exclusivamente en la prohibición de discriminar para adoptar una perspectiva más amplia que abarca la obligación de impedir la discriminación y promover la igualdad efectiva.

2. Política. Las empresas, consideran la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la organización, comprometiéndose a integrar la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de las empresas. En esta línea Los empresarios, asumen los siguientes principios y compromisos que conforman su Política de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres:

1)Transversalizar la Gestión de la igualdad. Las actuaciones en este ámbito partirán de los Planes Estratégicos con la definición de objetivos concretos. Los Planes de Igualdad tendrán el apoyo institucional de la Dirección.

2)Los Planes de Igualdad de oportunidades contribuirán a cimentar la óptica de la igualdad ya presente y promovida en todas las estrategias que se desarrollan dentro de la gestión de la empresa, así como la promoción y participación de la mujer en todos los niveles.

3)Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas que forman parte de las plantillas de las empresas, independientemente de su sexo, para lograr la presencia cualitativa de las mujeres, y con ello la eficacia y eficiencia de la organización.

4)Impulsar programas y acciones para la eliminación de barreras, económicas, físicas y sociales que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos sexos y que pueden ser desempeñados por ambos.

5)Sensibilizar y preparar a todas las personas que integran las plantillas de

las empresas para que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades, eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje.

6) En lo referido a imagen y difusión, se reflejará la diversidad en todas sus expresiones, así como el compromiso con la construcción de igualdad.

En el marco de esta Política, entre otras acciones, las empresas formulan y pone en práctica el Plan PIMHER (Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en sus respectivos centros de trabajo o empresas).

### 3. Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Sector.

A) Consideraciones Generales. La pretensión de abordar un Plan de Igualdad como el Plan PIMHER y la implicación en este proyecto, supone iniciar el camino de la Gestión de la igualdad no con acciones puntuales sino con un enfoque integral.

Se crea el "Observatorio de la Mujer" por las partes negociadoras y firmantes del presente Convenio, para la definición y el seguimiento de los PIMHER en su conjunto, de modo que las medidas que se implanten a corto, se consoliden y asimismo se alcancen los objetivos a medio y largo plazo. Esto foro está compuesto por personas designadas por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente convenio con un total de 6 personas, tres de la patronal y tres de los sindicatos.

B) Objeto y Alcance. Esos Planes de Igualdad tiene por objeto promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación incrementando el número de mujeres en puestos cualificados de responsabilidad y representación, minorizando progresivamente la segregación vertical en la ocupación por razones de sexo existente en la organización de las empresas de comercio.

Para ello, en las distintas fases de su implantación, pondrá en marcha acciones cuyos objetivos persiguen:

1) Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas que forman parte de las plantillas, independientemente de su sexo.

2) Impulsar programas y acciones para la eliminación de barreras físicas y sociales que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos sexos y hoy pueden ser desempeñados por ambos.

3) Sensibilizar y preparar a todas las personas integrantes de las plantillas para que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades, eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje.

C) Planes de Situación. Con la finalidad de elaborar Planes de Igualdad ajustados a la realidad de la organización de cada centro de trabajo y/o empresa, el Plan propone elaborar "Planes de situación / Diagnósticos" para conocer la situación respecto a la gestión interna que se realice desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El objetivo es proporcionar información sobre las características, las necesidades y las opiniones de las mujeres y hombres que trabajan en la empresa, detectar la existencia de posibles desigualdades por razón de sexo y poder así contribuir a avanzar en la eliminación de los mismos incorporando oportunidades de mejora, así como para servir de base para la realización de los correspondientes Planes de Acción.

D) Planes de Acción. Los planes de acción derivados del plan de situación o diagnóstico irán objetivados, con indicadores numéricos que se incorporaran a la gestión cotidiana de la organización, dentro de los Planes de Gestión de las empresas. De esta forma, se utilizará el sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Gestión, para evaluar los Planes de igualdad.

El radio de implantación del Plan de Igualdad de las empresas, alcanza a todas las empresas afectadas por el presente Convenio, incorporándose durante la vigencia del mismo aquellas medidas concretas y buenas prácticas que se consideren testadas y consolidadas por parte del Observatorio de la Mujer, y de cuyo seguimiento se hará partícipe a todo el sector, pudiéndose dotar las partes firmantes, si se considerara oportuno, de una subcomisión de trabajo específica en la que delegar tales tareas.

