

empresa, cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia y entrega de documentos, mercancías y pequeña paquetería en general.

b) De motocicleta o ciclomotor: Es el empleado por cuenta ajena que conduce un vehículo a motor de dos ruedas, propiedad de la empresa, cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y pequeña paquetería.

3. Andarín: Su función se reduce a realizar misiones de pequeño transporte dentro de un limitado radio de acción, siguiendo las instrucciones emanadas en cada caso del encargado de organizar el servicio.

Para efectuar su trabajo el andarín utilizará los medios públicos de transporte, urbanos y/o interurbanos, o bien –cuando las distancias a recorrer razonablemente lo permitan– realizará el servicio andando.

Personal de control y administrativo: Es el empleado en trabajos de organización comercial, administración y control del transporte y el informático complementario necesario para el funcionamiento de las empresas.

4. Jefe de 1.ª: Es el empleado que, al mando de otros jefes lleva la dirección de un centro de trabajo o conjunto de unidades operativas.

5. Jefe de 2.ª: Es el empleado que dirige la actividad de una unidad operativa o centro de trabajo de tener éste una plantilla de personal administrativo igual o superior a 10 trabajadores.

6. Oficial de 1.ª: Es el trabajador que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección trabajos que requieren iniciativa, pudiendo tener bajo su mando a personal administrativo de inferior categoría.

Se adscriben a esta categoría los programadores informáticos.

7. Oficial de 2.ª: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza trabajos secundarios que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se adscriben a esta categoría los controladores de tráfico y promotores comerciales.

8. Auxiliares: Es el trabajador mayor de 18 años que se dedica a operaciones administrativas elementales y mecánicas necesarias ayudando a oficiales y jefes. Puede manejar máquinas de oficina y terminales de ordenador.

9. Aspirantes: Son los trabajadores de 16 y 17 años que inician su actividad laboral realizando una actividad preparatoria a la administrativa.

Al cumplir los 18 años de edad (con efectos del día 1.º del mes natural siguiente) pasarán automáticamente a la categoría de auxiliares.

Personal subalterno y de oficios varios: Es el que realiza labores accesorias y complementarias a las actividades principales de la empresa.

10. Ordenanza: Es quien realiza recados dentro y fuera de la oficina así como trabajos auxiliares en la misma tales como copia de documentos, franqueo de correspondencia, etc.

11. Vigilantes: Tiene a su cargo el servicio de vigilancia nocturna o diurna de los locales, pudiendo poner en marcha y para servicios de calefacción, refrigeración, etc. Así como realizar, durante su jornada, otros trabajos que no impidan su función principal de vigilancia.

12. Encargado de oficios varios: Es quien teniendo conocimiento de los distintos oficios, pudiendo tener bajo su mando a oficiales y peones de diversos oficios, realiza y dirige labores de mantenimiento y conservación de los locales y maquinaria de las empresas.

13. Oficial de oficios varios: Incluye al personal como mecánicos, carpinteros, electricistas, etc. Que, con perfecto conocimiento de uno o varios oficios, y siguiendo las directrices y órdenes de la empresa llevan a cabo su cometido con plena responsabilidad y autonomía.

14. Mozo o peón: Es el trabajador que realiza principalmente funciones manuales en las que predomina el esfuerzo.

Se adscribe a esta categoría el personal de limpieza.

ANEXO II

Tabla salarial 2006

Categorías profesionales	Salario mensual
	Euros
Jefe 1.ª	993,25
Jefe 2.ª	923,19
Oficial 1.ª	901,78
Oficial 2.ª	785,64
Auxiliar	660,92
Aspirante de 16 y 17 años	551,72
Ordenanza	585,83
Vigilante	576,27
Encargado de oficios varios	854,13
Oficial de oficios varios	774,08
Mozo o peón	585,83
Andarín	585,83
Conductor	751,05

21779 RESOLUCIÓN de 21 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia.

Visto el texto del III Convenio Colectivo Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (Código de Convenio n.º 9912695), que fue suscrito con fecha 12 de junio de 2006, de una parte por la Asociación Española de Tiendas de Conveniencia (AETCON), en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales FETICO, UGT y FASGA, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 21 de noviembre de 2006.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

III CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL-ESTATAL DE LAS CADENAS DE TIENDAS DE CONVENIENCIA 2006-2009

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente convenio colectivo se concierta entre la asociación española de cadenas de tiendas de conveniencia (AETCON) y las representaciones sindicales con implantación en el sector, compuesta por las centrales sindicales: federación de trabajadores independientes de comercio (FETICO); unión general de trabajadores (UGT) y federación de asociaciones sindicales (FASGA).

