

Los fungicidas a utilizar serán los admitidos en Agricultura Ecológica, en base a compuestos inorgánicos, de nivel de toxicidad B o inferior en todos los índices.

6. FERTILIZANTES

El uso de fertilizantes se efectuará prioritariamente con compuestos de liberación lenta y con criterio de mínimos en función de la composición del agua de riego, a fin de evitar cambios en los nutrientes libres en el medio que pudieran afectar a las orquídeas.

7. EXCEPCIONES

Si por motivos de carácter perentorio fuera necesario aplicar alguna excepción a los puntos anteriores, el interesado lo solicitará mediante escrito motivado a la administración, suscrito por técnico competente. La aplicación de excepciones podrá ser resuelta por el Director General responsable de conservación de especies, que podrá imponer las condiciones adecuadas para evitar riesgos para la especie objeto de conservación.

ANEXO V

Realización de obras en la zona tampón

Los proyectos de obras que afecten a la zona tampón cartografiada en el presente plan, o la que se instaure en aplicación del previsto en el punto 6.j, se han de desarrollar con las prescripciones siguientes:

1.- Como primera actuación, se instalará un cercado físico consistente, como mínimo en un cercado de 1,5 m de altura, hecho desde el exterior del Área Biológica Crítica, de carácter provisional o permanente, y, en todo caso, accesos practicables cerrados. Concluida la obra, el cercado será complementado o sustituido por un seto vegetal de especies propias de la zona.

2.- En el cercado se dispondrá una señalización clara y visible en todo el perímetro, para evitar la entrada inadvertida de maquinaria y/o operarios de la obra.

3.- En todas las operaciones de apilamiento de materiales, excavaciones o aportaciones de materiales, construcción o similares, se mantendrá el resguardo y distancia al cercado necesarios en cada caso para no comprometer su estabilidad o función.

4.- En caso de utilizarse el viario interior del Área Biológica Crítica en la ejecución de las obras, los márgenes quedarán delimitados con una tela plástica o metálica de un metro de altura, para evitar la alteración de los márgenes o la salida de maquinaria.

5.- No se llevarán a término obras que supongan movimiento de tierras o alteraciones significativas del entorno entre los meses de abril a julio, incluidos.

6.- La empresa responsable de las obras designará un auditor ambiental y un responsable ambiental de campo, el primero de los cuales ha de precisar las condiciones de desarrollo de la actuación con todas las precauciones del caso para no alterar el Área Biológica Crítica, y el segundo, de mantener el seguimiento continuado cotidiano de las obras, para verificar, y enmendar si es necesario, un posible impacto en el interior del Área.

7.- Todas las empresas, contratistas o subcontratistas que operen en el proyecto recibirán del promotor, de forma fehaciente, un documento de condiciones con el contenido del presente anexo para su aplicación.

— o —

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Num. 18256

Resolución del Director General de Trabajo por la que se registra y se dispone la publicación oficial del Convenio Colectivo del sector del Comercio de las Islas Baleares.

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;

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo arriba indicado en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación oficial en el BOIB.

En Palma, a 7 de agosto de 2009

El Director General de Trabajo

Pere Aguiló Crespí

CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA EL COMERCIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LES ILLES BALEARS 2009 - 2011

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 todas las empresas y a todas las trabajadoras 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 les Illes Balears para las empresas y las trabajadoras y trabajadores incluidos en su ámbito funcional.

Artículo 3º.- Ámbito personal.- Las disposiciones de este Convenio Colectivo afectan a todas las trabajadoras y a todos los trabajadores que, a partir de su entrada en vigor, presten sus servicios por cuenta de las empresas 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 dos años, empezará a regir el día 1 de Abril de 2009 y estará vigente hasta el día 31 de marzo de 2011, prorrogándose por tácita reconducción de no mediar denuncia de cualquiera de las partes.

Los pactos económicos contenidos en el mismo surtirán efectos a partir del indicado 1 de abril de 2009, 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 para la denuncia del Convenio, será de tres meses anteriores a la finalización del mismo 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 aquellas trabajadoras y aquellos trabajadores que vienen disfrutándolas a título individual y no para quienes, en lo sucesivo, se incorporen a las empresas, en cuyo caso las empresas podrán contratar 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 de las empresas, que tendrán, en su caso, las limitaciones impuestas por las normas legales de obligado cumplimiento y el respeto debido a la dignidad personal de la trabajadora y del trabajador.

Capítulo IV.-Ingresos, grupos profesionales y modalidades de contratación.

Sección 1ª.- Ingresos

Artículo 10º.- Período de prueba.- El ingreso de las trabajadoras y 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 y/o situaciones:

En los contratos de trabajo cuya duración inicial pactada, cierta o estimada, sea igual o superior a seis meses, el período de prueba que en su caso se concierte será:

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 la trabajadora y el trabajador gozarán 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.- Las trabajadoras y los trabajadores que decidan cesar voluntariamente, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las empresas, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

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

b) 15 días naturales para el resto de trabajadoras y trabajadores.

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

Los ceses definitivos de trabajadoras fijas y fijas discontinuas o trabajadores fijos y fijos discontinuos que se produzcan en la empresa, ésta tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la Representación Legal 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 a la trabajadora o 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.

Artículo 11 bis.- Indemnización por extinción de la relación laboral.

Se establece una indemnización para todos aquellos trabajadores o traba-

jadoras que teniendo una antigüedad en la empresa de 10 años como mínimo, hayan alcanzado la edad de 60 o más años y extingan su contrato de trabajo en la misma por cualquier circunstancia. Esta indemnización tiene su fundamento en la dificultad que dichos trabajadores o trabajadoras van a tener para la inserción, en su caso, en el mercado de trabajo.

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

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

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

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

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

-Trabajadores o trabajadoras 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 o trabajadora según su categoría profesional incrementada, en su caso, con el complemento salarial por antigüedad y la prorrateada de las pagas extraordinarias.

El trabajador o trabajadora que desee extinguir su contrato de trabajo al servicio de la empresa y acogerse a la indemnización establecida en este Artículo, deberá comunicarlo a la misma por escrito con, al menos, un mes de antelación.

En el supuesto que los trabajadores y trabajadoras procedan a la extinción parcial del contrato, siempre y cuando reúnan los requisitos previstos en el presente artículo, tendrán derecho a la parte proporcional, conforme a la reducción de jornada operada, de las cantidades fijadas como indemnización en el mismo. El resto de la indemnización, hasta llegar al 100% de la misma, la percibirá el trabajador o la trabajadora cuando proceda a la extinción definitiva de su contrato de trabajo y a razón del salario correspondiente a su categoría profesional a tenor de la jornada que realizaba en el momento de la extinción parcial.

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

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 las trabajadoras encargadas o 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 colaboradoras o 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 colaboradoras o colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «O» o de la propia dirección, a las o los que deben 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

Grupo I

Profesional de oficio 3ª
Auxiliar Administrativa o Administrativo de – 3 años antigüedad.
Reponedora o Reponedor
Auxiliar Supermercado
Auxiliar Recaudación
Auxiliar caja de – 2 años antigüedad.
Ayudanta o Ayudante Sección Perecederos
Ayudanta o Ayudante
Vigilante
Telefonista Recepción de Mercancías
Empaquetadora o Empaquetador o Envasadora o Envasador
Cobrador o Cobrador
Auxiliar Escaparartista
Ordenanza
Prof. Carnicero o Carnicera de 3ª
Prof. Pescadero o Pescadera de 3ª
Prof. Charcutero o Charcutera de 3ª
Prof. Pastelero o Pastelera de 3ª
Ayudante o Ayudanta de oficio
Sereno
Portero o Portera
Repasadora o Repasador de sacos, medias
Personal limpieza
Mozo o Moza

Ayudante o Ayudanta de Conductor o Conductora

Grupo II

Grupo II

Profesional Oficio 2ª
Vendedor o Vendedora especializada 2ª de perecederos
Chófer repartidor o Conductora repartidora
Conserje
Ayudante Cortador o Ayudanta Cortadora
Profesional Carnicero o Carnicera 2ª
Profesional Pescadero o Pescadera 2ª
Profesional Charcutero o Charcutera 2ª
Profesional Pastelero o Pastelera 2ª
Ayudante o Ayudanta Sección Especializada de Supermercados y Autoservicios

Dependiente o Dependienta sección No Especializado o Especializada
Aux. Administrativo o Administrativa De más de 3 años antigüedad
Auxiliar de caja de más de 2 años antigüedad

