

**Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo**  
**Dirección Territorial de Empleo y Trabajo**  
**Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación**  
**Convenios Colectivos - VT-310**

*Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Supermercados y Autoservicios de la provincia.*

**ANUNCIO**

Código nº 4600265

R. Elect. 2

JARP/mcm.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Supermercados y Autoservicios de la provincia de Valencia, suscrito el 11/12/2006 por la comisión negociadora formada por la Asociación Empresarial de Supermercados y Autoservicios, CC.OO. y U.G.T., que fue presentado en este Organismo con fecha 27/12/2006; y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1º y 2º.b) del R. Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

Tercero: Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Valencia, a 12 de enero de 2007.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

Convenio Colectivo de Supermercados y  
Autoservicios de la provincia de Valencia

Capítulo Primero.

Disposiciones generales.

Ambito.

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente convenio rige en toda la provincia de Valencia.

Ambito personal: El presente convenio colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de las empresas dedicadas al comercio al detalle de los establecimientos denominados supermercados, autoservicios de alimentación y «hard discount» de Valencia y su provincia.

Regirá igualmente para aquellas empresas que, reuniendo tales condiciones, se establezcan en el futuro dentro del campo de aplicación de este convenio.

En su consecuencia, se regirán por este convenio todos los trabajadores y empleados de la expresada actividad.

Ambito temporal:

A) Vigencia: La vigencia del presente convenio será a partir de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia. No obstante, los efectos económicos serán desde el primero de enero de 2006, a excepción del artículo 9, que entrará en vigor el mismo día de la firma del convenio.

B) Duración: La duración del presente convenio se fija en un año, desde el primero de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2006, prorrogándose tácitamente por períodos anuales.

C) Denuncia: La denuncia del presente convenio habrá de hacerse con un mes de antelación a su vencimiento.

Artículo 2. Concurrencia de convenios.

Este convenio tiene fuerza normativa y obliga a la totalidad de empresas y trabajadores, dentro de los Ambitos señalados por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro.

El presente convenio obliga, como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas y jurídicas, en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma o disposición que no sea de derecho necesario absoluto.

Las condiciones pactadas forman parte de un todo indivisible, por lo que no se puede pretender la aplicación de una o varias de sus normas, olvidando el resto, sino que, a todos los efectos habrán de aplicarse y observarse en toda su integridad.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones contenidas en el presente convenio, estimadas en su totalidad, se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, o situaciones actuales en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos productores que las vengán disfrutando no para quienes en lo sucesivo se incorporen a las empresas, las que podrán contratar a nuevo personal de acuerdo con lo aquí establecido.

Artículo 4. Compensación de mejoras.

Las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en virtud del presente convenio, así como las voluntarias que se establezcan en lo sucesivo, serán absorbidas hasta donde alcance, con los aumentos y mejoras que existan o que puedan establecerse mediante disposiciones legales que se promulguen en el futuro.

Las condiciones pactadas son asimismo compensables en su conjunto con las ya establecidas en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o la causa de ellas.

Artículo 5. Clasificación profesional.

1. Grupos profesionales.

Quedan establecidos los siguientes grupos profesionales en función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de las prestaciones.

Las distintas categorías profesionales quedarán incluidas en cada uno de ellos según la titulación y funciones.

La retribución será la fijada en su categoría. La categoría vendrá determinada por la prevalencia en la función.

A) Grupo profesional de mandos intermedios.

Son aquellos cuya función es la organización y coordinación de cada una de las áreas, secciones, zonas o divisiones, en las que se encuentre dividido el trabajo y que tienen por finalidad conseguir los objetivos marcados por la dirección, contando para ello con medios humanos, técnicos o materiales.

Son asimismo responsables de la coordinación y formación del personal que pudiera haber a su cargo.

Quedan incluidas las categorías de: Jefe de división, jefe de compras, jefe de personal, jefe de ventas, encargado general, jefe sección almacén, jefe supermercado, encargado almacén, jefe sección mercantil, jefe grupo.

B) Personal técnico titulado.

Es aquel que, estando en posesión de un título de grado superior o medio pudiendo llevar a cabo cualquiera de las funciones que su titulación le habilita, por cuenta y bajo dependencia de la empresa. Quedan incluidas las categorías de titulado superior y titulado medio.

C) Personal de actividades auxiliares.

Aquel personal encargado de la realización de tareas auxiliares y accesorias, con poca iniciativa, que se ejecutan bajo directrices concretas, dentro de los distintos ámbitos de la empresa y que tienen como finalidad toda la preparación, suministro, logística, limpieza, reposición y demás funciones tendentes a facilitar la venta.

Quedan incluidas las categorías de: Profesional de distribución comercial, profesional especializado en distribución comercial, envasador, telefonista, rotulista, profesionales de oficio, conductor reparador, portero, personal de limpieza.

D) Personal mercantil.

Es aquel que tiene como finalidad la preparación, montaje, limpieza y demás funciones que conllevan la realización de la venta, además de ésta.