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

El presente convenio es de aplicación a:

Empresas: Las empresas, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, dedicadas, como actividad principal, al comercio al por menor de productos bajo la modalidad llamada de tienda de conveniencia, conforme a los requisitos que a tal efecto define la ley orgánica de ordenación del comercio minorista, y siempre que tengan como empresa o grupo de empresas, al menos tres centros o unidades comerciales organizados en red integrada vertical que reúnan en su conjunto una superficie de venta no inferior a mil metros cuadrados.

Igualmente se regirán por el presente convenio, con independencia del número de centros y metros cuadrados de venta, las empresas, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, que operen como franquiciadas de las citadas en el párrafo anterior.

Quedan excluidas de este ámbito las empresas, grupos de empresa, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, cuya actividad de conveniencia sea secundaria respecto a la principal del centro de trabajo.

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

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

Trabajadores: Los que presten sus servicios con contrato laboral en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación, tanto si los trabajos que realizan son mercantiles, como si son de cualquier otra actividad que se

desarrolle dentro del centro de trabajo y pertenezcan a la misma empresa.

No será de aplicación el presente convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

Ámbito territorial.—El presente convenio será de aplicación en todo el territorio del estado español para las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el boletín oficial del estado, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2009.

Denuncia.—Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes firmantes del mismo podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

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

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

Artículo 5. *Indivisibilidad del convenio.*

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

Artículo 6. *Igualdad en el trabajo.*

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

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

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

Artículo 7. *Comisión mixta.*

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

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

La comisión conocerá de los contratos de trabajo que se realicen al amparo de lo dispuesto en el artículo 16.º 5 del presente convenio, así como será informada de las conversiones en indefinidos que se produzcan al término de aquellos.

Solución extrajudicial de conflictos.—En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y 4.2.b, del reglamento que lo desarrolla y, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la ley del ET, se acuerda adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al tercer

acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (A.S.E.C), así como a su reglamento de aplicación.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

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

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 10. *Grupos profesionales.*

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

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

Formación: profesional, enseñanza obligatoria o equivalente.

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

Formación: profesional, enseñanza obligatoria o equivalente.

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

Formación: titulación universitaria de grado medio ó superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos en la práctica.

Grupo profesional IV. Criterios generales: funciones que suponen la realización de las tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y

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

Formación: titulación al nivel de educación universitaria o formación profesional de grado superior, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Artículo 11. *Promociones y ascensos.*

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

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

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

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

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

Artículo 12. *Trabajo de distinto grupo.*

Todos los trabajadores que desarrollen trabajos de superior grupo percibirán las retribuciones salariales correspondientes a dicho grupo. En el caso de que el trabajo fuera de grupo inferior, se mantendrá la retribución fija del grupo de origen.

Cuando un trabajador sustituya a un compañero de grupo o función superior en razón de la ausencia de éste último por excedencia con reserva de puesto, maternidad o cualquiera otra de las contempladas en el capítulo VIII del presente convenio, no consolidará la nueva función o grupo en razón del mero transcurso del tiempo, aunque si será retribuido conforme al puesto o responsabilidad desempeñada.

CAPÍTULO IV

Tipos de contratación. Período de prueba, ingresos y ceses

Artículo 13. *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores/as, se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores mayores de 45 años, discapacitados, etc.

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

Artículo 14. *Período de prueba.*

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

- Grupos profesionales III y IV: seis meses.
- Grupo profesional II: cuatro meses.
- Grupo profesional I: tres meses.

Cuando el contrato que inicialmente se formalice sea indefinido el periodo de prueba será de seis meses para los grupos III y IV y de cuatro meses para los grupos I y II.