Dependiente o Dependienta de menos de 4 años antigüedad
Mozo especializado o Moza especializada
Chofer cobrador o Conductora cobradora

Grupo III

Grupo III

Profesional Oficio 1ª
Profesional Carnicero o Carnicera 1ª
Profesional Pescadero o Pescadera 1ª
Profesional Charcutero o Charcutera 1ª
Profesional Pastelero o Pastelera 1ª
Oficial Administrativo o Administrativa
Aux. Administrativo o Administrativa de más de 6 años antigüedad
Auxiliar de Caja de más de 4 años de antigüedad.
2º Encargado o Encargada
Vendedor o Vendedora especialista de 1ª sección de perecederos.
Viajante /Viajanta
Dependiente o Dependienta de más de 4 años antigüedad en el Sector
Corredor o Corredora plaza
Preventista
Técnico o Técnica de Merchandising
Delineante o Delinianta
Rotulista
Capataz o Capataza
Escaparartista
Cortador o Cortadora
Visitador o Visitadora
Operador Operadora máquina contable
Autovendedor o Autovendedora
Vendedor o Vendedora Comercial

Grupo IV

Grupo IV

Jefe o Jefa de División
Jefe o Jefa de Compras
Jefe o Jefa de Ventas
Jefe o Jefa de Almacén
Jefe o Jefa de Personal
Jefe o Jefa de Sucursal
Encargado o Encargada General
Jefe o Jefa de Contabilidad
Jefe o Jefa Administrativo
Dependiente o Dependienta Mayor
Contable General
Cajero o Cajera General
Taquimecanógrafo o Taquimecanógrafa idioma extranjero
Jefe o Jefa de Grupo
Jefe o Jefa Servicio Mercantil o Sec.
Encargado o Encargada Establecimiento Comprador
Vendedor comprador o Vendedora compradora
Dibujante
Secretaria o Secretario
Jefe o Jefa Sección Servicios
Relaciones Públicas
Jefe o Jefa Taller
Intérprete

Técnico Administrativo o Técnica Administrativa.
Técnico o Técnica Marketing
Analista Orgánico
Jefe o Jefa de Caja
Jefe o Jefa de Sección
Jefe o Jefa de Sector

Grupo V

Grupo V

Director o Directora
Gerente
Técnico o Técnica Superior
Técnico o Técnica de Sistemas
Analista Funcional
Técnico o Técnica de Programación
Programador o Programadora de Sistemas y/o operaciones
Diplomado universitario o Diplomada universitaria.

Grupo «0»

Alta Dirección:

C) Definición de las categorías profesionales por grupos profesionales.

Grupo I

Profesional de oficio de 3ª.- Es el trabajador o trabajadora 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 y las ebanistas, barnizadores o barnizadoras, electricistas, mecánicos o mecánicas, pintores o pintoras, así como charcutero o charcutera de 3ª, carnicero o carnicera de 3ª, pescadero o pescadera de 3ª, pastelero o pastelera de 3ª.

Auxiliar administrativo o administrativa de menos de 3 años de antigüedad.- Es el trabajador o la trabajadora 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 o reponedora.- Es el trabajador o la trabajadora 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 o la trabajadora 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 o Encargada del establecimiento de cualquier anomalía en la vigilancia del mismo.

Auxiliar de recaudación.- Es el trabajador encargado o la trabajadora encargada 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 o trabajadora 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 de sección de perecederos.- Es el trabajador o la trabajadora que ayuda a los vendedores o vendedoras en sus funciones facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí mismo o misma funciones de venta, reposición y conteo. Debe considerarse también como productos perecederos, a estos efectos, las frutas, verduras y lácteos.

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

Ayudante de chofer o ayudante conductora.- Es el trabajador o trabajadora que, además de acompañar al chófer o conductora, 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 o trabajadora que se ocupa del aseo y limpieza de los locales de la empresa.

Mozo o moza.- Es el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora 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 la empresa, 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 o trabajadora 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 o trabajadora que recibe y acondiciona las mercancías recibidas para su recuento u almacenaje. Atiende al encargado o encargada de recepción.

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

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

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

Auxiliar escaparatista.- Es el trabajador o trabajadora que, con conocimientos profesionales específicos de escaparatista, 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 o trabajadora 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 o trabajadora que, con iniciativa y responsabilidad propia ejecuta trabajos de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje; se incluirán en esta categoría los y las ebanistas, carpinteros y carpinteras, barnizadores y barnizadoras, electricistas, mecánicos y mecánicas, pintores y pintoras, así como los o las profesionales Carnicero o Carnicera de 2ª, Pescadero o Pescadera de 2ª, Charcutero o Charcutera de 2ª y Pastelero o Pastelera de 2ª.

Auxiliar administrativo o administrativa de más de 3 años de antigüedad.- Es el trabajador o trabajadora que llevando más de 3 años de antigüedad en la empresa en la categoría de auxiliar administrativo o administrativa 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 más de 2 años de antigüedad.- Es el trabajador o trabajadora 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 especializado o vendedora especializada de 2ª sección de perecederos.- Es el trabajador o trabajadora 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 o vendedoras especializadas de grado superior.

Dependiente o dependienta de menos de 4 años de antigüedad.- Es el trabajador encargado o trabajadora encargada 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 o conductora repartidora.- Es el trabajador o trabajadora 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.

Chofer cobrador o conductora cobradora.- Es el trabajador o trabajadora 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 o moza especializada.- Es el trabajador o trabajadora 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 enfiar 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 o trabajadora encargada de distribuir el trabajo a los y las Ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

Grupo III

Profesional de oficio de 1ª.- Es el trabajador o trabajadora 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 y las ebanistas, carpinteros y carpinteras, barnizadores y barnizadoras, electricistas, mecánicos y mecánicas, pintores y pintoras, así como los profesionales Carnicero y Carnicera de 1ª, Pescadero y Pescadera de 1ª, Charcutero y Charcutera de 1ª y Pastelero y Pastelera de 1ª.

Oficial administrativo o administrativa.- Es el trabajador y trabajadora que con conocimiento de su profesión realiza tareas de mayor cualificación que él o la 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 o administrativa de mas de 6 años de antigüedad.- Es el trabajador o trabajadora que llevando más de 6 años de antigüedad en la empresa en la categoría de auxiliar administrativo o administrativa 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 o usuaria.

Auxiliar de caja de mas de 4 años de antigüedad.- Es el trabajador o trabajadora 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 o encargada.- Es el trabajador o trabajadora que auxilia en sus funciones al encargado o encargada de establecimiento de supermercado o autoservicio.

Vendedores o vendedoras especializados de 1ª de la sección de perecederos.-

Es el trabajador o trabajadora 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 o ayudantas.

Viajante.- Es el trabajador o trabajadora 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 o dependienta de mas de 4 años de antigüedad (en el sector).- Es el trabajador o trabajadora 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 o corredora de plaza.- Es el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora 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 petición 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.

Técnico o técnica en merchandising.- Es el trabajador o trabajadora 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 reponedoras o reponedoras.

Delineante.- Es el trabajador o trabajadora que, por sus conocimientos técnicos, están capacitados para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

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

Capataz o capataza.- Es el trabajador o trabajadora que, al frente de mozo o moza y mozos o mozas especializados o especializadas, si los o las hubiere, dirige el trabajo de éstos o estas y cuida de su disciplina y rendimiento.

Escaparatasta.- Es el trabajador o trabajadora 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 o autovendedora.- Es el trabajador o la trabajadora que con el permiso de conducir adecuado que tiene a su cargo, y 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 chofer cobrador o conductora cobradora.

Vendedor o vendedora comercial.- Es el trabajador o trabajadora 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 vendedores o vendedoras de; vehículos de motor, mobiliario de cocina y en general mercancía a medida.

Grupo IV

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

Jefe o jefa de compras.- Es el trabajador o la trabajadora 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 o jefa de ventas.- Es el trabajador o la trabajadora 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 o jefa de almacén.- Es el trabajador o la trabajadora 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 o jefa de personal.- Es el trabajador o la trabajadora 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 o encargada general.- Es el trabajador o la trabajadora que asume la responsabilidad de supervisar la dirección de varias sucursales que radican en una o distintas localidades.