Dentro de este grupo se encuadran los auxiliares mercantiles, que son aquellos que, una vez superado un proceso de formación teórica, realizan todas las funciones tendentes a auxiliar al personal mercantil, facilitando todas sus labores de venta, pudiendo realizar directamente la venta y que tras superar un período de conocimiento práctico de tres años, adquieren la función de personal mercantil.

Quedan incluidas las categorías de: Dependientes y ayudantes de sección mayor y menor y profesionales carniceros, charcuteros, pasteleros, y pescaderos.

E) Personal administrativo.

Aquel que realiza preferentemente funciones de tipo administrativo y de gestión tendentes a facilitar la administración de la empresa.

Dentro de este grupo se encuentran, asimismo, los auxiliares que realizan funciones administrativas elementales y no de gestión.

El personal comprendido en este grupo podrá llevar a cabo funciones de tipo mercantil y auxiliar y siempre respetando lo establecido legalmente.

Quedan incluidas las categorías que componen el actual grupo de administración, así como las cajeras y auxiliares de caja.

No obstante lo expuesto, las partes acuerdan la creación de una comisión normativa que deberá estudiar y regular la redefinición de cada uno de los grupos profesionales y puestos de trabajo, sus funciones y tareas, de acuerdo con los resultados obtenidos del estudio sobre itinerarios ocupacionales del sector de supermercados, actualmente en fase de elaboración.

## 2. Cambios de puesto de trabajo.

El personal que preste sus servicios dentro del campo de aplicación de este convenio podrá ser destinado, por necesidades demostradas del servicio, a realizar otras funciones dentro de la empresa, y ello, con el objeto de reducir al mínimo la movilidad geográfica, conseguir mayor autonomía del centro de trabajo y readaptar los recursos humanos a las nuevas técnicas y necesidades. Todo ello mediante el estricto cumplimiento de lo establecido en el art. 39 del E.T.

Todo el personal de los supermercados y autoservicios colaborará dentro de la jornada en la limpieza de su puesto de trabajo: durante un máximo de 30 minutos, y sin que ello suponga aseo y limpieza de los locales.

El trabajador domiciliado o natural de un municipio donde la empresa implante un nuevo centro, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá solicitar, con al menos seis meses de antelación, ocupar un puesto del mismo grupo, funciones y aptitudes, en este centro teniendo preferencia sobre los demás.

## Artículo 6. Periodo de prueba

Se podrá concertar por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

En el caso de contratación inicial por contrato indefinido se establece un período de prueba de tres meses para los trabajadores no cualificados y de seis meses para los contratados en el grupo de personal mercantil.

Tendrán derecho a una indemnización de dos días por cada mes trabajado, a partir del primero y hasta un máximo de cuatro días si no superan el período de prueba.

El período de prueba será de trabajo efectivo, descontándose por tanto de los días de prueba la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea el motivo de la misma.

## Artículo 7. Comisión paritaria.

Se establece para la vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio una comisión paritaria según lo que se indica a continuación:

1. Estará compuesta por cinco representantes de las empresas afectadas por este convenio, designadas por la Asociación Empresarial de Supermercados y Autoservicios.
2. Cinco representantes de los trabajadores designados de acuerdo con la representación que ostentan en el sector.
3. Un presidente, que será a la vez designado por las partes que negocian el presente convenio; aunque no obstante la comisión paritaria podrá funcionar sin presidente previo acuerdo de las partes.
4. La comisión paritaria se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes.

En primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, bien entendido que media hora después, en segunda convocatoria, actuará con los que asistan.

5. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, teniendo un voto la representación de los empresarios y otro la de los trabajadores.

6. El presidente de la comisión tendrá voz pero no voto; también podrán designar las respectivas representaciones sus asesores que no tendrán voto, pero sí voz. La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las organizaciones representadas dentro de los diez

días hábiles siguientes al de la solicitud de una de las partes, poniéndose de acuerdo las partes sobre el lugar, día y hora en que deberá celebrarse la reunión.

7. Las resoluciones o acuerdos adoptados por la comisión paritaria, tendrán la misma fuerza de obligar que si se hubiesen establecido en el presente convenio, siendo suficiente la publicación de los mismos por la autoridad laboral en el «Boletín Oficial» de la provincia.

8. Los mencionados acuerdos o resoluciones se incorporarán como anexos al presente convenio, teniendo efectos, salvo acuerdo en contrario, desde el mismo momento de la firma.

Su domicilio queda fijado en Valencia, calle Isabel la Católica, número 6-5º-9ª, sede de la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA).

Son funciones de la comisión paritaria la interpretación del convenio colectivo, siendo trámite previo y obligatorio a la vía administrativa o jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados para ello, respecto de la aplicación o interpretación del presente convenio.

## Capítulo II

Jornada y vacaciones.

### Artículo 8. Jornada laboral.

La jornada de trabajo anual queda establecida en 1.791 horas.