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

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

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

Artículo 15. *Ceses.*

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

- Grupos III y IV: un mes.
- Grupos II y I: quince días.

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

En los casos de violencia de género, constatada conforme a lo dispuesto en la Ley 1/2004, la trabajadora que hubiera de causar baja en la empresa no vendrá obligada a preavisar su baja voluntaria.

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

Artículo 16. *Contratación.*

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

Artículo 17. *Modalidades de contratación.*

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

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

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

Contrato en prácticas: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.º del texto refundido del estatuto de los trabajadores aprobado por R.D. legislativo de 1/1995 y legislación vigente.

Contrato para la formación: El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y sean menores de 21 años que no tengan titulación requerida para formalizar contratos en prácticas en el oficio o puesto de formación o aprobado algún curso de formación profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación.

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

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

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

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

Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del

tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

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

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

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

En el supuesto de que el trabajador, al término de la duración pactada, optase por no continuar en la empresa, no tendrá derecho a percibir la indemnización antes mencionada, sino únicamente la que, en su caso, legalmente le pudiera corresponder.

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

Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador o trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel. En los casos de selección o promoción el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

El trabajador interino tendrá preferencia para ocupar las vacantes de su grupo profesional que, al momento de la terminación de su contrato, pudieran existir en la empresa.

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

En desarrollo de lo dispuesto en el art. 15.1.a, del E.T., se entienden como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, además de las generales contemplada en la Ley, las correspondientes a las actividades siguientes: ferias, exposiciones, promociones de productos o servicios propios o de terceros y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad, siempre que las mismas no se repitan con habitualidad y/o periodicidad, y así conste debidamente especificado en el contrato.

6. Contrato a tiempo parcial:

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

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

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

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

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

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

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

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

La distribución de la ampliación de jornada resultante de la consolidación se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29, si bien

el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las horas complementarias consolidadas aunque no se asignen por el empresario.

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

B) En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el artículo 13.º del presente convenio colectivo y se determinará su cómputo en relación con la prestación efectiva de trabajo contratado. En todo caso el período de prueba se entenderá superado transcurridos seis meses naturales de prestación de servicios.

C) En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, en similar función, a igualdad de condiciones, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo. A tal efecto los trabajadores notificarán en el momento de la contratación o ulteriormente su deseo de convertir su contrato en otro a tiempo completo en la primera vacante que se produzca. La dirección del centro comunicará al trabajador, al momento de la terminación del contrato, las vacantes de su grupo profesional.

CAPÍTULO V

Salarios y estructura retributiva

SECCIÓN PRIMERA

Artículo 18. *Estructura salarial.*

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN SEGUNDA

Artículo 19. *Retribuciones.*

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

Artículo 20. *Salario de grupo.*

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

De conformidad con lo anterior, se establecen para el año 2006 unos salarios de grupo, que han sido incrementados en el dos coma ochenta (2,8) por ciento sobre los salarios revisados de 2005 y que son los siguientes:

Grupo profesional I: 10.949,39 €.

Grupo profesional II: 11.715,99 €.

Grupo profesional III: 12.535,95 €
 Grupo profesional IV: 13.413,50 €.

Durante el primer año de prestación de servicios, el salario del trabajador en formación será equivalente al 80% del salario del grupo II, alcanzando el cien por cien en el segundo año.

El salario hora de grupo, que tiene igual carácter que el anual incluye el importe de las pagas extraordinarias y de las vacaciones.

Grupo profesional I: 6,11 € hora.
 Grupo profesional II: 6,54 € hora.
 Grupo profesional III: 6,99 € hora.
 Grupo profesional IV: 7,48 € hora.

En el supuesto de que conocido oficialmente el comportamiento del IPC del año 2006 el incremento del dos coma ochenta por ciento aplicado a la firma del convenio no alcance el IPC real de dicho año 2006, se revisará, con efectos de primero de enero de 2007, en la diferencia para ser aplicado a las tablas que habrán de servir de base cálculo a los incrementos de 2007, no viniendo obligadas las empresas a abonar atrasos.

Artículo 21. *Pagas extraordinarias.*

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

No obstante lo anterior, las empresas, previo acuerdo con el comité Intercentros, podrán prorratear en doce mensualidades las pagas extraordinarias.