Jefe administrativo o jefa administrativa.- Es el trabajador o la trabajadora que, provisto o provista 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 o jefa de sucursal.- Es el trabajador o la trabajadora que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

Jefe o jefa de contabilidad.- Es el trabajador o la trabajadora 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 o la trabajadora, 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 o cajera general.- Es el trabajador o la trabajadora, sin firma ni fianza, que tiene por misión el control de los cobros y pagos de la empresa.

Jefe o jefa de sector.- Es el trabajador o la trabajadora responsable de la coordinación de los centros de trabajo de una misma empresa que se hallan en una determinada zona geográfica.

Jefe o jefa de cajas.- Es el trabajador o la trabajadora que supervisa y controla la funciones de cobro a los clientes, llevada a cabo por el personal correspondiente.

Técnico administrativo o técnica administrativa.- Es el trabajador o la trabajadora 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 o superiores inmediatas, en sus funciones, así como ocupándose de la distribución de trabajo entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él o ella pudiera depender.

Técnico o técnica en marketing.- Es el trabajador cualificado o la trabajadora cualificada 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 o dibujanta.- Es el trabajador o la trabajadora que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

Secretario o secretaria.- Es el Trabajador o la trabajadora que, a las órdenes inmediatas de un director o directora, jefe o jefa de división o categoría análoga, realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia ordinaria, concierne entrevistas, etc.

Dependiente o dependienta mayor.- Es el trabajador o la trabajadora que con conocimiento del oficio tiene a cargo a más de dos dependientes o dependientas y les orienta en las tareas que le son propias.

Jefe o jefa de grupo.- Es el trabajador o la trabajadora que está al frente de varias secciones en los establecimientos que tenga su organización montada a base de ellas.

Jefe o jefa de sección.- Es el trabajador o la trabajadora 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 o encargada de establecimiento.- Es el trabajador o la trabajadora responsable de la ejecución, en el establecimiento asignado, de las directrices marcadas por la dirección.

Encargado o encargada de supermercado o autoservicio.- Es el trabajador o la trabajadora responsable de la ejecución, en el supermercado o autoservicio asignado, de las directrices marcadas por la dirección.

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

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

Analista orgánico.- Es el trabajador o la trabajadora 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 o Directora.- Es el trabajador o la trabajadora que, a las órdenes inmediatas de la empresa 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.- Ídem de Director o Directora.

Técnico o técnica en sistemas.- Es el trabajador o la trabajadora 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 o la trabajadora 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 o técnica de programación.- Es el trabajador o la trabajadora 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 o programadora de sistemas y/o aplicaciones.- Es el trabajador o la trabajadora 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 o usuaria.

Titulado o titulada superior.- Es el trabajador o la trabajadora que en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación, 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 o diplomada universitaria.- Es el trabajador o la trabajadora que, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación, 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 e incluidas 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 13°- Ascensos.- Los ascensos de categoría se producirán teniendo en cuenta la formación, capacidad y antigüedad del trabajador o trabajadora, dentro de las facultades organizativas de la empresa. Las categorías comprendidas en los Grupos V, IV y O, será de libre designación de las empresas. Para el

resto de categorías se recabará, en su caso, informe previo a la representación legal de los trabajadores. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

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 las Empresas a la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas 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 la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora y crecimiento y del empleo.

Artículo 15º.- Contratación de trabajadoras y trabajadores fijos-discontinuos.- Tendrán la consideración de trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos quienes completen dos períodos consecutivos de contrato, en dos años sucesivos.

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

Para las trabajadoras o 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 fijas o fijos de trabajos discontinuos, la garantía de ocupación será de seis meses al año.

Los trabajadores fijos-discontinuos que no tengan garantizado el tiempo mínimo de llamamiento regulado en el párrafo anterior por no haber alcanzado la media de ocupación que se exige, se les garantizará a partir del día siguiente a la entrada en vigor del vigente Convenio Colectivo la media de ocupación que hayan realizado durante los llamamientos de los dos primeros años. En este supuesto, la empresa convocará al trabajador para restablecer la prestación de sus servicios a partir del tercer año de prestación de servicios como fijo-discontinuo por un periodo de ocupación no inferior a la media resultante.

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. La empresa, en estos casos; deberá preavisar a la trabajadora o 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 la empresa pueda realizar llamamientos de estas trabajadoras o estos trabajadores, por tiempos de duración inferior fuera de aquella ejecución continuada, periodos que no afectarán a la garantía mínima y continuada anual.

La trabajadora o el trabajador deberán 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 las trabajadoras y trabajadores fijas-os discontinuos que tengan períodos mínimos de ocupación garantizados, debiéndose indicar la duración de dichos períodos.

2) Llamamiento de las trabajadoras o los trabajadores.- Todas las trabajadoras y todos los trabajadores fijos de carácter discontinuo deberán ser llamados o llamadas, cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados o contratadas. El llamamiento para la ejecución continuada del período garantizado, lo formalizará la empresa con una antelación mínima de quince días a la fecha de incorporación. Así mismo, las empresas, vendrán obligadas a preavisar con quince días de antelación de la finalización del período de ocupación.

Se establecen las siguientes condiciones de llamamiento:

A) Las empresas deberán llamar al trabajador o trabajadora 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 o de la trabajadora.

B) No obstante, la empresa, 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 o a la trabajadora 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 parte de las empresas 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 la empresa, acuerde prolongar la actividad del trabajador o de la trabajadora, una vez cumplida la garantía de ocupación de los otros trabajadores o de las otras trabajadoras de la misma especialidad, siempre que aquel o aquella no tenga suspendido el contrato por tiempo igual o superior al de la prolongación, siendo la misma de obligada aceptación por parte del trabajador o de la trabajadora. El tiempo que se hubiere prolongado la ocupación del trabajador o de la trabajadora, 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 o fija discontinua a otro centro de trabajo, el trabajador o la trabajadora 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 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 o la trabajadora se viera precedido o precedida por la contratación de otro u otra de menor antigüedad en su misma especialidad.

3) Normas comunes y principios

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

Las empresas, entregarán a los Representantes Legales de los Trabajadores una copia del llamamiento de las trabajadoras o los trabajadores fijos discontinuos remitido a la Oficina de Empleo (según modelo recogido en el Anexo I).

A las trabajadoras o trabajadores Fijos Discontinuos, les serán computados a todos los efectos, los periodos efectivamente trabajados.

La liquidación de las cantidades adeudadas por la interrupción del contrato deberá realizarse siempre en un recibo salarial ordinario o liquidación de haberes. Producida la interrupción del contrato, al concluir el período de ocupación concertado, los recibos de finiquito firmados por las trabajadoras o los trabajadores fijos discontinuos 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 duración determinada.- A efectos de lo previsto en el artículo 15 1. 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 las empresas podrán contratar a los trabajadores y trabajadoras 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 o trabajadora 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 o trabajadora 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 o la trabajadora tendrán 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 o trabajadoras objeto de la sustitución y la/s causa/s, pudiendo acumularse sucesivamente varias en un solo contrato.

Artículo 19º.- Contratos de formación.- En el caso de que el contrato de Formación no se ajuste a lo establecido en la legislación vigente al respecto, el trabajador o la trabajadora, 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 las empresas podrán contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

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

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

c) Para que pueda contratarse un trabajador o trabajadora 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 Dependienta o Ayudante o Ayudanta; caso contrario, el o la formante percibirá, como mínimo, el salario fijado en este Convenio para el Ayudante o Ayudanta.

En los centros de trabajo que estén atendidos personalmente por su titular, Cónyuge o hijo/s del mismo, sólo podrá contratarse a un o una formante; en el

supuesto de que se contrate a un mayor número de formantes el resto deberá percibir el salario de Ayudante o Ayudanta, en función de las horas efectivamente realizadas, salvo que en dichos centros figure personal con categoría de Ayudante o Ayudanta o Dependiente o Dependienta.

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 y las formantes un período de prueba de 15 días laborables.

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

g) La retribución de los y las 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 o de la formante mayor de 18 años de edad podrá ser inferior al 80% del fijado para los trabajadores o trabajadoras del grupo I y siempre en proporción a las horas realizadas.