La distribución y ejecución de la jornada anual, tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

La jornada ordinaria de trabajo semanal será de 40 horas, finalizando a las 14'30 horas del sábado, salvo que por acuerdo con los representantes de los trabajadores en cada empresa o centro, se pacte otra distinta.

En jornada partida sólo podrá existir un período de descanso intermedio.

Domingos y festivos. Los firmantes del presente convenio sustentan el principio de mantener la inactividad los domingos y festivos, no obstante, en el caso de abrirse los establecimientos en dichos días, acogidos las empresas a las condiciones administrativas vigentes, a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios en los citados días les serán compensadas las horas trabajadas con un incremento del 50% del valor de la hora ordinaria. Las meritadas horas computarán a los efectos del cómputo anual establecido en el presente convenio.

Durante los meses de noviembre y diciembre, se negociará con la representación legal de los trabajadores, y en su defecto con los trabajadores, el calendario anual laboral del año siguiente.

La verificación y control de la jornada se efectuará, con carácter individual en el mes siguiente a la finalización del periodo de distribución de la jornada anual. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo, se compensarán mediante descanso en jornadas completas, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador y la dirección de la empresa, dentro del primer trimestre del año siguiente. Las empresas entregarán a la representación legal de los trabajadores la relación nominal de las horas de exceso.

### Artículo 9. Vacaciones.

Las vacaciones reglamentarias anuales tendrán una duración de treinta y un días naturales que se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre; excepto zonas y municipios costeros o de influencia turística, que será el período comprendido entre el 15 de abril y el 15 de octubre de cada año.

En el caso de trabajadores inmigrantes, las vacaciones podrán disfrutarse de manera ininterrumpida en otros meses del año, siempre y cuando sea a petición de los mismos, y sin que ello suponga derecho a la percepción de la bolsa de vacaciones.

En caso de maternidad, la trabajadora podrá acumular las vacaciones antes o después del periodo de suspensión del contrato por maternidad.

Asimismo, las vacaciones se disfrutaron proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, considerándose como trabajo efectivo a efectos del cómputo de las vacaciones las ausencias involuntarias del trabajador derivadas de las bajas por enfermedad o accidente de trabajo, o las legal y/o convencionalmente establecidas, como el uso del crédito horario sindical o el disfrute de permisos retribuidos.

Caso de que, por conveniencia de las empresas, no se concedieran en el citado período, el personal que las disfrute fuera de aquel, percibirá una gratificación adicional de:

A) 166,81 euros en el supuesto de disfrutar fuera del período dieciséis o más días.

B) 120,12 euros en el supuesto de disfrutar fuera del período de once a quince días.

C) 33,36 euros en el supuesto de disfrutar fuera del período de uno a diez días.

La referida gratificación, no será absorbible y compensable por cualquier otro concepto retributivo que se abone al trabajador en período vacacional.

Cuando el disfrute de las vacaciones se realice fuera del período de tiempo expresado por petición del propio trabajador, no procederá el abono de dicha gratificación.

El período de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdos inter-partes, y asimismo las vacaciones se disfrutaron proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, considerándose como trabajo efectivo a efectos del cómputo de vacaciones las ausencias involuntarias del trabajador, tales como las bajas por enfermedad o accidente de trabajo.

Las vacaciones serán retribuidas como mínimo de acuerdo con el sueldo base de este convenio más el complemento personal reflejado en el art. 11.

### Capítulo III

Conceptos retributivos.

#### Artículo 10-a. Salarios.

El salario del personal afectado por este convenio es el que se especifica para cada categoría profesional en la tabla anexa.

Finalizado el año 2006, y tan pronto se constate oficialmente el I.P.C. de dicho año, se efectuará una actualización salarial equivalente a la diferencia existente entre el I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2006 y el I.P.C. real constatado en dicho año.

#### Cláusula de descuelgue

##### Artículo 10-b. Cláusula de descuelgue.

Ateniéndose a lo establecido en la nueva redacción del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 85-2c, las partes firmantes se avienen a establecer las siguientes condiciones y procedimientos para la no aplicación del incremento salarial del presente convenio colectivo se atribuyen a la comisión paritaria.

Las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en los ejercicios económicos inmediatamente anteriores y prevean tenerlas en el presente ejercicio, tendrán la opción, siempre que respeten los requerimientos y condiciones que, a continuación, se detallan, de dejar de aplicar el incremento pactado para el año en curso no obstante lo establecido en el texto de este artículo.

Las empresas en las que a su juicio concurran las circunstancias expresadas en el párrafo 1 comunicarán en el improrrogable plazo de quince días, a partir de la publicación del convenio o incremento salarial pactado, en el «Boletín Oficial» de la provincia, a los representantes de los trabajadores y a la comisión paritaria de este convenio, su intención de acogerse al procedimiento regulado en la presente cláusula.