Artículo 22. *Incremento salarial del año 2007.*

Los salarios revisados de 2006 experimentarán en enero del año 2007, un incremento equivalente al dos coma ochenta por ciento.

Finalizado el ejercicio, si el incremento del dos coma ochenta por ciento (2,8) aplicado a principio de año no alcanzara el IPC real de dicho año se revisará, con efectos de primero de enero de 2008, en la diferencia para ser incorporada a las tablas salariales que habrán de servir de base cálculo a los incrementos de 2008, no viniendo obligadas las empresas a abonar atrasos.

Años 2008 y 2009.—Las tablas salariales experimentarán un incremento equivalente al IPC real más 0,2% en 2008 y del IPC real más 0,3% en 2009.

Para aplicar el incremento pactado, los salarios regulados en el presente convenio se actualizarán a primero de enero de los años 2008 y 2009 con un incremento equivalente a la previsión oficial que sobre el comportamiento del IPC realice el gobierno. Los incrementos se aplicarán sobre los salarios revisados del año precedente.

Finalizado cada uno de estos dos años y una vez constatado el comportamiento real del IPC se procederá a revisar las tablas salariales del convenio hasta la diferencia pactada del IPC real más el 0,2% y el 0,3% respectivamente, para ser aplicada a las tablas que habrán de servir de base cálculo a los incrementos del año siguiente.

Respecto a los atrasos, la revisión realizada tendrá efectos retroactivos al día primero de enero de cada uno de dichos años pero exclusivamente hasta una cantidad equivalente a la diferencia entre la previsión aplicada y el IPC real experimentado en cada uno de dichos años.

Artículo 23. *Trabajo nocturno.*

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

Artículo 24. *Dietas y gastos de viaje.*

El trabajador que por motivos del servicio tenga que realizar viajes o desplazamientos a provincias distintas de aquella en la que radique su centro de trabajo, tendrá derecho a percibir una dieta de 24 € o una media dieta de 11 €.

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

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

Artículo 25. *Liquidación y pago.*

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

El pago de haberes se efectuará como muy tarde dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al vencido.

Artículo 26. *Anticipos.*

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

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

Artículo 27. *Incentivos y complementos.*

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

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 28. *Jornada.*

1. La jornada máxima anual de trabajo efectivo queda establecida en 1.792 horas, si bien se respetarán las jornadas anuales más beneficiosas existentes en cada empresa antes de la entrada en vigor del presente convenio. El cómputo de jornada se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.5 del estatuto de los trabajadores.

En el año 2009 la jornada anual máxima de trabajo efectivo se reducirá en ocho horas hasta situarse en 1.784, debiendo las empresas organizar los calendarios de manera que la reducción se disfrute en una jornada completa de descanso.

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

Sin perjuicio de lo anterior, la distribución diaria de la jornada anual pactada se realizará por trabajador de forma que las jornadas trabajadas no excedan de 225 días dentro del año natural.

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

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

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

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

El desarrollo efectivo de la jornada individual planificada es independiente de cualquier variación que se pudiese producir en el horario comercial, ya sea por decisión de la empresa o de las administraciones competentes.

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

3. Descanso semanal.—La acumulación del tiempo de descanso a que hace referencia el artículo 6.º del R.D. 1561/1995 será planificada de manera que, junto a los demás descansos legalmente observables, se dis-

frute semanalmente en dos días consecutivos. La planificación se hará de lunes a domingo, ambos inclusive, y se organizará, en su caso, en turnos rotativos.

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

Artículo 29. *Horas extraordinarias.*

Las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

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

Artículo 30. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de 31 días naturales.

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

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

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

Anualmente la dirección y el comité intercentros establecerán los turnos de vacaciones.

CAPÍTULO VII

Riesgos laborales

Artículo 31. *Seguridad y salud laboral.*

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

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

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

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Las evaluaciones de riesgos que realicen las direcciones de las empresas serán puestas a disposición del delegado de prevención, que haya sido elegido para tal función entre los miembros del comité de empresa o delegados de personal.