Para las o 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 o trabajadora comprendida entre los grupos profesionales, I, II y III, la empresa no podrá, para dicho Centro de Trabajo, hasta transcurridos doce meses, contratar una o un formante para cubrir dicha vacante. Únicamente será ello posible en el supuesto de que la empresa 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 o trabajadoras de media anual: 20%.
- Centros de trabajo de 11 a 30 trabajadores o trabajadoras de media anual: 50%
- Centros de trabajo de más de 30 trabajadores o trabajadoras de media anual: 60%
- Centros de trabajo de más de 50 trabajadores o trabajadoras de media anual: 70% de garantía de empleo.
- Centros de trabajo de menos de 6 trabajadores o trabajadoras de media anual, quedan exentos de estos porcentajes.
- En empresas de más de 100 trabajadores o trabajadoras y con varios centros de trabajo, el porcentaje de trabajadores o trabajadoras fijas o 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 las empresas ese porcentaje se reduzca, éstas vendrán obligadas a regularizar dicha situación a la mayor brevedad posible.

Las empresas que excedan de cincuenta trabajadores o trabajadoras vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores discapacitados o trabajadoras discapacitadas no inferior al dos por ciento de la plantilla. Todo ello de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1.451/1983, de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004, de 30 de enero.

Artículo 21.- Escalafón 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 o trabajadora, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la empresa y categoría profesional a la que esté adscrito o adscrita y tipo de contrato.

Capítulo V: Condiciones económicas

Artículo 22º- Salario base.- El salario base durante el período 1 de abril de 2009 al 31 de Marzo de 2010, serán, para cada una de las distintas categorías profesionales incluidas dentro de los Grupos Profesionales, los establecidos en las Tablas Salariales Anexas, columna A y que suponen un incremento de un 1,4 % sobre los salarios base vigente a día 31 de marzo de 2009. Los demás conceptos retributivos, tanto salariales como extrasalariales, contemplados en las columnas B) y C) también de las Tablas Salariales Anexas, sufrirán igual incremento.

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 1,4 %, se procederá al abono de la diferencia con efectos retroactivos desde el día 1 de Abril de 2009.

Los salarios bases pactados en este Convenio, experimentarán durante el segundo año de vigencia (período 1 Abril 2010 a 31 Marzo 2011) el incremento derivado del IPC real interanual correspondiente al período 1-4-2009 a 31-3-2010, más 0,40 puntos, incremento que será efectivo a partir del primero de abril de cada citado año.

Si para la revisión salarial del segundo año de vigencia el IPC real fuese deflacionista, se acuerda que el mismo su resultado será el equivalente a cero y se subirá en todo caso el 0,4 % en todos los conceptos salariales.

Artículo 23º- Anticipos.- El trabajador o la trabajadora tendrán 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 o trabajadoras incluidas 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 o trabajadoras, 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 dieciséis 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 o trabajadoras ingresadas 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.

Las empresas y las trabajadoras o trabajadores podrán acordar voluntariamente extinguir total o parcialmente, el complemento salarial por antigüedad.

Artículo 25º- Antigüedad en los nuevos contratos.- Los trabajadores ingresados o las trabajadoras ingresadas en la empresa con posterioridad al 31 de marzo de 1994, no devengarán complemento salarial alguno por antigüedad. No obstante, estos trabajadores o trabajadoras 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 a una mensualidad del importe del salario base correspondiente a su categoría profesional, incrementado, en su caso, con la antigüedad que perciba el trabajador o trabajadora 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 con devengo de 1 de julio a 30 de junio de cada uno de los años y, la otra, dentro de los primeros quince días del mes de diciembre con devengo de 1 de enero a 31 de diciembre de cada uno de los años. No obstante y de mediar acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora, 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.

Quienes no hayan completado un año de servicio a la empresa en la fecha de vencimiento de las respectivas gratificaciones, percibirán su importe prorrateado con relación al tiempo trabajado. Igual tratamiento, en cuanto a prorrateo, se dará a quienes ingresen y/o cesen en el transcurso del año.

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 o la trabajadora en situación de I.T., perciba en cómputo anual, igual retribución que un trabajador o trabajadora en sus mismas condiciones profesionales que hubiese estado en activo o activa.

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 o de la trabajadora, incrementado, en su caso, con el complemento salarial por antigüedad que perciba el mismo o la misma y demás complementos que pudieran percibir con carácter fijo y no variable. Dicha paga se devengará por años naturales y deberá hacerse efectiva dentro de los primeros quince días del mes de marzo del año siguiente a terminar su devengo. No obstante y de mediar acuerdo entre empresa y el trabajador o trabajadora, 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 la empresa un trabajador o trabajadora 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.

Quienes no hayan completado un año de servicio a la empresa en la fecha de vencimiento de esta gratificación, percibirán su importe prorrateado con relación al tiempo trabajado. Igual tratamiento, en cuanto a prorrateo, se dará a quienes ingresen y/o cesen en el transcurso del año.

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 o trabajadora en situación de I.T., perciba en cómputo anual, igual retribución que un trabajador o trabajadora en sus mismas condiciones profesionales que hubiese estado en activo o activa.

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 las trabajadoras o 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 o trabajadoras contratadas 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 trabajo 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

o trabajadoras que precisen para el desempeño de su trabajo el conocimiento de uno o más idiomas.

e) **Compensación del Chófer cobrador o Conductora cobradora.**- Es el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora tendrá derecho a percibir el susodicho complemento compensatorio en proporción al tiempo dedicado mensualmente a la realización de dichos cobros. Sin embargo, cuando la empresa concentre los cobros en determinados días específicos del mes, el trabajador o trabajadora 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 o ayudanta, las empresas deberán facilitar al chofer-cobrador o conductora-cobradora el vehículo adecuado para evitar posibles robos de mercancías en el momento en que el chofer-cobrador o conductora-cobradora realice su reparto. En el caso que, de forma habitual, esté asistido o asistida el chofer-cobrador o conductora-cobradora por un ayudante de chofer o una ayudante de conductora, que se define en el apartado siguiente, el complemento será de un 15% para el chofer-cobrador o la conductora-cobradora y de un 12% para el ayudante de chofer o ayudanta de conductora, de sus respectivos salarios base.

Para el supuesto que el chofer o conductora sufriera, como consecuencia de cualquier infracción de tráfico, la retirada o suspensión temporal del Permiso de Conducir, la empresa 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 o trabajadora.

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, la empresa 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 y a todas las trabajadoras afectadas 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 trabajadoras y en las cuantías indicadas, al igual que ha venido ocurriendo en los convenios colectivos anteriores, se conviene para compensar los gastos de desplazamiento deben efectuar los trabajadores o trabajadoras 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 se entienden, en todo caso, que tienen el carácter de anuales y que su importe se abonará mensualmente en la cuantía que prevé la columna B de las tablas retributivas y experimentará el mismo incremento anual previsto con carácter general en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo.

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 y trabajadoras 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 o trabajadora 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 la empresa la clasificación profesional adecuada y, consecuentemente, consolidará, en su caso, dicha nueva clasificación profesional.

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

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o reglamentariamente el ascenso, el trabajador o trabajadora 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 la empresa precisara destinar a un trabajador o trabajadora 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, las empresas, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores o las trabajadoras 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 o trabajadoras la presencia de un o una 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 o una de dichos representantes, o bien que el trabajador o trabajadora no ha hecho uso de esa posibilidad.

Capítulo 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.

En las contrataciones a tiempo parcial o duración inferior al año, el máximo de jornada laboral anual, se reducirá proporcionalmente.

Las empresas podrán 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.

Las empresas elaborarán, previa consulta con la representación legal de los trabajadores si los hubiere, un calendario anual en el que constarán 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 la empresa al trabajador o trabajadora 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 de las empresas 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 trabajadoras fijas o durante la duración del contrato para los trabajadores o trabajadoras 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 fijos discontinuos o trabajadoras 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 o trabajadoras, anualmente, dentro del primer trimestre de cada año, la empresa 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 o trabajadoras 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 o trabajadoras, 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 o compañeras 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, el medio día de descanso semanal puede ser acumulado 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 sin que en ningún caso pueda solaparse el descanso diario con el descanso semanal.

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 contrario.

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 domingos 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 13,38 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. Las trabajadora o 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 de apertura de su centro de trabajo anualmente. Se exceptúan de esta norma los centros de trabajo de menos de cuatro trabajadores.

Los trabajadores o trabajadoras, 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 o trabajadoras, acumulación de clientes. En cualquier caso deberán respetarse los dos topes 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 o trabajadoras 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 o trabajadoras a lo largo del año, así como la adopción de las medidas necesarias con el fin de que no se excedan los mencionados topes.

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

Sección 2ª- horas extraordinarias

Artículo 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 o trabajadoras incluidas en el presente Convenio, disfrutarán 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 empresas y trabajadoras o trabajadoras, 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 o trabajadora haya prestado servicio efectivo durante la mayor parte de dicha época.