De cada Plan de Situación o Diagnóstico, surgen actuaciones que configuran un Plan de Igualdad. Estas actuaciones se abordarán de forma progresiva mediante Planes de Acción encuadrados en seis Campos de Actuación:

Campo de Actuación LENGUAJE - Planes de Acción: Elaboración Propuesta de estilo sobre la utilización del lenguaje no sexista; Revisión de documentos sobre el uso de lenguaje discriminatorio; Sensibilización por la igualdad y pautas para un lenguaje no sexista en escritos, paneles; etc.

Campo de Actuación Barreras Físicas y de Salud - Planes de Acción:

Evaluación ergonómica de puestos y/o tareas y definición de los mismos según criterio ergonómico de protección a población trabajadora femenina; Plan de evaluación y adaptación del puesto o de las condiciones de trabajo para mujeres embarazadas; Plan de tratamiento medidas terapéuticas de enfermedades específicamente de la mujer; Planificación para los casos de permisos por maternidad, Guardas legales, etc.

Campo de Actuación Barreras Sociales - Planes de Acción: Planes internos para analizar y gestionar la vinculación de puestos a un género determinado (definición de puestos asociados a un género susceptibles de ocupación, etc.); Plan para posibilitar la incorporación voluntaria de mujeres a jornada completa; Preferencia jornada completa tiempos parciales, etc.

Campo de Actuación Desarrollo Personal y Profesional - Planes de Acción: Incrementar el número de mujeres en los procesos de formación; Incorporar más mujeres en los programas a potenciales; Incrementar la incorporación a puestos de mandos y gestores Licenciadas que ocupan nivel de profesionales; Plan de mentorización para la adaptación persona puesto; etc.

Campo de Actuación Conciliación Vida Personal y Laboral - Planes de Acción: Plan de flexibilización horaria coordinado con plan del otro miembro de la pareja.

Campo de Actuación Comunicación, Proyección y Reconocimiento - Planes de Acción: Campañas internas en las empresas de sensibilización sobre la discriminación; Campañas internas para promover la presencia de mujeres a puestos de mayor responsabilidad; Certificación de Empresa colaboradora por la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Título Tercero

Interpretación, Vigilancia y Seguimiento de Convenio

Artículo 67º- Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia. De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3.e del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una comisión paritaria del Convenio. La Comisión Paritaria, se reunirá dentro de los 15 días siguientes al de la publicación del Convenio en el BOIB, en cuya reunión quedarán designados sus miembros, estableciéndose el programa de trabajo, frecuencia de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

Toda duda, cuestión o divergencia que surja con motivo de la interpretación del presente Convenio, será sometida a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia. Dicha Comisión estará constituida por tres miembros en representación de las Centrales Sindicales U.G.T, C.C.OO., y U.S.O. y por otros tres miembros en representación de las Organizaciones Empresariales (2 de AFEDECO y 1 para el conjunto de PIMECO, ASCOME-PIME MENORCA y PIMEEF).

Al principio de cada reunión, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, las personas que deban actuar de Moderador y Secretario de Actas. A las reuniones que celebre la Comisión podrán asistir con voz, pero sin voto, los expertos que las partes crean convenientes.

Además, la Comisión intervendrá en todos aquellos asuntos atribuidos expresamente a la misma en el presente Convenio.

A petición de cualquiera de las partes, la Comisión deberá reunirse dentro de los 15 días siguientes a la fecha de recepción de dicha petición.

Toda petición será dirigida a través de alguna organización firmante del Convenio, al domicilio social de esta Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo del Comercio de les Illes Balears, cuyo domicilio y sede de reuniones queda fijada en los locales del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), sito en 07003-Palma de Mallorca, Av, del Conde Sallent, 12 - 2ª planta, teléfono 971 76 35 45 y fax 971 76 35 46.

Artículo 68º- Tamib

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), publicado en el BOIB número 18 de fecha 3 de febrero de 2005.

La solución de los conflictos colectivos así como los de aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo y cualquier otro conflicto individual que

afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del Convenio, a sus procedimientos.

Artículo 69.- Conflicto En Funciones Profesionales.- Los conflictos que, eventualmente, se susciten en relación a las funciones de las Categorías Profesionales, sin perjuicio de los derechos de acudir a la Jurisdicción Social, serán expresamente materia de mediación en el seno del TAMIB.