En el plazo de treinta días desde la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia la empresa entregará a los representantes de los trabajadores, los datos contables a que se ha hecho referencia, y dentro de estos mismos plazos, las partes acordarán si procede o no acogerse a lo establecido en esta cláusula.

El acuerdo o desacuerdo será comunicado a la comisión paritaria, en el plazo de los cinco días siguientes de haberse producido, quien procederá en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la comisión paritaria registrará la declaración y acusará recibo de la misma, archivando las actuaciones que haya seguido hasta ese momento.

b) En caso de desacuerdo, la comisión paritaria, examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria y los asesoramientos que estime oportunos y oír a las partes, pronunciándose, por mayoría, sobre si en la empresa que se examina concurren o no las circunstancias expresadas en el párrafo primero.

Si no se produjese acuerdo, la comisión paritaria solicitará informe de auditores o censores jurados de cuentas que, será vinculante para los miembros de la comisión.

Los gastos originados por la intervención de auditores o censores jurados de cuentas, serán de cargo exclusivo de la empresa. En las empresas de hasta 50 trabajadores, no será necesario el informe de auditores o censores, siendo suficiente el informe de un gabinete o asesoría cualificados, designados por la comisión paritaria.

El procedimiento establecido en este apartado B) se desarrollará en el plazo de noventa días naturales siguientes a la publicación de este convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Si la comisión paritaria interpreta que en la empresa en cuestión se dan las circunstancias previstas en este artículo, lo comunicará a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa, a efectos de que se apliquen las condiciones salariales de esta cláusula. Transcurrido el período de descuelgue, los salarios aplicables, serán los vigentes en el convenio colectivo de supermercados y autoservicios.

En caso contrario, comunicará igualmente a las partes, su obligación de respetar los incrementos salariales de este convenio.

Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la comisión paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, respecto de ello, sigilo profesional.

El plazo de treinta días establecido en el párrafo 4, será prorrogado como máximo quince días naturales, por acuerdo de la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, siempre y cuando lo comuniquen, conjuntamente, a la comisión paritaria.

El plazo de que dispone la comisión paritaria, para tomar decisiones, podrá ser, igualmente, prorrogable, por quince días naturales, por acuerdo unánime de sus miembros.

Todas las comunicaciones referidas en este artículo deberán efectuarse, mediante escrito por correo certificado, con acuse de recibo.

Los plazos establecidos en este artículo serán de caducidad a todos los efectos. En los plazos prorrogables, la caducidad operará al término de la prórroga, si la hubiera.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes, sólo afecta al incremento salarial pactado, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del texto del convenio.

Cualquier duda que pudiera surgir, en la instrumentación de la presente cláusula de descuelgue, será la comisión paritaria quien entienda y resuelva sobre las mismas.

Durante la tramitación del expediente, queda suspendido el incremento salarial, hasta producirse el informe definitivo.

Si el informe es en el sentido de aplicar el incremento salarial, la empresa vendrá obligada a actualizar los atrasos en un plazo máximo de treinta días desde la finalización del procedimiento del expediente.

Los plazos contenidos en la tramitación del expediente, incluida la actualización salarial, si correspondiera, se reducirán en una cuarta parte, para todas las empresas asociadas a la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana, que apliquen este convenio, empezando a contar los mismos, desde el momento de la firma del convenio para las empresas asociadas.

Complementos personales.

#### Artículo 11. Complemento Personal.

Dicho complemento corresponde a la cantidad que se percibía, por el concepto de antigüedad que los trabajadores tuvieran consolidada, en fecha 31 de diciembre de 1996, tras la desaparición del concepto de antigüedad. Dicha cantidad, no será compensable ni absorbible, debiendo sufrir los mismos incrementos que el salario base experimentalmente.

Complementos de cantidad y calidad.

#### Artículo 12. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75% sobre la hora ordinaria de trabajo. Por mutuo acuerdo, podrán compensarse en su equivalente en tiempo de descanso.

Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 13. Paga extra de verano.

Los trabajadores devengarán, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, una paga denominada extra de verano, que será abonada el día 30 de junio. La cuantía de la paga será equivalente al importe de una mensualidad de sueldo base de la tabla anexa, según categoría profesional más la antigüedad que le corresponda.

Artículo 14. Paga extra de Navidad.

Los trabajadores devengarán, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, una paga denominada extra de Navidad, que será abonada el 15 de diciembre.

La cuantía de la paga será equivalente al importe de una mensualidad de sueldo base de la tabla anexa, según categoría profesional, más la antigüedad que le corresponda.

Las pagas extras de Navidad y verano, podrán abonarse prorrateadas previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Artículo 15. Paga extra de beneficios.

Las empresas establecerán, en favor del personal, una paga extra anual en función de los beneficios, que se devengará en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

La cuantía de esta paga extra de beneficios será equivalente al importe de una mensualidad de sueldo base del presente convenio, según categoría profesional más el complemento personal del art.

11. Esta paga extra podrá ser prorrateada mensualmente por libre decisión de las empresas, o, en todo caso, satisfacerse dentro del primer trimestre de cada año y referida al ejercicio anterior.