No obstante, el trabajador o trabajadora 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. Si la coincidencia es con el descanso semanal se entenderán iniciadas las vacaciones el día siguiente al de su descanso.

Se computará como periodo de servicios las ausencias del trabajo derivadas de procesos de incapacidad temporal

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el período de suspensión del contrato de

trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 37º.- Permisos retribuidos.- El trabajador o la trabajadora 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 o trabajadora haya de hacer fuera de su isla de residencia y las demás circunstancias que en el caso concurran.

c) Tres días por el nacimiento de hijo o hija o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho conviviente. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto 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 período 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 o trabajadora podrá acompañar a cualquiera de sus hijos o hijas 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 o a la facultativa.

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

Las empresas que conceden estas licencias y permisos, podrán prorrogarlas siempre que se solicite debidamente.

g) Licencia por Estudios. Será preceptiva la concesión de licencias que los trabajadores o trabajadoras 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 o trabajadora 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 ocho 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 octavo 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 sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

La concreción horaria y de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

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

LI) Los trabajadores y las trabajadoras, 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 hija o hijo menor de un año. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Las trabajadoras afectadas por lactancia de un hijo o hija 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 o cuidado de familiares.- Los trabajadores o las trabajadoras 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, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Dicha situación de excedencia no podrá exceder de cuatro años y se extinguirá, en cualquier caso, al cumplir el hijo o la hija los cuatro años de edad. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

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

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

El trabajador o la trabajadora podrán dejar sin efecto la situación de excedencia prevista en este apartado al objeto de anticipar su reincorporación a su puesto de trabajo, sin necesidad de agotar el período para el que hubiera solicitado la excedencia, previa comunicación por escrito a la empresa en el plazo de un mes de antelación.

Lo dispuesto en el presente artículo, 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 o las trabajadoras 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 o trabajadora, de preavisar mediante escrito a la empresa 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 o trabajadora con la indicada antelación, las empresas vendrán obligadas a su inmediata admisión en su antiguo puesto de trabajo, quedando la empresa en facultad para rescindir sin indemnización alguna el contrato del trabajador contratado o trabajadora contratada interinamente para cubrir la vacante producida por el o la excedente.

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

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.

Transcurrido el plazo de la excedencia concedida, el trabajador o trabajadora 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.

Las empresas podrán cubrir la vacante del o de la excedente con otro trabajador o trabajadora, 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 o hija 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 o la beneficiaria mediante el correspondiente escrito, en el que deberá concretarse la fecha de incorporación a su puesto de trabajo.

Artículo 42º- Baja por incapacidad temporal.- En el primer proceso de Incapacidad Temporal (I.T.), en cada período anual, los trabajadores o trabajadoras 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 a la empresa, 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 de la empresa, 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 o trabajadoras 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 o trabajadoras, 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 o trabajadora no procediera a facilitar dicho dato o lo facilitase de forma inexacta por causa imputable al trabajador o trabajadora, no tendrá derecho a complemento ni diferencia a cargo de la empresa.

Artículo 43º- Maternidad y paternidad.- 1.- 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 párrafo octavo del artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, y respecto de 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 concordante de aplicación, quedando el empresario o empresaria exonerado o exonerada del abono de las prestaciones económicas en régimen de pago delegado.

2.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.- En los supuestos de nacimiento de hija o hijo, adopción o acogimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de desarrollo.

Artículo 44.- Jubilación parcial. 1.- Los trabajadores y las trabajadoras, fijos ordinarios o fijas ordinarias o fijos discontinuos o fijas discontinuas contratados y contratadas a tiempo completo, que reúnan los requisitos mínimos establecidos en la Ley 40/2007, para acceder a la jubilación parcial, podrán reducir su jornada de trabajo y salario, compatibilizando dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les reconozca.

Las empresas quedarán obligadas a la contratación simultánea de una trabajadora o un trabajador en situación de desempleo o que estuviera trabajando en la misma empresa con un contrato de duración determinada con las condiciones que establece la legislación correspondiente sobre contratación (12.7 del Estatuto de los Trabajadores).

-El porcentaje de reducción de jornada deberá ser el máximo fijado legalmente en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social (75%), si bien aplicando para cada uno de los años a partir de 2008 el régimen de transitoriedad previsto en la nueva disposición transitoria decimoséptima, apartado 3, de la citada Ley, incorporada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, esto es: en el 2009, el 82%; en el 2010 el 80%; en el 2011 el 78% y a partir del 2012 el 75 por ciento.

-Durante el período que transcurra entre el inicio de la jubilación parcial y el cese definitivo por jubilación total, en ningún caso podrá reducirse el porcentaje máximo de reducción de jornada.

-Cuando la trabajadora o el trabajador relevado cumpla la edad de jubilación ordinaria, se producirá automáticamente la extinción definitiva del contrato de trabajo con la empresa.

-Para los supuestos de reducciones de jornada del 85%, al amparo del apartado 2.c) del artículo 166, de la Ley General de la Seguridad Social, será exigible en todo caso el mutuo acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa.

Artículo 45º- Jubilación 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 o trabajadora jubilada por otro u otra 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 o trabajadora y la empresa para acogerse a lo antes estipulado. Este acuerdo habrá de realizarse por escrito.

En caso de desacuerdo, el trabajador afectado o la trabajadora afectada, 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.

La jubilación prevista en este artículo operará solamente en el supuesto de que el trabajador o trabajadora tengan cubierto el período de carencia mínimo para causar derecho a la pensión de jubilación.

Artículo 46º- Ayuda por estudios.- Durante el periodo comprendido entre el 1 de Abril de 2009 y el 31 de Marzo de 2011 y para los trabajadores o traba-

adoras que tengan hijos o hijas en edad escolar entre los 3 y 16 años de edad, se establece una ayuda económica de 43,07 euros, por cada hijo o hija, como mínimo, que las empresas deberán 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 una de sus respectivas empresas vendrá obligada 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 22 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 7.200 euros, a favor del propio afectado o afectada o, en su caso, de los beneficiarios o las beneficiarias o herederos o herederas legales de los mismos o las mismas.

Dicha actualización de capital será exigible a partir de día primero de enero de 2010.

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 la empresa en el momento en que el trabajador o trabajadora presente el correspondiente justificante.

Artículo 49º.- Kilometraje.- Durante el período comprendido entre el día 1 de Abril de 2009 y el 31 de marzo de 2011, las empresas abonarán a sus trabajadores o trabajadoras que utilicen para su labor vehículo propio, 0,27 Euros 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 22 del mismo.

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

Artículo 50º.- Atenciones al personal.- Las empresas facilitarán a los trabajadores o trabajadoras asientos de descanso para ser utilizados en tanto no tengan que atender al público y permanentemente al o la Auxiliar de Caja.

Artículo 51º.- Uniformidad.- Los trabajadores o trabajadoras 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 vestidas y aseados y aseadas.

Las empresas vendrán obligadas a entregar a los trabajadores o trabajadoras, 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.

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

Las empresas que exijan a sus trabajadores o trabajadoras 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.

Capítulo VIII.- Inaplicación del régimen 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 las empresas que, en su caso, 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 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 constituirá 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 tabloneros 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 y trabajadoras.

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 y trabajadoras 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 o trabajadoras 20 horas
- De 251 a 500 trabajadores o trabajadoras 30 horas
- De 501 a 750 trabajadores o trabajadoras 35 horas
- De 751 trabajadores o trabajadoras 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 o empresaria.

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 o empresaria 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 o trabajadoras 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 o Delegada que, necesariamente, deberá ser trabajador activo o trabajadora activa de la misma.

El Delegado o Delegada 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 a la empresa 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 a la empresa.

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 concurren en él o 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.- Las empresas descontarán la cuota sindical de la nómina de los trabajadores o trabajadoras si así lo pidieran éstos o estas 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 o afiliadas a la Central a la que pertenezcan los interesados o interesadas represente, como mínimo, un 20 por 100 de la plantilla.

Artículo 58º.- Cargos sindicales.- Los trabajadores o trabajadoras que, afectadas o afectadas 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 o las 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 o las representantes de las citadas Centrales Sindicales, deberán comunicar a la empresa, 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 la empresa o representante del mismo o de la misma.

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 o las 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 revela-

sen 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 necesaria 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 o médica 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. La empresa 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 o hija y así lo certifique el médico o médica 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 a la empresa 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 o trabajadoras adoptando cuantas medidas sean necesarias para ello y, más concretamente, aquellas referidas a evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación; paralelamente, los trabajadores o trabajadoras deben velar por el cumplimiento de las medidas de prevención, individuales o colectivas, que en cada caso se adopten.