Disposicion Adicional 1ª.- En el supuesto que el presente Convenio Colectivo fuere objeto de impugnación colectiva por cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Negociadora y el Tribunal competente declarase nulo cualquiera de los artículos del Convenio, se pacta expresamente que el Convenio será objeto de negociación en su totalidad.

Disposicion Adicional 2ª.- Concurrencia De Convenios.- Si alguna o algunas actividades comerciales de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears, se vieran afectadas también por otro Convenio de igual o superior ámbito territorial, los empresarios y trabajadores de las mismas se registrarán, en un todo y con exclusividad, por lo dispuesto en el presente Convenio.

Disposicion Adicional 3ª.- No obstante lo dispuesto en el Artículo 44 del presente Convenio, en el supuesto que el Texto Refundido de la Ley de Regulación de Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, o cualquier otra norma, afecte a las ayudas por jubilación previstas en el mismo y se produzca ello durante la vigencia de este Convenio, o en momento posterior, se dejará sin efecto dicho Artículo. En su sustitución, de manera automática, y en materia de cese voluntario, entrará en vigor un nuevo artículo, el 11 bis, que queda redactado del siguiente tenor:

“Artículo 11 Bis.- Indemnización por Extinción Voluntaria del Contrato.

Se establece una indemnización para todos aquellos trabajadores que teniendo una antigüedad en la empresa de 10 años como mínimo, hayan alcanzado la edad de 60 o más años y causen baja voluntaria en la misma por cualquier circunstancia. Esta indemnización tiene su fundamento en la dificultad que dichos trabajadores van a tener para la inserción, en su caso, en el mercado de trabajo.

El trabajador deberá preavisar de su intención de cese voluntario en la empresa con la antelación establecida al efecto en el Art. 11 del presente Convenio, suponiendo su incumplimiento la pérdida de dicha indemnización.

Tanto para la cuantía, como para generar el derecho a la indemnización se establece, para los trabajadores fijos discontinuos, una equivalencia de nueve meses de trabajo igual a doce meses.

La cuantía de la indemnización por extinción o cese voluntario del contrato será la siguiente:

Trabajadores con una antigüedad en la empresa mínima de 10 años, con 60 ó más años de edad, la indemnización será de 9 mensualidades.

Trabajadores con una antigüedad en la empresa mínima de 12 años, con 60 ó más años de edad, la indemnización será de 10 mensualidades.

Trabajadores con una antigüedad en la empresa mínima de 14 años, con 60 ó más años de edad, la indemnización será de 11 mensualidades.

Trabajadores con una antigüedad en la empresa mínima de 15 años, con 60 ó más años de edad, la indemnización será de 12 mensualidades.

Para el cálculo de la indicada indemnización, se tendrá en cuenta el salario base que le corresponde al trabajador según su categoría profesional incrementada, en su caso, con el complemento salarial por antigüedad y la prorrata de las pagas extraordinarias.

Si por interpretación jurisdiccional de norma o cambio legal, se incrementara el coste empresarial directo o indirecto de lo expresamente pactado en el presente Artículo, las partes acuerdan dejarlo automáticamente sin efecto y conviene volver a negociarlo. A tal efecto, se constituirá una Comisión Permanente para la vigilancia, estudio y en su caso renegociación del Artículo en cuestión.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que el presente Artículo quedase sin efecto y mientras no sea sustituido por otro, los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos en el mismo, para causar derecho en las indicadas

indemnizaciones por extinción o cese voluntario del contrato de trabajo, tendrán derecho a percibir, en todo caso con cargo a las empresas, el importe de las mismas.”

Disposición Adicional 4ª: Organismo Paritario de Salud Laboral.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes del presente Convenio asumen el compromiso de crear un órgano paritario, empresarial y sindical, en el plazo máximo de seis meses a contar desde la firma del presente Convenio, cuyo objeto sea el fomento de la investigación, desarrollo y promoción de acciones tendentes a la mejora de la salud laboral y seguridad en el trabajo en el sector de Comercio.

Para dotar de recursos económicos de carácter periódico a dicho organismo paritario, se celebrará el oportuno convenio para la recaudación por la Tesorería General de la Seguridad Social de las correspondientes aportaciones sobre las cotizaciones sociales de las empresas del Sector, que no podrán superar el 0'05% de las bases de cotización, durante el tiempo que se establezca de duración de tal organismo.