Capítulo IV

Beneficios complementarios.

Artículo 16. Vacaciones por cese.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas, durante la vigencia del convenio, con una antigüedad de al menos 20 años, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

Por cese a los 62 años: 8 días de vacaciones por año de servicio.

Por cese a los 63 años: 7 días de vacaciones por año de servicio.

Por cese a los 64 años: 6 días de vacaciones por año de servicio.

Por cese a los 65 años: 5 días de vacaciones por año de servicio.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese, debiendo comunicar el trabajador fehacientemente a la empresa su decisión.

Artículo 17. Permisos.

1) En los casos de nacimiento de hijos, el trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de tres días naturales a partir del hecho causante, ampliable en un día más si precisa desplazamiento igual o superior a 75 kms., y otro más si necesitara pernoctar fuera de su domicilio y el punto de destino se encontrara a una distancia igual o superior a 125 kilómetros.

2) El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno, de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

c) A un día de asuntos propios al año, siempre y cuando preavise a la empresa con la suficiente antelación para su disfrute, que como mínimo será de una semana. Para su concesión, será necesario que estén prestando servicios más del 50% del personal de plantilla del centro de trabajo.

d) Hasta cuatro veces al año con relación al propio trabajador, al mismo hijo o, a familiar dependiente de primer grado, para el tiempo preciso, y con justificación documental visado del facultativo de dicho tiempo, cuando por razón de enfermedad, sea necesario para el propio trabajador o para acompañar a los hijos menores de 14 años o a familiares dependientes de primer grado, del trabajador, al consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

e) Los trabajadores afectados por enfermedades y/o dolencias, de carácter crónico, tendrán derecho a disfrutar dos veces al año de los permisos pertinentes para realizar las revisiones o controles que se deriven de las mismas.

3) Con independencia de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una licencia retribuida de un día por matrimonio de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

4) En las acciones de formación continua de trabajadores de las empresas de supermercados y autoservicios afectados por el presente convenio, que sean financiadas por Forcem, al menos un 50% del tiempo dedicado a la formación se realizará dentro de la jornada laboral del trabajador.

5) Mujer en estado de gestación:

a) Adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las trabajadoras afectadas.

b) Si la adaptación no es posible, o suficiente, la embarazada deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado.

Ambos derechos se tienen también durante el período de lactancia.

c) Ausencia del puesto de trabajo, con derecho a remuneración para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

d) Las trabajadoras voluntariamente, podrán acumular el derecho a lactancia, a razón de una hora por día, en días completos, acumulados al final de la suspensión del contrato por maternidad.

6) Los trabajadores que acrediten estar inscritos en los registros legalmente establecidos al efecto, como parejas de hecho, tendrán derecho a los permisos previstos en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, y los establecidos en el propio convenio, a excepción de los 15 días naturales previstos por matrimonio en el apartado a) del párrafo 3º de dicho art. 37 y el previsto en el nº tres de este artículo.

Capítulo V

Vestuario.

Artículo 18. Uniformes de trabajo.

Estas empresas entregarán a sus empleados dos uniformes completos al año, que serán los adecuados a cada puesto de trabajo. El uso de estos uniformes será obligatorio, prohibiéndose utilizarlos fuera de la actividad laboral, comprometiéndose a su limpieza.

Con carácter excepcional, y para supuestos de deterioro justificado de los uniformes de trabajo, podrá entregarse a cada trabajador aquella prenda que se haya deteriorado, con el máximo de un uniforme más al año.

Será obligación del trabajador cuidar sus prendas de trabajo, y asimismo deberá devolver los uniformes a la empresa a la finalización de la relación laboral.

Capítulo VI

Derechos sindicales

Artículo 19. Sindicatos

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Se admite la conveniencia de que todas las empresas afectadas por el convenio consideren a los sindicatos debidamente implantados en los subsectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los comités de empresa.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida fuera de horas de trabajo y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de doscientos trabajadores, y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al diez por ciento de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal, según se ha dicho, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado, su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la respectiva empresa y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente.

Artículo 20. Funciones de los delegados sindicales.

1.º Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2.º Los delegados sindicales tendrán las facultades reconocidas por la legislación vigente en la materia.

3.º Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a la disposición del comité de empresa de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la legislación vigente en cada momento a los comités de empresa,

4.º Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5.º Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.º Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.º Con la finalidad de facilitar la difusión de avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo, por todos los trabajadores.

8.º En materia de reuniones, en cuanto al procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9.º En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posea una plantilla superior a mil trabajadores la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponde.

10.º Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

11.º Cuota sindical a requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostente la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros, a la que debe ser transferida mensualmente la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante períodos anuales.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

12.º Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario respectivo nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13.º Participación en las negociaciones de convenios colectivos. A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales sindicales reconocidas en el contexto del presente convenio, implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor, como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

14.º Los delegados o miembros del comité podrán, sin exceder del máximo legal, cederse entre sí parte o la totalidad del crédito horario que les corresponda, siempre y cuando exista un preaviso de treinta días por parte del sindicato al que pertenezcan.