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

Todos los trabajadores o trabajadoras 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 o trabajadoras 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 o trabajadoras: 5 horas / mes.
- Centros de trabajo de 31 a 50 trabajadores o trabajadoras: 10 horas / mes.
- Centros de trabajo de 51 a 100 trabajadores o trabajadoras: 15 horas / mes.
- Centros de trabajo de 101 a 250 trabajadores o trabajadoras: 20 horas / mes.
- Centros de trabajo de más de 250 trabajadores o trabajadoras: 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.

Dicha situación, será computable a efectos de antigüedad.

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 Comercio 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 o trabajadoras 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 dicho conducta por parte de las empresas o trabajadoras y trabajadoras (incluidos e incluidas los y las superiores y los compañeros y las compañeras) 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 las empresas y a los trabajadores o trabajadoras 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 o trabajadora 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 o trabajadora así lo decide, y a su elección, por un representante de los trabajadores, por el superior inmediato o por superiora inmediata, 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 o trabajadora que sea objeto de acoso sexual.

La persona a la que irá dirigida la denuncia será, a elección del trabajador o trabajadora, un miembro del departamento de recursos humanos o de personal, o un miembro de la dirección de la empresa.

Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, 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 o a todas las intervinientes, inclusive a los representantes legales de los trabajadores o trabajadoras 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 todas y 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 o trabajadora 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 o trabajadoras afectadas.

-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 o trabajadoras sean tratados y tratadas 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 o trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos y todas. 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 o trabajadoras 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 o trabajadoras, a un o una miembro del departamento de recursos humanos o de personal o un o una miembro de la dirección de la empresa.

Asimismo, si el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado o sancionada 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 y todas las trabajadoras 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), está 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 actuar 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 o a la que pretenda perseguir o represaliar al o a la denunciante.

Las partes firmantes del presente acuerdo, conscientes de la importancia que este fenómeno laboral está 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 u otras compañeras que colaboren con él 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 u obligarlas 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 esté informado.
- Infundir miedo para que no hable con otros u otras superiores.
- Ignorar su presencia o referirse a él o ella como si fuera invisible, no dirigirle 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.
- Minimizar 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 o trabajadoras sin indicarle cómo desea que el trabajo se realice.
- Restringir las posibilidades para que pueda clarificar su posición o sus puntos de vista.
- Utilizar tácticas de desestabilización.
- Trasladarlo o trasladarla a otro despacho, zona, departamento o simplemente cambiarlo o cambiarla de mesa, con ánimo de separarlo de sus compañeros o separarla de sus compañeras de hacerle sentir que molesta.
- Excluirle o excluirla de cualquier acontecimiento que organice la empresa o de cualquier actividad social.
- Denigrarle o denigrarla delante de superiores.
- Rechazar sus propuestas desde el principio sin argumento razonable.
- Responsabilizarle o responsabilizarla 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 o controlarla y vigilarla constantemente de una forma inculmente.
- 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 o acosadora, pero además el acosador o acosadores o acosadora o acosadoras, 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 o compañeras dicen para atemorizarle o atemorizarla más si cabe y se aisle aún más.

-Críticas 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 o enfermo 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 público de conductas falsas para crear animadversión.

-Hablar mal y en semisecreto, 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 más 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.

-Crítica y menosprecia el trabajo de la víctima en presencia de compañeros o compañeras, 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 víctima.

Las partes firmantes del presente Protocolo, reconocen y están convencidos y convencidas 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 afectado o la trabajadora afectada. A nivel Psíquico. La sintomatología puede ser muy diversa. El eje principal que sufre el o la sujeto afectado o afectada es la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. La ansiedad que manifiestan estos o estas 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 o afectadas 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 afectado o la trabajadora afectada, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrollen comportamientos sustitutos (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 encontrar con diversas manifestaciones de patología psicósomática: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.

b) Para la organización del trabajo. Está 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.

Intervención.

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.- Las empresa adoptarán las medidas necesarias para publicar el presente Protocolo en todos los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajo.

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 o trabajadora 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 o acosadora 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 iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurara un listado de incidentes, lo más 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 o una miembro del departamento de recursos humanos, de la dirección de la empresa, el psicólogo o psicóloga del servicio de prevención de riesgos laborales o el médico o doctora del mismo servicio de prevención. Cuando el trabajador o trabajadora 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 o afectada podrán intervenir en su nombre.

La representación legal de los trabajadores deberá ser informada de todos los casos de acoso moral 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 trámite de audiencia a todos los y todas las intervinientes, inclusive los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras si así lo hubiera decidido el trabajador o la trabajadora afectado o afectada, 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 sóli-

da 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 o la afectada, 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 las o 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 capítulo de faltas y sanciones y 54.2 c del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de que la culpable o el culpable resultase algún directivo o alguna directiva de la empresa al que no le fuera de aplicación el Convenio Colectivo, la empresa adoptara la medida adecuada para que el culpable o la culpable no puedan 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 seguir manteniendo en el presente Convenio Colectivo, su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medio ambiental a todas las empresas y trabajadores o trabajadoras 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 y trabajadoras 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 o trabajadoras, 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 las y los usuarios y clientas 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 y trabajadoras 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 dis-

criminatoria 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 y empresarias, 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 las empresas, 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. Este 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, CC.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 o expertas 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, Avda. Comte de 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.

Disposición 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.

Disposición 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, las empresas y trabajadores o trabajadoras de las mismas se regirán, en un todo y con exclusividad, por lo dispuesto en el presente Convenio.

Disposición adicional 3ª: Órgano 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 transitoria I: Los atrasos salariales devengados por la aplicación del presente Convenio Colectivo deberán ser satisfechos por las empresas a sus trabajadores o trabajadoras, como máximo, dentro del mes siguientes a su publicación en el BOIB, con su consiguiente cotización a la Seguridad Social dentro del mes siguiente al de hacerse efectivos.

Disposición 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 regirán 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 empresa 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. Al mismo tiempo hace referencia, al amparo del Art. 1.1.) 2.) del Estatuto de los Trabajadores a toda persona física o jurídica, o comunidades de bienes y demás figuras previstas en el Art. 35 y concordantes del Código Civil.

Anexo I

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 fija discontinua o fijo discontinuo, por haber concluido el período de actividad para el que fue ocupado u ocupada, sin perjuicio de su reanudación siguiente, de acuerdo con lo legal y/o convencionalmente establecido.

Sin otro particular,

LA EMPRESA

El Trabajador/a

Recibí el duplicado
(Fecha y firma)

Anexo II

Llamamiento trabajadores fijos discontinuos y comunicación a la oficina de empleo.
(Art. 6.5 del Real Decreto 625/1985, de 2 de Abril y artículo 15 Convenio Colectivo de Comercio).

Empresa:

Denominación Social D.N.I., CIF ó NIE nº:
de la Empresa:
Actividad:
Domicilio y localidad:
Número de cuenta de cotización S.S. Empresa:
Nombre y domicilio del centro de trabajo:
Número de cuenta de cotización S.S. Empresa, si se trata de distinta
Provincia o Comunidad Autónoma:

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 o trabajadora:

Nombre y apellidos:
Número de afiliación a la S.S.:
Fecha nacimiento D.N.I. nº 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:

Anexo III

Contrato de duración determinada celebrado al amparo del artículo 16 del Convenio Colectivo de Comercio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares período Abril 2009-Marzo 2011.

Por la empresa:

Denominación Social
DNI/ NIE
En concepto de
Empresa Cif
Actividad Código
Domicilio c.c.c
Nº.de trabajadores/as en plantilla.
Domicilio del centro de trabajo ccc del centro de trabajo
Nº. de trabajadores/as del centro de trabajo.

El trabajador:

Nombre y apellidos
Nº.Af.SS
DNI/NIE
Fecha de nacimiento: Nivel de estudios terminados:
Domicilio:

Con la asistencia legal, en su caso, de D/Dña.
edad,
D.N.I
en calidad de

Declaran y convienen: Que el presente contrato celebrado al amparo del Artículo 16 del Convenio Colectivo de Comercio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, en relación con el artículo 15 1º a) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y del Art. 2.1 del R.D. 2720/98, de 18 de Diciembre, tiene por objeto:

La realización de trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas del sector expresamente identificadas en el citado Art. 16 del Convenio Colectivo del sector consistente en:

- Campañas Genéricas y/o específicas.
- Ferias.
- Exposiciones.
- Ventas promocionales y/o especiales.
- Rebajas.
- Aniversarios.
- Actividad que contribuye a dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda dentro del proceso de adaptación de la empresa, frente a la oferta comercial derivada de la competencia en el sector.