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

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

Las empresas afectadas por el presente convenio, y a través de las mutuas patronales, efectuarán a todos los trabajadores que lo deseen (con indiferencia del número de los mismos que ocupe la empresa), un reconocimiento médico anual, incluyendo, en su caso, una revisión ginecológica. Los trabajadores varones mayores de cuarenta años tendrán derecho a un reconocimiento anual de tipo urológico.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 32. *Incapacidad temporal.*

La empresa abonará a los trabajadores con derecho a prestación de la seguridad social que se encuentren en incapacidad temporal o accidente laboral y durante un período máximo de hasta dieciocho meses los siguientes complementos:

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

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

C) En la segunda y sucesivas bajas por incapacidad temporal (enfermedad común y accidente no laboral) del año natural, el complemento de hasta el 100 por 100 del salario grupo se aplicará desde el cuarto día de la baja. Es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante lo anterior, en caso de hospitalización en planta o permanencia hospitalaria superior a veinticuatro horas el complemento alcanzará hasta el 100 por 100 del salario grupo el primer día.

Para tener derecho al percibo de cualquier tipo de complemento por situación de incapacidad temporal la seguridad social o la mutua de accidentes deberá reconocer el derecho al pago de las prestaciones económicas por dicha situación. El complemento se aplicará sobre los importes que abonen la seguridad social o la mutua de accidentes.

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

En los casos de baja por riesgo para el embarazo la suma de la complementación a cargo de la empresa y la prestación de la seguridad social, deberá garantizar el cobro del salario base de grupo.

CAPÍTULO VIII

Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 33.

En los derechos de los trabajadores con hijos se tendrá en cuenta por las empresas en la organización del trabajo la legislación general de afectación y lo expresado en este capítulo.

Artículo 34. *Elección preferente de turno de trabajo.*

Los trabajadores con hijos menores de tres años de edad tendrán derecho de preferencia sobre nuevas contrataciones a la elección de turno horario de trabajo.

La opción habrá de solicitarse por escrito antes del segundo mes siguiente a la incorporación al trabajo tras la baja maternal.

El turno podrá cubrirse en cualquier centro de la provincia, así como permutas con trabajadores de otros centros.

Artículo 35. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

I. Tres días en los supuestos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave o ingreso en planta hospitalaria, excepto maternidad, de parientes de primer grado de consanguinidad o del cónyuge.

Durante el tiempo de hospitalización de familiar de primer grado o del cónyuge por causa de enfermedad o accidente grave, el trabajador podrá disponer de su licencia en días completos separados. En caso de separación de los días, los laborales de los que disponga no podrán superar los que le hubieran correspondido de iniciar la licencia en condiciones normales en el día en el que se produjo la hospitalización o el accidente.

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

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

Iguales permisos disfrutarán las trabajadoras embarazadas para la asistencia a exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto.

En los casos de violencia de género, constatada conforme a lo dispuesto en la Ley 1/2004, el tiempo necesario para la asistencia de la trabajadora a exámenes asistenciales (psicológicos o médicos físicos) del servicio social correspondiente de la seguridad social.

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

Artículo 36. *Otras licencias retribuidas.*

Sin perjuicio de las señaladas en los artículos anteriores, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a percibir el salario de grupo más los complementos personales, por los motivos y el tiempo siguiente:

A) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o relación de hecho. En esta última situación el trabajador deberá acreditar dicha situación por medio de certificado del registro público correspondiente de la comunidad autónoma. En cualquier caso, dicha licencia no podrá ser disfrutada nuevamente hasta que no hubiese transcurrido un período mínimo de dos años desde la anterior licencia.

B) Cinco días en el caso de nacimiento de hijo.

C) Un día al año por traslado del domicilio habitual, previo aviso de dos meses. Realizada la mudanza el trabajador deberá justificar el traslado.

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

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

F) Por el tiempo establecido para disfrute de los derechos educativos generales y de formación profesional en los supuestos y en las formas reguladas por la legislación vigente.

G) Tramitación de permisos para la adopción y el acogimiento con el límite de un día.