Artículo 21. Comités de empresa.

1.º Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la dirección de la empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

4. En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistema de organización del trabajo cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa, y en su caso, ante la autoridad laboral competente.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

e) En lo referente a las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de cese e ingresos y los ascensos.

- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los órganos o tribunales competentes.
  - La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
  - Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
  - Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.
  - Se reconoce al comité de empresa, y éste en su conjunto, observará sigilo profesional en todo lo referente a los apartados uno a tres del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.
  - El comité velará sólo porque en los procesos de selección se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

#### 2.º Garantías.

- Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se basen en actuaciones del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otra causa, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causa tecnológica o en razón del desempeño de su representación.

- No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo aquello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente al efecto,
- Dispondrán del crédito de las horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la legislación vigente.

Se establecerán a nivel de empresas pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del comité y delegados de personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo no se computará dentro del máximo de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de comité como componente de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referida.

- Sin rebasar el máximo podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

3.º Prácticas antisindicales. En cuanto a supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Ambas representaciones reconocen el serio perjuicio que se origina, tanto para la empresa como para los trabajadores, el que la productividad no alcance determinados niveles, y por tanto la necesidad de corregirla e incrementar la ya existente en cada una de las empresas afectadas por el presente convenio; y ello, por la necesidad de dar al sector un nivel competitivo que le permita enfrentarse en igualdad de condiciones, al Mercado Unido Europeo.

#### Artículo 22. Comité intercentros.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la posibilidad de constituir un comité intercentros en las empresas afectadas por el presente convenio. Dicho comité tendrá la facultad de resolver todas aquellas materias de su competencia que afecten a más de un centro de trabajo.

El referido comité intercentros tendrá una duración máxima de un año, a contar desde el momento de su constitución, sin perjuicio de las prórrogas por idéntico período que, bien a nivel de empresa, bien a través de los futuros convenios colectivos, se pacte entre las partes social y empresarial.

Estará compuesto por un máximo de 13 miembros, en función del número total de trabajadores con arreglo a la escala siguiente:

De 50 a 100 trabajadores: 3 miembros del C.I.

De 101 a 250: 5.

De 251 a 500: 7.

De 501 a 750: 9.

De 751 a 1000: 11.

De 1.001 en adelante: 13.

Asimismo, los componentes del mismo serán designados de entre y por los distintos miembros de comité de centro o delegados de personal. En todo caso, deberá guardarse la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales obtenidos en cada empresa.

A tal efecto, el colectivo total de representantes (miembros de comité o delegados de personal) se subdividirá en tantos grupos como sindicatos o grupo de trabajadores homogéneos con representación, y cada grupo designará el número de miembros del comité intercentros que con arreglo a la proporcionalidad le corresponda.

Las funciones del mismo alcanzarán las siguientes materias:

Todas las recogidas en los artículos 19, 22, 16, 34, 37, 38, 39, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, con sujeción a la normativa vigente.

Recepción de comunicaciones, notificaciones y documentos que la empresa efectúe, tanto de «motu proprio» como por imposición de la normativa vigente y futura, a los representantes legales de los trabajadores, acusando recibo de las mismas.

Facultad de dirigir a la empresa todas aquellas comunicaciones, notificaciones y documentos sobre cuestiones que se planteen y afecten a más de un centro de trabajo.

La composición del comité intercentros se comunicará al SMAC, publicándose en los tabloneros de anuncios.

El comité intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los comités de empresa, y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores de la empresa.

#### Artículo 23. Salud laboral.

##### Seguridad y salud:

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 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.

Obligaciones de los trabajadores: Corresponde a cada trabajador, velar, según sus posibilidades 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 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 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.

Protección a la maternidad:

La evaluación de riesgos, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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 certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

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.

Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y

justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Se establece la posibilidad de constituir comités intercentros de seguridad y salud laboral en las empresas.

Artículo 24. Jubilación especial.

Las empresas, a petición del trabajador y conforme a lo establecido en el R.D. 1.194/85, permitirán a los trabajadores a los 64 años, como medida de fomento de empleo, y sin aplicación de coeficiente reductor, que se jubilen anticipadamente. Para ello las empresas se obligan a contratar simultáneamente a la jubilación, a un trabajador desempleado inscrito en la oficina de empleo como tal. Este contrato será a tiempo completo y tendrá una duración mínima de 1 año. Si durante la vigencia del contrato se produce el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo de 15 días, por otro trabajador desempleado por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato pactado salvo casos de fuerza mayor.

Artículo 25. Protocolo de empleo.