Se marcarán con (x) el o los recuadros correspondientes, pudiéndose explicar a continuación las causas:

.....

Que reúnen las condiciones necesarias para la celebración del presente contrato y, en consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

Cláusulas:

Primera.- El trabajador contratado prestará sus servicios como
, con la categoría profesional de

Segunda.- La jornada de trabajo será de horas de trabajo efectivo en cómputo anual, prestadas de..... a....., con los descansos que establece la Ley y en particular el Artículo 33 del Convenio Colectivo de Comercio para el Comercio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Tercera.- La cuantía de la retribución por todos los conceptos, será de Euros brutos mensuales que se distribuye entre los siguientes conceptos salariales : Salario base, antigüedad, plus de transporte...

Cuarta.- La duración de las vacaciones será de 31 días naturales o su proporción al tiempo trabajado.

Quinta.- Se establece un período de prueba de..... La situación de baja médica por incapacidad temporal por cualquier causa o maternidad SI/NO interrumpe el cómputo del mismo.

Sexta.- La duración aproximada e incierta del contrato será de..... y se extenderá desde..... a

Septima.- El contrato se extinguirá de acuerdo con lo previsto en el art. 16 del vigente Convenio Colectivo de Comercio de la CAIB.

Octava.- En lo no previsto en este contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente en el artículo 16 del Vigente Convenio Colectivo de Comercio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, Artículo 15.1a) del Estatuto de los Trabajadores y Artículo 2.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de Diciembre.

Novena.- El presente contrato se registrará en la Oficina de Empleo correspondiente.

Decima.- Los trabajadores al finalizar el contrato tendrán derecho a una compensación económica de 14 días por año de servicio en los términos previstos en el artículo 16 del Convenio Colectivo para el Comercio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Cláusulas adicionales:

Y para que así conste, se extiende este contrato por cuadruplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.

En , a de de 20

El trabajador/a El representante legal La empresa
Del trabajador/a

Anexo IV

Comunicación de ejecución de jornada irregular (Art. 32)

A la atención del trabajador/a D/Dñª

En aplicación de lo establecido en el artículo 32 del vigente Convenio Colectivo Laboral para el Comercio de Baleares, le comunicamos que a partir del día y hasta el día su jornada laboral será irregular, con arreglo a lo siguiente:

1º.- La jornada máxima semanal será de horas.

2º.- Las horas semanales que superan las cuarenta, serán compensadas de la siguiente forma (márquese lo que proceda):

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

Por la empresa Recibí
El trabajador/a

Observaciones:

Anexo V

	A) Salario Base	B) Plus de Trans- porte	C) Precio hora domingos /festivos
Grupo profesional I			
Grupo I			
Profesional de oficio 3º	836,77	89,83	8,91
Aux. Activo o Administrativa de menos De 3 años de antigüedad	836,77	89,83	8,91
Reponedor o reponedora	836,77	89,83	8,91
Auxiliar de Supermercado	836,77	89,83	8,91
Auxiliar de Recaudación	836,77	89,83	8,91
Auxiliar de caja de menos de 2 años De antigüedad.	836,77	89,83	8,91
Ayudante o ayudanta sección merecedores	836,77	89,83	8,91
Ayudante o Ayudanta	836,77	89,83	8,91
Vigilante	836,77	89,83	8,91
Telefonista	836,77	89,83	8,91

Recepción de Mercancías	836,77	89,83	8,91
Empaquetador o Envasador/ Empaquetadora o Envasadora	836,77	89,83	8,91
Cobrador o Cobradora	836,77	89,83	8,91
Auxiliar escapatista	836,77	89,83	8,91
Ordenanza	836,77	89,83	8,91
Profesional carnicero o carnicera de 3ª	836,77	89,83	8,91
Profesional pescadero o pescadora de 3ª	836,77	89,83	8,91
Profesional charcutero o charcutera de 3ª	836,77	89,83	8,91
Profesional pastelero o pastelera de 3ª	836,77	89,83	8,91
Ayudante o Ayudanta de oficio	836,77	89,83	8,91
Sereno	836,77	89,83	8,91
Portero o portera	836,77	89,83	8,91
Repasadora o repasador de sacos, medias	820,80	89,83	8,76
Personal limpieza	820,80	89,83	8,76
Mozo o moza	820,80	89,83	8,76
Ayudante de chófer o ayudanta de conductora	820,80	89,83	8,76

Grupo profesional II

	A) Salario Base	B) Plus de Trans- porte	C) Precio hora domingos /festivos
Grupo II			
Pro. Oficio 2ª	892,71	89,83	9,46
Vendedor o vendedora especial 2ª de perecederos	892,71	89,83	9,46
Chófer repartidor o conductora repartidora	892,71	89,83	9,46
Conserje	892,71	89,83	9,46
Ayudante cortadora o cortador	892,71	89,83	9,46
Profesional carnicero o carnicera 2ª	892,71	89,83	9,46
Profesional pescadero o pescadora 2ª	892,71	89,83	9,46
Profesional charcutero o charcutera 2ª	892,71	89,83	9,46
Profesional pastelero o pastelera 2ª	892,71	89,83	9,46
Ayudante o ayudanta sección especializada supermercado			
Y autoservicios	892,71	89,83	9,46
Dependiente o dependienta sección especializada	892,71	89,83	9,46
Auxiliar administrativo o administrativa de más de 3 años de antigüedad.	867,45	89,83	9,24
Auxiliar de caja de más de 2 años de antigüedad	867,45	89,83	9,24
Dependiente o dependienta de menos de 4 años	867,45	89,83	9,24
Mozo especializado o moza especializada	867,45	89,83	9,24
Chófer cobrador o conductora cobradora	867,45	89,83	9,24

Grupo profesional III

	A) Salario Base	B) Plus de Trans- porte	C) Precio hora domingos /festivos
Grupo III			
Profesional oficio 1ª	919,48	89,83	9,73
Profesional carnicero o carnicera 1ª	919,48	89,83	9,73
Profesional pescadero o pescadora 1ª	919,48	89,83	9,73
Profesional charcutero o charcutera 1ª	919,48	89,83	9,73
Profesional pastelero o pastelera 1ª	919,48	89,83	9,73
Oficial administrativo o administrativa	919,48	89,83	9,73
Auxiliar administrativo o administrativa de más de 6 años de antigüedad.	919,48	89,83	9,73
Auxiliar de caja de más de 4 años de antigüedad	919,48	89,83	9,73
2º encargado o encargada	919,48	89,83	9,73
Vendedor o vendedora especialista sección	919,48	89,83	9,73
Perecederos.	919,48	89,83	9,73
Viajante	919,48	89,83	9,73
Dependiente o dependienta de más de 4 años de antigüedad	919,48	89,83	9,73
Corredor o corredora de plaza	919,48	89,83	9,73
Preventista	919,48	89,83	9,73
Técnico o técnica de merchandising.	919,48	89,83	9,73
Delineante o delineante	919,48	89,83	9,73
Rotulista	919,48	89,83	9,73
Capataz o capataza	919,48	89,83	9,73
Escapatista	919,48	89,83	9,73
Cortador o cortadora	919,48	89,83	9,73
Visitador o visitadora	919,48	89,83	9,73
Operador u operadora máquina contable	919,48	89,83	9,73
Vendedor o vendedora comercial	919,48	89,83	9,73
Autovendedor o autovendedora	919,48	89,83	9,73

Grupo profesional IV

	A) Salario Base	B) Plus de Trans- porte	C) Precio hora domingos /festivos
Jefe o jefa de División	1071,37	89,83	11,25
Jefe o jefa Compras	1071,37	89,83	11,25