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

Artículo 37. *Maternidad.*

a) Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el periodo de baja por maternidad a las vacaciones.

b) Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de baja por maternidad, un permiso no retribuido con derecho a reserva de puesto de trabajo por un periodo no inferior a quince días y no superior a un mes, anunciando el ejercicio de este derecho con quince días de antelación. Durante este periodo la empresa tendrá la obligación de cotizar por la trabajadora a la seguridad social.

c) En el caso de que las trabajadoras desearan ejercer este derecho por un periodo superior de tiempo, que en ningún caso será de más de tres meses de antelación a la baja por maternidad, podrán hacerlo con idéntico preaviso al señalado en el párrafo anterior, las empresas vendrán únicamente obligadas a mantener la cotización de éstas durante un

periodo máximo de un mes que coincidirá, necesariamente, con el inmediatamente anterior al momento de inicio de la baja por maternidad.

Artículo 38. *Lactancia.*

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses podrán optar por sustituir el derecho contemplado en el artículo 37.4 del estatuto por la reducción de media hora en su jornada que se hará coincidir con el inicio o el final de la jornada habitual de trabajo.

Previo aviso no inferior a quince días, las trabajadoras podrán acumular al periodo de baja por maternidad un máximo de diez días naturales, en compensación al no disfrute de este derecho de reducción de la jornada diaria.

Artículo 39. *Guarda legal.*

Aquellos trabajadores que, cumpliendo con las cautelas introducidas por el artículo 37.5 del estatuto de los trabajadores, tuviesen a su cuidado un menor de hasta tres años tendrán derecho a elegir el momento de la prestación fuera de su jornada ordinaria laboral con un preaviso de tres meses y siempre y cuando su elección no afecte a las condiciones de trabajo de otro trabajador.

Cuando se deniegue el momento elegido por esta última causa deberá ponerse en conocimiento del solicitante el nombre o nombres de los trabajadores afectados. En los tales casos de denegación de la jornada elegida deberá ser parte necesaria en el proceso el trabajador cuyas condiciones sea necesario modificar.

Artículo 40. *Excedencia.*

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

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

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

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

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

Artículo 41. *Excedencia por cuidado de hijo.*

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

El período en que el trabajador permanezca en dicha situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. En los casos de familia numerosa, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El derecho a la excedencia se hace extensible a los casos de 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. En estos casos, la reserva de puesto de trabajo lo será igualmente por dos años.

El trabajador con hijos menores de 14 años a quien le falleciera el cónyuge tendrá derecho a dos meses de excedencia con reserva de puesto.

Artículo 42. *Descuento en compras.*

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

CAPÍTULO IX

Condiciones socialesArtículo 43. *Seguro de vida.*

Las empresas formalizarán un seguro colectivo que cubra un mínimo de 13.000 € en los casos de muerte natural, fallecimiento por accidente, sea o no considerado de trabajo, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

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

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

Artículo 44. *Prendas de trabajo.*

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

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

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

Las direcciones de las empresas y sus comités intercentros definirán el régimen y tipo de prendas a entregar a los trabajadores a la vista de las exigencias legales señaladas en la ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 45. *Formación en el trabajo.*

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

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

Las empresas y centrales sindicales firmantes del presente texto suscriben en todos sus términos el III acuerdo nacional de formación continua en los ámbitos funcional y territorial el referido convenio, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el sector.

CAPÍTULO X

Faltas y sancionesArtículo 46. *Régimen disciplinario.*

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

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

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

Están expresamente excluidas las multas de haber.

a) Faltas leves.

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

2. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo a partir de 20 minutos durante el período de un mes; siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de muy grave.

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

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

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

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

7. Pequeños descuidos o la no observancia de las medidas de protección del medio ambiente a la hora de proceder a la eliminación de los residuos, restos o basuras, etc.

8. La inobservancia por los trabajadores no nacionales de la obligación de tramitar en plazo la renovación u obtención de su documentación en regla.

b) Faltas graves.

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, a partir de 30 minutos en el período de un mes.

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

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

4. No cursar en tiempo oportuno o, en todo caso, transcurridos tres días desde la baja, el parte correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado.

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

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

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

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

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

10. La falta de aseo y limpieza (higiene personal, ropa, maquillaje exagerado) de tal índole que pueda afectar a la actividad de manipulación de alimentos, al proceso comercial o a la imagen de la empresa, o cuando produzca fundada queja de los clientes o de los compañeros de trabajo. La reincidencia se considerará como falta muy grave.