Es deseo de los empresarios el procurar mantener las plantillas existentes en la actualidad.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Las empresas del sector adquieren el compromiso de alcanzar al término de la vigencia del convenio, un mínimo del 70% de la contratación indefinida. Las empresas deberán informar del cumplimiento de dicho compromiso a la representación legal de los trabajadores, así como a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 26. Faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que a continuación se establecen.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Faltas:

Faltas leves:

- 1) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos, no se deriven por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- 3) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 4) El abandono, sin causa justificada, del trabajo aunque sea por breve tiempo.
- 5) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- 6) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- 7) No entregar a tiempo los partes de alta, baja y confirmación cuando el trabajador se encuentre en situación de I.T. Será de responsabilidad del inmediato superior, en caso de recibir los partes, no tramitarlos adecuadamente.
- 8) La no utilización de los equipos de protección individual.
- 9) No informar de los desperfectos en la maquinaria y herramientas a la empresa.

Faltas graves:

- 1) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometida en el período de un mes.
- 2) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
- 3) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 4) Descuido importante en la conservación del género o artículos de establecimiento.

- 5) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 6) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- 7) Aceptar regalos de proveedores de la empresa.
- 8) La no utilización de los Equipos de Protección individual que el empresario y la legislación vigente en cada momento estimen oportunos.
- Faltas muy graves:
- 1) Más de diez faltas, de asistencia al trabajo, sin justificar, en un período de seis meses, o veinte durante el año.
  - 2) Fraude, deslealtad o abuso de confianza, 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.
  - 3) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
  - 4) El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.
  - 5) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
  - 6) Revelar elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
  - 7) La competencia desleal bajo cualquier fórmula.
  - 8) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados y familiares de éstos.
  - 9) La falta de aseo, siempre que sobre ello, se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.
  - 10) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.
  - 11) Acoso sexual.
  - 12) Así como cualquier falta que figure como motivo tipificado como causa de despido en el Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones:

Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de ocho a sesenta días.

Despido si está incluido como motivo en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Contratación

A. Contrato eventual por circunstancias de la producción: Se podrán concertar contratos eventuales por circunstancias de la producción al amparo del artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores por una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

En caso de que se concierten por un plazo inferior a 12 meses, podrán ser prorrogados mediante una única prórroga, por acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Este período comenzará a computarse desde el momento de la primera contratación, debiendo estar comprendidos los expresados doce meses dentro de los dieciocho siguientes a la fecha de inicio del cómputo.

Los contratos celebrados al amparo del artículo 15. 1 b del E.T. con anterioridad a la firma del presente convenio cuando cumplan el plazo máximo de seis meses, podrán prorrogarse por acuerdo entre las partes, dentro de los límites determinados en los párrafos precedentes del presente artículo.

Transitoriamente aquellos trabajadores que hubieran sido contratados dentro del presente año, aun cuando hubieran concluido los seis meses de contratación, podrán ser contratados hasta un período de

doce meses dentro de los dieciocho meses siguientes a la fecha de contrato inicial.

B. Contratos formativos:

Contrato de trabajo en prácticas: se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del E.T.

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

Contrato para la formación: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del E.T.

El tiempo dedicado a la formación teórica, podrá concertarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

C. De conformidad con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley 63/97, de 26 de diciembre, durante la vigencia del presente convenio, las empresas podrán transformar en contratos de fomento para la contratación indefinida, los contratos temporales, incluidos los formativos, existentes a la firma del presente convenio, así como los que se suscriban durante la vigencia del mismo.

D. Contrato indefinido a tiempo parcial:

Podrá establecerse la realización de horas complementarias hasta el 30% de las horas ordinarias contratadas, en todo lo demás se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 15/98, de 27 de noviembre.

Artículo 28. Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, del personal con derecho a prestaciones económicas, en las situaciones de incapacidad temporal, la empresa garantizará con un límite de doce mensualidades que el salario bruto del trabajador no sea inferior a los porcentajes siguientes, con arreglo al grupo profesional más los complementos personales que se estén percibiendo inmediatamente antes de iniciarse la incapacidad temporal:

A) Accidente de trabajo o enfermedad profesional: 100% desde el primer día.

B) Accidente no laboral o enfermedad común: 60% de la base reguladora desde el primer día hasta el séptimo y 95% del salario bruto mensual a partir del octavo día.

C) En los casos de situación legal de riesgo durante el embarazo, la empresa complementará el 25% restante de la base reguladora.

Independientemente del tiempo que esté en situación de incapacidad temporal, cobrará íntegramente sus pagas extraordinarias.

Artículo 29. Comisión paritaria de formación.

Se crea una comisión paritaria para asuntos de formación con idéntico número de miembros y representatividad que la comisión paritaria del convenio.

Funciones:

Emitir informes sobre planes de formación, acciones, etc.

Adecuar las especialidades y criterios de prioridad en el ámbito sectorial.

Control sobre el número de horas de formación y su distribución dentro de la jornada laboral.

Impulsar la realización de acciones de fomento de la calidad en la formación, tanto continua como ocupacional.

Cualquier otra que expresamente así se interese.

Artículo 30.