Jefe o jefa Ventas	1071,37	89,83	11,25
Jefe o jefa Almacén	1071,37	89,83	11,25
Jefe o jefa Personal	1071,37	89,83	11,25
Jefe o jefa Sucursal	1071,37	89,83	11,25
Encargado o encargada general	1071,37	89,83	11,25
Jefe o jefa contabilidad	1071,37	89,83	11,25
Jefe administrativo o jefa administrativa	1071,37	89,83	11,25
Dependiente o dependienta mayor	991,75	89,83	10,44
Contable general	991,75	89,83	10,44
Cajera o cajera general	991,75	89,83	10,44
Taquimecanógrafo o taquimecanógrafa			
Idioma extranjero.	991,75	89,83	10,44
Jefe o jefa de grupo	987,35	89,83	10,44
Jefe o jefa servicio mercantil o sección	987,35	89,83	10,44
Encargado o encargada establecimiento comprador	987,35	89,83	10,44
Vendedor o vendedora	987,35	89,83	10,44
Secretario o secretaria	987,35	89,83	10,44
Jefe o jefa sección servicios	987,35	89,83	10,44
Relaciones públicas	987,35	89,83	10,44
Jefe o jefa taller	987,35	89,83	10,44
Intérprete	987,35	89,83	10,44
Técnico administrativo o técnica administrativa	987,35	89,83	10,44
Técnico o técnica marketing	987,35	89,83	10,44
Analista orgánico	987,35	89,83	10,44
Jefe o jefa de caja	987,35	89,83	10,44
Jefe o jefa de sección	987,35	89,83	10,44
Jefe o jefa de sector	987,35	89,83	10,44
Dibujante	987,35	89,83	10,44

Grupo Profesional V

	A) Salario Base	B) Plus de Trans- porte	C) Precio hora domingos /festivos
Grupo V			
Director o directora	1230,98	89,83	12,81
Gerente	1230,98	89,83	12,81
Técnico o técnica superior	1230,98	89,83	12,81
Técnico o técnica de sistemas	1105,77	89,83	11,57
Analista funcional	1105,77	89,83	11,57
Técnico o técnica de programación	1105,77	89,83	11,57
Programador o programadora de sistemas y/o operaciones	1105,77	89,83	11,57
Diplomado universitario o diplomada universitaria	1105,77	89,83	11,57
Formantes			
Mayor de 18 años	694,00	89,83	7,52
Menor de 18 años	609,73	89,83	6,70
Otros conceptos			
Art.46, ayuda por estudios		43,07	
Art.49, kilometraje		0,27	
Domingos/festivos Art.34.		113,38	

En Palma, a 2 de junio de dos mil nueve.

Partes signatarias:

Representación empresarial:
Por Afedeco:
El Presidente
D.Bartolomé Servera Jaume

Representación sindical:
Por FTCHTJ-UGT:
El Secretario General
Antonio Copete González

Por Pimeco:
El Presidente
D.Bernat Coll Fiol

Por FECOHT-CC.OO:
La Secretaria General
Ángeles Sánchez Úbeda

Por PIMEEF, Eivissa i Formentera:
D.Francisco Javier Serra Ferrer

Por U.S.O.:
Sector Comercio
Chela Pujadas Busquets

Por Ascome, Pime Menorca:
D.Jordi Bosch Morlá

— o —

Num. 18463

Resolución del director del Servicio de Empleo de las Illes Balears por la que se concede la calificación provisional de empresa de inserción a la entidad TRACTAMENT INTEGRAL DE RESIDUS VOLUMINOSOS DE MENORCA, SLU y en consecuencia se deja sin efecto la Resolución de 9 de junio de 2009

Hechos

1. En fecha 10 de marzo de 2009 tuvo entrada en el Registro de la Consejería de Trabajo y Formación un escrito de la entidad TRACTAMENT

INTEGRAL DE RESIDUS VOLUMINOSOS DE MENORCA, SLU para solicitar la calificación e inscripción en el Registro como empresa de inserción.

2. En fecha 9 de junio de 2009 se dictó Resolución del director del Servicio de Empleo de las Illes Balears, que fue notificada al interesado, por la que no se concede la calificación provisional de empresa de inserción a la entidad TRACTAMENT INTEGRAL DE RESIDUS VOLUMINOSOS DE MENORCA, SLU por no cumplir los requisitos previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, por los siguientes motivos:

- En el artículo 2 de los Estatutos de la sociedad mencionada que define el objeto social, se debería hacer referencia sólo a los colectivos previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, por la cual se regula el régimen de las empresas de inserción.

- Respecto al artículo 3 de los estatutos, de acuerdo con la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, las actividades enumeradas en el artículo 2 de los estatutos deben ser realizadas por la sociedad directamente, y no indirectamente o mediante su participación en otras sociedades con objeto idéntico o análogo.

- Debe hacerse constar en los estatutos que deben aplicar al menos el 80% de los resultados o excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.

3. Una vez notificada la Resolución mencionada en el punto anterior, en fecha 24 de julio de 2009, ha tenido entrada escrito presentado por la entidad interesada por el que adjunta copia cotejada de la escritura de aumento de capital social y modificación de estatutos de la entidad, otorgada en fecha 22 de junio de 2009 ante la Notaria Teresa Castillo Moreno (núm. 749) en Ciutadella de Menorca, por la que se subsanan las deficiencias mencionadas en el apartado anterior y solicitan poder obtener la calificación como empresa de inserción.

Fundamentos de derecho

1. La Comunidad Autónoma de las Illes Balears asumió, mediante el Decreto 136/2001, de 14 de diciembre (BOIB núm.155, de 27 de diciembre), las competencias transferidas por la Administración del Estado en materia de gestión de trabajo, de empleo y de la formación que le fueron traspasadas por el Real decreto 1268/2001, de 29 de noviembre (BOE núm. 291, de 5 de diciembre), competencias que ejerce el SOIB, entidad autónoma de carácter administrativo, dotada de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, creada por la Ley 7/2000, de 15 de junio (BOIB núm. 80, de 29 de junio), modificada por la Ley 8/2004, de 23 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y de función pública (BOIB núm. 186, de 30 de diciembre).

2. De acuerdo con el párrafo segundo del artículo 1 de la Ley 7/2000, de 15 de junio, modificada por la Ley 8/2004, de 23 de diciembre, las finalidades del Servicio de Empleo de las Illes Balears son planificar, gestionar y coordinar las políticas de empleo, con funciones concretas de información, orientación y de intermediación en el mercado laboral, fomentar el empleo en todas sus vertientes y desarrollar la formación profesional ocupacional.

3. Mediante el Decreto 60/2003, de 13 de junio, (BOIB núm.88, de 24 de junio) se crea el Registro de Iniciativas Empresariales de Inserción de las Illes Balears. Este Decreto es aplicable en todo aquello que no se oponga a la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. De acuerdo con este Decreto la calificación de empresa de inserción debe realizarse mediante una resolución de la directora o director del SOIB, que tendrá efectos desde que se firme. Asimismo, también prevé que la resolución, en el supuesto de concesión, debe acordar la inscripción de la entidad en el Registro de Iniciativas Empresariales de Inserción y la publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

4. La Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción (BOE núm. 299, de 14 de diciembre), establece en el artículo 4 el concepto de empresa de inserción; en el artículo 5, los requisitos mínimos que deben cumplir las empresas de inserción; y, en el artículo 7, la calificación de las empresas de inserción. Se prevé que la calificación de una empresa de inserción corresponderá al Órgano Administrativo competente de la comunidad autónoma dónde se encuentre su centro de trabajo. La calificación provisional se otorgará si se cumplen los requisitos que establecen las letras a), b), d) y g) del artículo 5 mencionado, y la calificación definitiva será certificada por el Registro de empresas de inserción cuando se puedan acreditar ante este órgano los requisitos de las letras c),e) y f) del artículo mencionado en un plazo no superior a un año desde la calificación provisional.

5.D'acuerdo con el artículo 105 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, las Administraciones Públicas podrán revocar en cualquier momento sus actos de gravamen o desfavorables, siempre que esta revocación no constituya dispensa o exención no permitida por las leyes, o sea contraria al interés público o al ordenamiento jurídico. Puesto que el interesado ha subsanado las deficiencias mencionadas en el apartado segundo del expositivo de hechos y se puede otorgar la calificación provisional de la entidad, se deja sin efecto la Resolución del director del SOIB de 9 de junio de 2009 por la que se deniega la calificación provisional de empresa de inserción a la entidad interesada.

6. Visto que de la documentación presentada por la entidad TRACTAMENT INTEGRAL DE RESIDUS VOLUMINOSOS DE MENORCA, SLU se desprende que cumple todos los requisitos establecidos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, se informa favorablemente la calificación provisional de la mencionada entidad como empresa de inserción.

Por lo expuesto, y vista la propuesta de la jefe del Departamento de