Se pacta expresamente el contenido obligacional de esta disposición, que tendrá la misma vigencia inicial que la del presente Convenio Colectivo.

Disposición Adicional 5ª:

A fin de dar cumplimiento a la reducción efectiva de jornada anual operada con la entrada en vigor del presente convenio, empresas y trabajadores pactarán la concreción de su disfrute, que en todo caso, será como mínimo por periodos de 60 minutos continuados.

Disposición Transitoria I: En el caso de que por parte de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears, o, en su caso, la Sala de lo Social, del Tribunal Supremo, declarase no ajustado a Derecho el artículo 16 del vigente Convenio Colectivo de Comercio, el mismo quedará sustituido en los siguientes términos:

“Artículo 16.- A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, las campañas específicas, las ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros, los aniversarios y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

El encadenamiento de esta modalidad sectorial contractual, en las tareas descritas en el final del párrafo anterior con la contratación eventual de un mismo trabajador que dé lugar a una prestación de servicios superior a 18 meses en un periodo de 24 meses en la empresa que apliquen el presente Convenio supondrá la contratación como fijo el empleado en cuestión.”

Disposición Transitoria II: Los atrasos salariales devengados por la aplicación del presente Convenio Colectivo deberán ser satisfechos por el empresario a sus trabajadores, como máximo, dentro de los dos meses siguientes al de la fecha de publicación del presente Convenio colectivo en el BOIB, con su consiguiente cotización a la Seguridad Social dentro del mes siguiente al de hacerse efectivos.

Disposicion Derogatoria.- A la entrada en vigor del presente Convenio, queda derogado el precedente y todos los anteriores al mismo y todo ello de acuerdo con el Art. 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Derecho Supletorio.- En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo las partes, de mutuo acuerdo, convienen que se registrarán por el texto de la Resolución de 21 de marzo de 1.996, sobre el Acuerdo de Comercio para la sustitución de la Ordenanza de Comercio y Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Cláusula Aclaratoria Primera.- El término empresario figurado en el presente Convenio correspondiente a los artículos referidos al seguro de accidentes complementarios y a la jornada, hace referencia también a cualquier persona representada o delegada por el mismo.

Disposicion Final: Toda referencia que se hace a trabajadores, empresarios y categorías profesionales se entenderá sin discriminación de sexo alguno.

## COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

En.....a.....de.....de 200....

Señor(a):

Mediante el presente escrito, a los efectos previstos en el número 5, del artículo 1º, del Real Decreto 625/1985, de 2 de Abril, le comunicamos que el próximo día....., quedará interrumpida la ejecución de su contrato como fijo discontinuo, por haber concluido el período de actividad para el que fue ocupado, sin perjuicio de su reanudación siguiente, de acuerdo con lo legal y/o convencionalmente establecido.

Sin otro particular,

El Empresario

El Trabajador

Recibí el duplicado

(fecha y firma)

## ANEXO II

Llamamiento Trabajadores Fijos Discontinuos Y Comunicacion A La Oficina De Empleo

(Art. 6.5 del Real Decreto 625/1985, de 2 de Abril y artículo 15 Convenio Colectivo de Comercio).

## EMPRESARIO

Nombre y apellidos		
		de la Empresa
		Actividad
Domicilio y localidad		presa
Nombre y domicilio del centro de trabajo		presa

A efectos de realizar el llamamiento y, en su caso, garantizando la ocupación prevista en el Convenio Colectivo de Comercio de Baleares, comunica al trabajador:

## TRABAJADOR

Nombre y apellidos		Nº de afiliación S.S.
Fecha nacimiento		Domicilio y localidad

Que, teniendo Vd. la condición de trabajador fijo discontinuo de esta empresa, deberá empezar a prestar sus servicios:

El día .....

Hasta el día .....

Fecha, esta última, en la que está previsto concluyan las actividades para las que ha sido contratado.

OBSERVACIONES:



A) Con reducción de jornada diaria.  
B) Con acumulación de jornada de exceso que se acumulará en días completos.

3º.- Las fechas de la compensación horaria será la siguiente:

A) A partir del día .....realizará una jornada diaria de .....horas.  
B) A partir del día.....librará.....días en compensación de exceso de jornada.