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

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

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

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

15. Cuando el trabajador se halle de baja por IT, no comunicar, mediante el oportuno certificado del médico de la seguridad social, el desplazamiento a otro lugar geográfico distinto al domicilio que conste en la empresa, con carácter previo a la realización del mismo.

16. El uso indebido por primera vez de la tarjeta de descuento en compra.

17. El cobro de mercancía a uno mismo o a familiares.

18. La inobservancia de las leyes y demás normativa de aplicación en la empresa, especialmente en materia de medidas sanitarias (prohibición de fumar), cuando hayan sido debidamente anunciadas por la dirección.

19. La inobservancia por los trabajadores no nacionales de la obligación de tramitar en plazo la renovación u obtención de su documentación en regla cuando le hubiera sido advertido oportunamente por la empresa.

c) Faltas muy graves.

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

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

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

4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la empresa, sea cual fuese el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14. El acoso sexual o moral.

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

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

17. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

20. El inobservancia, incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la ley de prevención de riesgos laborales o las determinadas por este convenio o por las empresas en desarrollo o aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

21. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o voluntad propia las medidas de higiene o los procedimientos de seguridad del centro de trabajo, así como en la manipulación de alimentos o de otros productos que exijan especiales procedimientos de calidad.

Artículo 48. Régimen de sanciones.

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

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

Artículo 49. Procedimiento sancionador y prescripción.

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

Las faltas muy graves se harán cumplir como máximo a los seis meses de su imposición, siendo el plazo de tres meses para las graves. De no ser así prescribirá su cumplimiento.

En todo caso, las faltas prescribirán a los diez, veinte y sesenta días según que su calificación sea de leve, grave ó muy grave respectivamente, desde que la empresa tuvo conocimiento de las mismas o a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales

Artículo 50. Horas sindicales y acumulación.

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

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

Artículo 51. Comité intercentros.

En cada empresa afectada será elegido un comité intercentros que será designado entre los miembros de los comités de empresa y delegados de personal. El número máximo de miembros del comité será de trece.

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

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

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

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

Artículo 52. Colegios electorales.

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

Colegio electoral técnicos y administrativos.—Está integrado por los trabajadores adscritos a los grupos profesionales III y IV.

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

Artículo 53. Derecho a la información.

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

Disposición transitoria única. Complemento personal de antigüedad.

Con la entrada en vigor del primer convenio colectivo, quedó conve-nido que no se devengaría otra cantidad por antigüedad que no fuera la que se establece en el presente artículo.

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

Disposición final primera.

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

Disposición final segunda.

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

Las empresas que aleguen hallarse incurso en dichas circunstancias, comunicarán tal extremo a las partes signatarias del presente convenio. Esta comunicación deberá producirse en el término de 72 horas a partir de la firma del presente convenio para los miembros de AETCON, y en el de 15 días para el resto de las empresas a partir de su publicación en el boletín oficial del estado (BOE).

La comisión mixta velará por el exacto cumplimiento y aplicación del procedimiento previsto en el acuerdo interconfederal.

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

Disposición final tercera. Actuación en defensa y protección del medio ambiente.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran necesario que las empresas y sus trabajadores actúen de forma responsable y

respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Disposición final cuarta.

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

21780 *RESOLUCIÓN de 21 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Reintegra, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Reintegra, S.A. (Código de Convenio n.º 9013852) que fue suscrito con fecha 9 de mayo de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 21 de noviembre de 2006.—El Director general de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REINTEGRA, S.A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial.*

El presente convenio afecta a todos los empleados de la compañía mercantil Reintegra, S. A.

Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 2 número 1.a) del estatuto de los trabajadores o disposición que lo sustituya.

El presente convenio será de aplicación en todas las oficinas de España.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una vigencia de tres años, extendiéndose desde el día 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre del 2008.

Artículo 3. *Sustitución y remisión.*

El presente convenio sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores convenios colectivos.

En todas las materias no reguladas por el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y, en general, a la legislación de rango superior vigente en cada momento.