Las partes firmantes del presente convenio se adhieren al acuerdo interconfederal de solución de conflictos (ASEC) en los términos en que se traslade a la Comunidad Autónoma Valenciana.

Artículo 31.

Se establece la obligación de que el 50% de las horas dedicadas a la formación, tengan la consideración de trabajo efectivo, exceptuando aquella formación que por Ley corresponda a la empresa y la que el trabajador realice por su cuenta. En todo caso la formación continua se tendrá en cuenta a efectos de ascensos.

Artículo 32.

Las empresas que no tengan establecido un sistema de descuento en compra para su personal, previa negociación con la representación

de los trabajadores, lo pondrán en práctica a partir de los 6 meses siguientes a la publicación del presente convenio en el B.O.P.

**Artículo 33**

La trabajadora o trabajador 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, a través de la adaptación del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género que se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o 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 o trabajador las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando la trabajadora o trabajador. Terminado este periodo la trabajadora o trabajador podrá optar por el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo; en este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

En todo lo no recogido en el presente artículo sobre la materia se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento en la propia materia.

**Disposiciones Adicionales**

**Disposición Adicional Primera**

Se fija un plazo de tres meses a partir de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que las empresas abonen la liquidación de los atrasos salariales, poniéndose al corriente de los resultados por la aplicación de este convenio.

**Disposición Adicional Segunda**

Las partes firmantes acuerdan que, durante la vigencia del presente convenio, no se producirá anomalía laboral alguna que persiga la modificación parcial o total de las condiciones laborales aquí pactadas, ni a título individual ni colectivo.

**Tablas convenio supermercados y autoservicios 2006**

**Técnicos titulados:**

T. superior	1.502,89
T. medio	1.195,61
<b>Prof. mandos intermedios:</b>	
Director gerente	2.111,92
Jefe de división	1.373,04
Jefe de compras	1.243,26
Jefe de personal	1.243,26
Jefe de ventas	1.243,26
Encargado general	1.243,26
Jefe de Secc. almacén	1.195,61
Jefe sucursal supermercado	1.195,61

**Técnicos titulados:**

Encargado de almacén	886,25
Jefe de sección	886,25
Jefe de grupo	930,70
<b>Personal mercantil:</b>	
Dpte. + 3 años	847,31
Dpte. - 3 años	803,11
Ayudante	700,43
Prof. carnicero 1	848,81
Prof. carnicero 2	787,88
Prof. carnicero 3	654,65
Prof. charcutero 1	848,81
Prof. charcutero 2	787,88
Prof. charcutero 3	654,65
Prof. pastelero 1	848,81
Prof. pastelero 2	787,88
Prof. pastelero 3	654,65
Ayudante pescatero	654,65
Depen. pescatero - 3 años	749,77
Depen. pescatero + 3 años	809,58
Jefe de Estb. Discount.	806,62

**Personal administrativo:**

Jefe de administración	1.243,26
Jefe Secc. Admtva.	1.009,57
Contable/cajero	886,25
Taqui. idioma. extranjero	886,25
Oficial admto.	821,76
Oper. Maqu. contable	821,76
Aux. Admtvo. perforista	696,22
Cajera principal	806,22
<b>Cajera/Aux. caja:</b>	
De 0 a 2 años	665,98
De 2 a 4 años	696,22
De + de 4 años	726,92

**Actividades auxiliares:**

Prof. Esp. Dist. comercial	757,38
Prof. Dist. comercial	696,22
Envasador/abastecedor	654,65
Telefonista	654,65
Rotulista	803,11
Prof. Of. 1	848,81
Prof. Of. 2	787,68
Prof. Of. 3	654,65
Conductor repartidor	787,68
Portero	654,65
Personal limpieza	654,65
869	

## MUNICIPIOS

**Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia**  
**Servicio Actividades**

**Sección Inspección y Denuncias**

*Anuncio del Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia sobre notificación a Oscar Angel Gimeno Reig, en representación de Salamanca 33 Hosteleros, S.L.*

**ANUNCIO**

Ref. E/03901/2005/2402.

Destinatario: Oscar Angel Gimeno Reig, en representación de Salamanca 33 Hosteleros, S.L. C/ Salamanca, nº 33, p. bj., 46005 Valencia.

En sesión ordinaria celebrada por la Junta de Gobierno Local el día 29 de septiembre de 2006, se aprueba el acuerdo número 103.

Primero.- Por Resolución de la Alcaldía número 1.403-N, de fecha 3-6-2005, se revocó la licencia de apertura por cambio de titularidad concedida el 23 de febrero de 2004 (R.A. nº 308-N) a la entidad mercantil Elianne Valencia, S.L., para el ejercicio de la actividad de "pub" en el local sito en la C/ Salamanca, núm. 33, de Valencia (expte. 03901/2004/1714).

Contra dicho acto, el interesado formuló recurso de reposición, el cual fue desestimado en fecha 29-12-2005 por Resolución de la