Lugar y fecha

LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

RECIBÍ  
EL TRABAJADOR/A

OBSERVACIONES:

ANEXO V

	A) Salario Base	B) Plus Transporte	C) Precio hora domingos/ festivos (Art. 34.2)
GRUPO I	01-04-06 a 31-03-07	01-04-06 a 31-03-07	01-04-06 a 31-03-07
	euros	euros	euros
Profesional de oficio 3ª	766,71	82,31	8,17
Aux. Activo de - 3 años antig.	766,71	82,31	8,17
Reponedor	766,71	82,31	8,17
Aux. Supermercado	766,71	82,31	8,17
Aux. Recaudación	766,71	82,31	8,17
Aux. caja de - 2 años antig.	766,71	82,31	8,17
Ayte. Sección Perecederos	766,71	82,31	8,17
Ayudante	766,71	82,31	8,17
Vigilante	766,71	82,31	8,17
Telefonista	766,71	82,31	8,17
Recepción de Mercancías	766,71	82,31	8,17
Empaquetador o Envasador	766,71	82,31	8,17
Cobrador	766,71	82,31	8,17
Aux. Escaparartista	766,71	82,31	8,17
Ordenanza	766,71	82,31	8,17
Prof. Carnicero de 3ª	766,71	82,31	8,17
Prof. Pescadero de 3ª	766,71	82,31	8,17
Prof. Charcutero de 3ª	766,71	82,31	8,17
Prof. Pastelero de 3ª	766,71	82,31	8,17
Ayudante de oficio	766,71	82,31	8,17
Sereno	766,71	82,31	8,17
Portero	766,71	82,31	8,17
Repasadora de sacos, medias	752,07	82,31	8,03
Personal limpieza	752,07	82,31	8,03
Mozo	752,07	82,31	8,03
Ayudante de chófer	752,07	82,31	8,03

GRUPO II

Prof. Oficio 2ª	817,96	82,31	8,67
Vendedor esp. 2ª de pereced.	817,96	82,31	8,67
Chófer repartidor	817,96	82,31	8,67
Conserje	817,96	82,31	8,67
Ayudante Cortadora	817,96	82,31	8,67
Profesional Carnicero 2ª	817,96	82,31	8,67
Profesional Pescadero 2ª	817,96	82,31	8,67
Profesional Charcutero 2ª	817,96	82,31	8,67
Profesional Pastelero 2ª	817,96	82,31	8,67
Ayte. sec. esp. Super y Autos.	817,96	82,31	8,67
Dependiente secc. Especializ.	817,96	82,31	8,67
Aux. Activo. De + 3 años ant.	794,81	82,31	8,46
Aux. caja de + 2 años antig.	794,81	82,31	8,46
Dependiente - 4 años antig.	794,81	82,31	8,46
Mozo especializado	794,81	82,31	8,46
Chófer cobrador	794,81	82,31	8,46

GRUPO III

Profesional Oficio 1ª	842,49	82,31	8,92
-----------------------	--------	-------	------

Profesional Carnicero 1ª	842,49	82,31	8,92
Profesional Pescadero 1ª	842,49	82,31	8,92
Profesional Charcutero 1ª	842,49	82,31	8,92
Profesional Pastelero 1ª	842,49	82,31	8,92
Oficial Administrativo	842,49	82,31	8,92
Aux. Activo + 6 años antig.	842,49	82,31	8,92
Aux. Caja + 4 años antig.	842,49	82,31	8,92
2º Encargado	842,49	82,31	8,92
Vendedor esp. Secc. Pereceder	842,49	82,31	8,92
Viajante	842,49	82,31	8,92
Dependiente + 4 años antig.	842,49	82,31	8,92
Corredor plaza	842,49	82,31	8,92
Preventista	842,49	82,31	8,92
Técnico Merchandising	842,49	82,31	8,92
Delineante	842,49	82,31	8,92
Rotulista	842,49	82,31	8,92
Capataz	842,49	82,31	8,92
Escaparartista	842,49	82,31	8,92
Cortador	842,49	82,31	8,92
Visitador	842,49	82,31	8,92
Operador máquina contable	842,49	82,31	8,92
Vendedor comercial	842,49	82,31	8,92
Autovendedor	842,49	82,31	8,92