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.*

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, estimadas en su conjunto se establecen con carácter de mínimos, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones a título individual o colectivo implantados en la empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas y que estén definidas como no absorbibles ni compensables en el convenio anterior o en otros documentos de carácter individual o colectivo, quedarán subsistentes, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas por las mejoras establecidas en el presente convenio.

2. Se exceptúan las mejoras económicas que se deriven de la aplicación de las tablas salariales que se fijan en el presente convenio, que podrán compensar y absorber las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal, y las que con carácter voluntario venga abonando la

empresa a la entrada en vigor de este convenio. Igualmente, se exceptúa el plus de transporte.

Artículo 5. *Denuncia.*

El presente convenio se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 1 de septiembre del 2008, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que, explícitamente, se pronuncien por su continuación o rescisión.

CAPÍTULO II

Clasificación del personal

Artículo 6. *Clasificación del personal. Niveles profesionales.*

El personal afectado por el presente convenio colectivo queda integrado en los siguientes niveles y grupos profesionales:

1. Niveles profesionales:

Nivel 1a:

Para su desempeño se requiere la preparación correspondiente a los niveles de enseñanza obligatoria, con tendencia a formación tipo bachillerato o similar. Tiene formación amplia, dentro de su carácter básico, pero no profunda. Suficiente para comprender a su entorno, trabajar en equipo y en círculos de calidad. Requieren de una formación y adaptación al puesto y, en madurez, adquieren un nivel de semicualificación.

Realizan tareas de gestión para reclamar deudas impagadas, desde plataformas de telegestión masiva, deudas que no han sido gestionadas previamente.

Implica la utilización de sistemas informáticos de usuario. Su autonomía está muy limitada y sujeta a instrucciones y procedimientos

Nivel 2a:

Para su desempeño se requiere la preparación correspondiente a los niveles de enseñanza obligatoria, con tendencia a formación tipo bachillerato o similar. Tiene formación amplia, dentro de su carácter básico, pero no profunda. Suficiente para comprender a su entorno, trabajar en equipo y en círculos de calidad. Requieren de una formación y adaptación al puesto y, en madurez, adquieren un nivel de semicualificación.

Realizan tareas de gestión para reclamar deudas impagadas desde plataformas de telegestión tutelada.

Implica la utilización de sistemas informáticos de usuario. Su autonomía está muy limitada y sujeta a instrucciones y procedimientos.

Nivel 1:

Para su desempeño se requiere la preparación correspondiente a los niveles de enseñanza obligatoria, con tendencia a formación tipo bachillerato o similar. Tiene formación amplia, dentro de su carácter básico, pero no profunda. Suficiente para comprender a su entorno, trabajar en equipo y en círculos de calidad. Requieren de una formación y adaptación al puesto y, en madurez, adquieren un nivel de semicualificación.

Realizan tareas y acciones simples y repetitivas, que pueden implicar el uso de máquinas de aprendizaje y utilización sencillos. Su autonomía está muy limitada y sujeta a normas de actuación concretas y detalladas tanto en el tiempo de ejecución como en el modo operativo.

Operan en los procesos sin necesidad de interpretar y sujetos a supervisión estrecha.

Se trata únicamente de un nivel de nueva entrada, conforme al artículo 7 de este convenio.

Nivel 2:

Para su desempeño se requiere normalmente la preparación correspondiente o equivalente a una educación obligatoria, más un ciclo de formación profesional específica, tipo fp2, lo que les da una cierta autonomía profesional en las técnicas que son inherentes a su profesión, más la formación específica, normalmente experiencial, de su puesto de trabajo, lo que se traduce en un buen conocimiento y experiencia de las técnicas a utilizar.

En general requiere la preparación y el paso por el nivel anterior.

Realizan tareas diversas y repetitivas, que pueden implicar el uso de máquinas que requieren cierta habilidad en su manejo, con una iniciativa limitada y sujeta a normas de ejecución concretas y detalladas en el tiempo y que implican la elección del modo operativo adecuado.

Operan en los procesos interpretando las alternativas, sujetos a supervisión y a veces con el apoyo de auxiliares.

Nivel 3:

Para su desempeño se requiere la preparación correspondiente o equivalente a una formación superior no universitaria, es decir, formación de