GRUPO IV

Jefe División	981,66	82,31	10,30
Jefe Compras	981,66	82,31	10,30
Jefe Ventas	981,66	82,31	10,30
Jefe Almacén	981,66	82,31	10,30
Jefe Personal	981,66	82,31	10,30
Jefe Sucursal	981,66	82,31	10,30
Encargado General	981,66	82,31	10,30
Jefe Contabilidad	981,66	82,31	10,30
Jefe Administrativo	981,66	82,31	10,30
Dependiente Mayor	908,71	82,31	9,57
Contable General	908,71	82,31	9,57
Cajero General	908,71	82,31	9,57
Taquimecanógrafo idioma ext.	908,71	82,31	9,57
Jefe de Grupo	904,68	82,31	9,54
Jefe Servicio Mercantil o Sec.	904,68	82,31	9,54
Encargado Estab. Comprador	904,68	82,31	9,54
Vendedor	904,68	82,31	9,54
Secretaria	904,68	82,31	9,54
Jefe Sección Servicios	904,68	82,31	9,54
Relaciones Públicas	904,68	82,31	9,54
Jefe Taller	904,68	82,31	9,54
Intérprete	904,68	82,31	9,54
Técnico Administrativo	904,68	82,31	9,54
Técnico Marketing	904,68	82,31	9,54
Analista Orgánico	904,68	82,31	9,54
Jefe de caja	904,68	82,31	9,54
Jefe de Sección	904,68	82,31	9,54
Jefe de Sector	904,68	82,31	9,54
Dibujante	904,68	82,31	9,54

GRUPO V

Director	1.127,90	82,31	11,73
Gerente	1.127,90	82,31	11,73
Técnico Superior	1.127,90	82,31	11,73
Técnico de Sistemas	1.013,18	82,31	10,60
Analista Funcional	1.013,18	82,31	10,60
Técnico de Programación	1.013,18	82,31	10,60
Programador de Sistemas y/o operaciones	1.013,18	82,31	10,60
Diplomado universitario	1.013,18	82,31	10,60

FORMANTES

Mayor de 18 años	635,89	82,31	6,90
Menor de 18 años	558,67	82,31	6,14

Otros Conceptos	01-04-06 a 31-03-07		
Art. 46, ayuda por estudios		39,46 euros	
Art. 49, kilometraje		0,25 euros	
Domingos/ Festivos Art. 34.1		12,26 euros	

En Palma de Mallorca, a cuatro de agosto de dos mil seis.

PARTES SIGNATARIAS

Por AFEDECO El Presidente Bartolomé Servera Jaume	Por FTCHTJ-UGT El Secretario General Antonio Copete González
Por PIMECO El Presidente Pedro Ferrer Dupuy	Por FECOHT-CC.OO. La Secretaria General Ángeles Sánchez Úbeda
Por PIMEEF-Ibiza/Formentera Eliseo García Florez	Por U.S.O S. General Comercio Juana de la Cruz López
Por ASCOME-PIME MENORCA Jordi Bosch Morla	

COMISIÓN NEGOCIADORA:

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL SINDICAL	REPRESENTACIÓN
--	----------------

— o —

Num. 17912

**Resolución de la Directora General de Trabajo, de fecha 29-09-2006, por la que se hace público el Convenio Colectivo de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias Afines de la CAIB.**

Referencia: DGT/JP/mpu  
Ordenación Laboral-Convenios Colectivos  
Expediente: CC. TA 30/027 (Libro III)  
Código del convenio: 07/00225

Visto el texto citado en el asunto, de acuerdo con el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el art. 60 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 (BOE del 14.1.99);

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio, en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOIB.

**La Directora General de Trabajo,**  
Margalida G. Pizà Ginard

Palma, 29 de septiembre de 2006

En Palma de Mallorca, a 20 de marzo de 2006, se reúnen FITEQA-CC.OO., representada por A. Guillermo Coll Pol, D.N.I. 41.204.389, y por D. Miguel Sánchez Barnés D.N.I. 43.009.085 y la FIA (Federación de Industrias Afines) de UGT representada por Dña. Rosario García puertas D.N.I. 33.865.059 y la ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE MARROQUINERÍA Y CONFECCIÓN EN PIEL E INDUSTRIAS AFINES DE BALEARES, representada por D. Antonio Muntaner Martorell, D.N.I. 78.187.369 y D. Bartolomé Martorell Bestard, D.N.I. 78.179.288 y D. Gerardo Jofre González-Granda, D.N.I. nº 43.075.267 y acuerdan lo siguiente:

1º Constituir la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector Marroquinería, confección Prendas en Piel e Industrias afines de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, cuya vigencia expiró el 31-12-2005, habiendo sido denunciado oportunamente por CC.OO.

2º Reconocerse recíprocamente legitimación y capacidad para negociar dicho Convenio Colectivo de eficacia general.

3º Mantener al menos una reunión semanal a fin de intentar llegar a acuerdo lo antes posible.

Y firman los asistentes en el lugar y fecha indicado.

En Palma de Mallorca a 8 de septiembre de 2006, se reúnen FITEQA CC.OO. representada por D. Guillermo Coll Pol, con DNI nº 41.204.378 y por D. Miguel Sánchez Barnés con D.N.I. nº 43.009.085 y la FIA (Federación de Industrias Afines) de UGT representada por Dña. Rosario García Puertas con D.N.I. nº 33.865.059, y la Asociación de Empresarios de Marroquinería y Confección en Piel e Industrias Afines de Baleares representada por D. Antonio Muntaner Martorell con DNI nº 78.187.369 y D. Bartolomé Martorell Bestard con DNI nº 78.179.288, y D. Gerardo Jofre Gonzalez-Granda con D.N.I. nº 43.075.267, y ante la imposibilidad de cumplimentar en plazo el requerimiento de la Conselleria de Treball i Formacio de introducir determinadas correcciones y enmiendas a la solicitud de registro, deposito y publicación del Convenio Colectivo del sector de Marroquinería, confección en prendas de piel e industrias afines de Baleares, debido a programación de vacaciones y la propia inhabilidad del mes de agosto, se constituye de nuevo la referida comisión negociadora, acordando lo siguiente:

1º.- Aprobar el nuevo texto articulado del Convenio Colectivo de Marroquinería, Confección en Prendas de Piel e Industrias Afines de Baleares, que tendrá una vigencia de 1 de Enero de 2006 a 31 de Diciembre de 2008, incorporando al mismo las correcciones a las deficiencias expuestas por la Autoridad Laboral en escrito de 26 de julio de 2006 y, en consecuencia, proceder a la nueva firma del texto articulado del referido Convenio Colectivo que incorpora el resultado de tal corrección.

2º.- Designar a D. Gerardo Jofre González-Granda con D.N.I. nº 43.075.267 para, en nombre de la referida Comisión Negociadora, instar el deposito y la inscripción y publicación del presente Convenio Colectivo ante la Autoridad Laboral competente.

Y firman los asistentes en el lugar y fecha indicado.

ARTICULO PRELIMINAR:

Han negociado y suscrito el presente convenio colectivo, en representación de la parte social, la FITEQA-CC.OO. (Federación de Industrias Textiles, Confección y Afines) y la FIA (Federación de Industrias Afines) de UGT; y, en representación de la parte empresarial la Asociación de empresarios de Marroquinería y confección en piel e industrias afines de Baleares, que representan, según lo dispuesto en el artículo 88.1 del vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la mayoría absoluta de los representantes electivos de los trabajadores y de las empresas, respectivamente.

CAPITULO PRIMERO  
DISPOSICIONES GENERALES

Sección primera:  
OBJETO, CARÁCTER Y LEGISLACIÓN SUPLETORIA

ARTÍCULO 1.- Objeto.- El presente Convenio Colectivo tiene como objeto la regulación de las condiciones de trabajo y de productividad en las empresas de Cueros Repujados, Marroquinería, Estucaría, Cinturones, Ligas y Tirantes, Correas de Reloj, Guarnicionería, Talabartería y Artículos de Deporte en piel, Artículos de Viaje y Botería, fabricación de bolsos, guantería, peletería, confección prendas de piel, zapatillas de piel, y objetos complementarios, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores y el incremento de la productividad, complementando y mejorando en los extremos que se recogen las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra disposición análoga vigente en la actualidad aplicable a las industrias de que se deja hecha mención.

ARTÍCULO 2.- Carácter.- Las condiciones de trabajo que en él se estipulan tienen carácter de mínimas y, en su virtud, son nulos y no surtirán efecto alguno entre las partes, los pactos o cláusulas que, individual o colectivamente, impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores.

ARTÍCULO 3.- Legislación supletoria.- En lo no previsto por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación general, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación.