

ARAGÓN



I Acuerdo Marco del Comercio.

2011-2013

Visto el contenido del I Acuerdo Marco del Comercio (AMAC), código de convenio n.º 99100085072012, que ha sido suscrito con fecha 15 de diciembre de 2011, de una parte, por la organizaciones empresariales Confederación Española de Comercio (CEC) y Asociación Madrileña de Empresarios de Alimentación y Distribución (LA UNICA), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las centrales sindicales FECOHT-CC.OO. y CHTJ-UGT, en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83, apartados 2 y 3, en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, ambos del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo Marco en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 2 de febrero de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

Acuerdo marco del comercio (AMAC)

Preámbulo

El presente acuerdo es de eficacia general y cuenta con naturaleza de acuerdo marco, de conformidad con lo establecido en el artículo 83. 2 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo regula las materias concretas, con valor de convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en los artículos 83.3 y 85 del Estatuto de los Trabajadores.

Todas las partes reconocen la importancia del sector del comercio minorista y mayorista de este país en términos de número de empresas, número de trabajadores/as que emplean y aportación al Producto Interior Bruto.

Las organizaciones firmantes son sujetos de un amplísimo espectro de convenios colectivos que vienen negociándose en muchos casos en los últimos treinta años, dando cobertura a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras y empresas del sector del comercio. Y que dicho proceso de negociación colectiva se ha desarrollado de una manera autónoma entre las partes en

ARAGÓN



convenios sectoriales y de subsectores estatales, interprovinciales, autonómicos y provinciales y en convenios de empresa, reconociéndose en el mismo las partes como sujetos legitimados sin que se hayan acordado reglas de ordenación básica de la negociación colectiva.

Por la Confederación Española de Comercio y las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito nacional han desarrollado, en algunos casos junto a otras organizaciones empresariales nacionales, procesos de negociación colectiva desde 1993 en materias concretas (Formación Continua, Solución Extrajudicial de Conflictos) y con carácter general para la negociación colectiva. También la Confederación Española de Comercio de CEPYME y las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito nacional han desarrollado un intenso proceso de colaboración entre ellas en el marco del Diálogo Social Europeo de carácter sectorial en el seno de sus organizaciones europeas.

Que de acuerdo a sus respectivas prácticas en la negociación colectiva las partes son conscientes de la pluralidad representativa tanto en el ámbito sindical como en el ámbito de las organizaciones empresariales en la representación de distintos subsectores del comercio, sin perjuicio de la posición central y mayoritaria que la Confederación Española del Comercio ocupa en el pequeño y mediano comercio español.

Desde una perspectiva global de sector, las partes comparten la necesidad de modernizar las relaciones laborales mediante acuerdos entre ambas partes en el marco de sus respectivas Resoluciones estatutarias y con el respaldo de sus órganos de dirección y control,

Las organizaciones firmantes valoran positivamente y reconocen la necesidad de encontrar una concertación social en este sector de comercio. Cuyo antecedente proviene de la extinta Ordenanza de Comercio y el acuerdo de 1996. Además, el presente nuevo Acuerdo Marco de Comercio (AMAC) responde también a la necesidad de encontrar caminos de reflexión y alcanzar acuerdos de regulación del sector, en un contexto de grave crisis económica, a través de la concertación social de encontrar alternativas que favorezcan el mantenimiento y la creación de empleo de calidad, que eviten los ajustes definitivos de plantillas. Y todo ello a través de lo que pretende ser una modernización de nuestra negociación colectiva sectorial, para la extensión de las mejores prácticas de flexibilidad negociada y la renovación de los contenidos de los convenios colectivos.

Las partes asumimos estos retos conscientes de que somos los agentes protagonistas del cambio de modelo productivo necesario para poder competir y afrontar el dinamismo del mercado global y de la economía en general, en una situación en la que son imprescindibles políticas que favorezcan dotar de liquidez a las empresas, las inversiones públicas y privadas y la dinamización del consumo, como elementos clave para la salida de la crisis, el mantenimiento y la creación de empleo.

Asimismo, se adecua a la necesaria modernización de nuestras empresas para hacer crecer su productividad y competitividad, en base a la necesaria negociación entre las organizaciones empresariales y sindicales, y la flexibilidad negociada interna de las diferentes condiciones laborales como prioridad ante cualquier mecanismo de flexibilidad externa. Una flexibilidad de doble dirección, que también da respuesta a las necesidades y expectativas de las personas, para conciliar la vida personal y laboral. En este sentido, es necesario que los convenios colectivos regulen los criterios generales permitiendo la adaptación a la idiosincrasia del subsector, territorio o empresa en su realidad productiva y de servicios.

ARAGÓN



Asimismo, la formación continua y la contratación son también elementos esenciales de la negociación colectiva, ya que ésta debe ser una herramienta, no sólo de mantenimiento del empleo sino también de creación de puestos de trabajo.

Potenciar un desarrollo eficiente de sistemas de Mediación y Arbitraje en los conflictos laborales y negociales de los convenios colectivos, no sólo es una exigencia para el dinamismo del sector, sino una necesidad legislativa, por lo que debe de ser un instrumento fundamental del Marco de Relaciones Laborales. El nuevo papel de los convenios colectivos y sus comisiones paritarias, los procedimientos extrajudiciales de solución de divergencias, tras la reforma legislativa, son objeto importante del presente AMAC.

El AMAC, quiere orientar a la negociación colectiva, en el nuevo marco legislativo, determinado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. La formación profesional y la calidad de nuestro sistema, la extensión del sistema de cualificaciones, son una cuestión básica para nuestro desarrollo económico eficiente y competitivo y eje vertebrador del cambio de modelo productivo.

Las organizaciones firmantes coincidimos en la conveniencia de analizar la estructura de la negociación colectiva del sector, desarrollando una correcta articulación de los diferentes niveles de negociación, ampliando su cobertura, encontrando las mejores alternativas territoriales y subsectoriales, conscientes del nuevo marco legislativo que implica el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

Es conveniente un análisis territorial y subsectorial de los ámbitos de negociación, para operar en los procedimientos de agrupación, adhesión y extensión de convenios colectivos, respetando la autonomía y la libertad de las partes negociadoras.

Es necesario tener en consideración que el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, en los acuerdos de este ámbito sectorial se reconoce la capacidad para ordenar la estructura de la negociación colectiva y su articulación, por lo que se debe potenciar la racionalización de estructura actual de los diversos órdenes de negociación colectiva, que permita respetando la autonomía y la libertad negociadora de las partes representativas en los diferentes niveles de negociación, la puesta en marcha de los procesos que se consideren oportunos, para alcanzar el objetivo de racionalización de la negociación colectiva en el sector.

Debe de ser un objetivo común que las empresas y personas trabajadoras del sector de comercio estén cubiertas por un convenio colectivo de aplicación. En los supuestos de no cobertura, deben de analizarse los mecanismos adecuados para poder resolver esta situación, mediante la extensión de convenios colectivos preexistentes, la inclusión en ámbitos funcionales de convenios colectivos vigentes o la creación de nuevos convenios. Operando, para la extensión y la creación de nuevos convenios, cuando sea necesario, la nueva representatividad otorgada por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, a las organizaciones patronales y sindicales más representativas. Y respecto a los sectores emergentes, las partes deben convocar a la otra para plantear un nuevo convenio o la incorporación al ámbito funcional de un convenio preexistente, respetando el principio de no concurrencia establecido en el Estatuto de los Trabajadores y los demás límites legalmente previstos. Se prestará especial atención de no afectar a ámbitos funcionales que puedan tener convenio de aplicación.



Las empresas y, en consecuencia, las personas trabajadoras, tienen que hacer frente hoy a las adaptaciones, cada vez con más agilidad, en materia de producción o actividad; éstas requieren adaptaciones tecnológicas, organizativas y, en casos concretos, procesos de transición importantes. Por ello, la configuración de un nuevo modelo de competitividad responsable y sostenible requiere incorporar a los convenios aquellos elementos estratégicos que garanticen el desarrollo de la empresa o sector, considerando:

- Las necesidades de la empresa de tener un marco flexible de relaciones laborales, de realizar inversiones, de implementar tecnología, de innovar, de investigar y de realizar una gestión del conocimiento y de la organización que añada valor. En conjunto significa capacidad de adaptación de la empresa.

- Las necesidades de las personas trabajadoras de mantener y ampliar sus expectativas profesionales y de promoción, de ofrecerles más seguridad y perspectivas de futuro, aunque se produzcan cambios, de permitirles la conciliación con su vida personal y familiar, de tener un papel más comprometido en la empresa y de mejorar sus condiciones de trabajo.

- La conveniencia de que los cambios organizativos en las empresas se produzcan en un contexto de participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, y particularmente en procesos de transición.

- La complejidad que presenta la negociación de la flexibilidad requiere que se lleve a cabo con acuerdo con las diferentes realidades de los subsectores y las empresas. Debe tenerse en cuenta que no hay una línea de solución única, sino que cada caso tendrá un tratamiento particular.

La negociación de la flexibilidad debe tener elementos de equilibrio, garantía y eficacia. Por ello los convenios recogerán los contenidos y mecanismos de referencia para aplicar estas materias de manera adaptada a sus particularidades y con previsión de adaptación en el ámbito empresarial.

Las organizaciones firmantes coincidimos en destacar que la flexibilidad debe ser negociada en las diversas vertientes y condiciones de las relaciones laborales para dotar a las empresas de un marco adecuado para adaptarse a las demandas que deben cumplir y que aporte seguridad a las personas trabajadoras. De tal modo que la existencia de mecanismos flexibilizadores de las relaciones laborales deben permitir a las empresas disponer de la necesaria capacidad de adaptación en un mundo económico enormemente cambiante, en mercados más abiertos con la implantación de innovaciones tecnológicas más inmediatas, con fluctuaciones constantes en la demanda que la hace imprevisible, y con fenómenos imparables como la internacionalización y la globalización económica.

El objetivo es el logro de empresas más competitivas y viables, con capacidad de gestionarse eficientemente y, en definitiva, evitar acudir a los ajustes externos y traumáticos.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales



Artículo 1. Partes firmantes.

Son partes firmantes del presente Acuerdo Marco del Comercio (en adelante AMAC), de una parte, como representación sindical, la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CC.OO.) y Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (CHTJ-UGT); y de otra parte, como representación empresarial, la Confederación Española de Comercio (CEC), y la Asociación Madrileña de Empresarios de Alimentación y Distribución (LA UNICA).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, reiteran el reconocimiento mutuo de legitimación y representatividad como interlocutores en el ámbito estatal de negociación colectiva del sector de comercio en los términos expuestos en el ámbito funcional del presente acuerdo, al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente AMAC es de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y trabajadores y trabajadoras, que prestan sus servicios en aquéllas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores. Se exceptúan las personas comprendidas en los artículos 1.º 3 y 2.º 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, o disposición que lo sustituya.

Artículo 3. Ámbito funcional.

1. El AMAC es de aplicación a las personas físicas o jurídicas cuya actividad (exclusiva o principal) sea desarrollada profesionalmente con ánimo de lucro; utilizando o no, un establecimiento mercantil abierto; que consista en ofertar la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al destinatario final (venta al detalle) o para su posterior venta (comercio al por mayor); tanto en nombre propio o de terceros; y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo; siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación de la extinta Ordenanza Laboral del Comercio.

2. Quedan expresamente excluidas del ámbito del presente AMAC:

a) Las empresas y trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del artículo 1 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (Boletín Oficial del Estado 5 de octubre de 2009).

b) Las empresas y trabajadores/as de actividades comerciales que estén recogidas en el convenio colectivo estatal de la Madera, al contar con una expresa regulación sectorial diferenciada en materia de estructura.

c) Las empresas y trabajadores/as de actividades comerciales recogidas en los acuerdos marcos estatales de industria de la panadería y el acuerdo marco estatal de pastelería, confitería, bollería, heladería artesanal y platos cocinados, al contar con una expresa regulación sectorial diferenciada en materia de estructura.



3. Cualquier posible conflicto de concurrencia con las empresas de comercio del metal se resolverá de acuerdo con lo previsto en el artículo 2 del Acuerdo estatal del sector del metal en su redacción definitiva (Boletín Oficial del Estado de 4 de febrero de 2008).

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente AMAC será de aplicación en todo el ámbito del territorio español, aplicándose asimismo al personal contratado en España por empresas españolas para prestar servicios en el extranjero.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente AMAC se suscribe con vocación de permanencia y estabilidad normativa convencional. Las partes acuerdan una vigencia desde el día de su firma y hasta el día 31 de diciembre del año 2013, si bien entrará en vigor una vez inscrito y registrado por la Autoridad Laboral, de acuerdo con las reglas del artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Denuncia del acuerdo.

1. La denuncia del presente AMAC efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores deberá realizarse por escrito, antes de los 90 días que resten para su finalización y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

2. De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes de finalizar el tercer trimestre del último año de vigencia del AMAC; en caso contrario, se prorrogará éste de forma automática por un año más.

3. En el plazo de 30 días desde que se formule la denuncia ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Acuerdo Marco. En dicha primera reunión tras constituir la Mesa negociadora se formularán por las partes sus propuestas de negociación y se fijará el calendario de reuniones.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

El presente AMAC forma un todo orgánico e indivisible, por lo que si por sentencia firme de la jurisdicción competente, se declarase nulo en parte sustancial alguno de sus artículos la Comisión Negociadora en el término máximo de tres meses a contar desde la firmeza de la sentencia, dará solución a la cuestión planteada, negociando y alcanzando un nuevo acuerdo sobre el artículo o materia afectada por la sentencia.

Artículo 8. Ordenación de la negociación colectiva en el sector.



1. Al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan establecer la estructura de la negociación colectiva en el sector que estará conformada por: el presente Acuerdo Marco de Comercio, los convenios estatales y/o interprovinciales de sectores existentes, los convenios colectivos sectoriales de Comunidad Autónoma y/o provinciales y los convenios colectivos de empresa.

2. Las materias contenidas y reguladas en el presente acuerdo no podrán ser negociadas en ámbitos inferiores, quedando reservadas al ámbito estatal sectorial. Con carácter exclusivo para los convenios colectivos estatutarios estatales e interprovinciales de subsectores del comercio y para los de empresa vigentes a la fecha de la firma del presente acuerdo, expresamente se delega en las comisiones negociadoras de los mismos para que, respetadas las normas de concurrencia y aplicación, incluyan y negocien en su ámbito cómo debe trasponerse el contenido de este acuerdo marco y como se entienden cumplidas las normas del presente primer acuerdo marco. Caso de discrepancias será la comisión paritaria sectorial del AMAC quien determinará su aplicación.

3. La actual estructura de la negociación colectiva en el sector del comercio en los diferentes ámbitos que se definen en el apartado 1 de este artículo son el marco de referencia de la negociación colectiva y constituyen la referencia normativa que configura los derechos y obligaciones de empresarios/as y trabajadores/as. Por lo que, más allá de actualizaciones, modernizaciones y eventuales reorganizaciones de ámbitos que las partes legitimadas puedan acordar, en su diversidad, los convenios sectoriales (provinciales y/o autonómicos) y los convenios de empresa vigentes son el marco que se considera necesario mantener garantizando su continuidad. Haciéndolo, además, desde el único y prioritario marco de referencia de determinación de la estructura de la negociación colectiva en el sector de comercio. Por ello, será siempre preferente el presente AMAC, frente a otros posibles acuerdos marcos autonómicos; ya que el sector de comercio es global, teniendo un carácter y regulación que deben de ser estatal y uniforme para todo el territorio.

4. Los convenios colectivos de ámbito empresarial que se negocien tras la entrada en vigor del presente AMAC -entendiendo por tales los convenios o acuerdos de empresa, de grupos de empresa o de empresas vinculadas- únicamente tendrán prioridad aplicativa en las materias relacionadas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren simultáneamente las siguientes circunstancias:

- Tengan un mínimo de plantilla de 500 trabajadores/as en el ámbito provincial o autonómico correspondiente.
- Desarrollen su actividad en dos o más Comunidades Autónomas o en más del 50% de las provincias de una misma Comunidad Autónoma.

En los convenios colectivos relacionados en el apartado anterior, los promotores de la misma deberán:

a) Con carácter simultáneo al inicio del nuevo ámbito negocial se enviará una copia a la comisión mixta correspondiente al ámbito territorial del nuevo convenio que se pretenda, indicando los elementos, partes y las características de negociación que se pretenden iniciar.

ARAGÓN



b) Finalizado el proceso de negociación, las partes negociadoras comunicarán a la Comisión Mixta correspondiente el acuerdo alcanzado.

c) En el supuesto de que no se alcanzase un acuerdo con respecto al contenido del Convenio Colectivo propio, se mantendrá la aplicación del convenio colectivo que correspondiera hasta esa fecha.

En caso de no darse las circunstancias mencionadas en el apartado anterior la preferencia aplicativa sobre las mencionadas materias serán las recogidas en el presente acuerdo y las recogidas en los convenios colectivos sectoriales de comunidad autónoma o provinciales que resulten de aplicación. No obstante lo anterior, los convenios de empresa quedarán sujetos a las reglas de solución de conflictos de concurrencia enunciada en el artículo 84.1 ET, siendo reconocida la prioridad aplicativa a aquel convenio entre los concurrentes, que se hubiera negociado primeramente.

5. Cuando en el futuro se negocien y se incorporen al contenido del presente AMAC nuevas materias (reservadas o no), las partes determinarán, en cada caso, si las mismas quedan reservadas a este ámbito estatal sectorial, sin que puedan negociarse en ámbitos inferiores, o su regulación pueda resultar complementada por otras disposiciones convencionales en ámbitos inferiores de negociación colectiva, en los términos que se establezca. Los acuerdos que se negocien con posterioridad se integrarán ordenadamente como capítulos al presente acuerdo.

6. Además de lo dispuesto en el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan negociar como materias propias del presente AMAC las siguientes:

1. Movilidad funcional.
2. Principios de contratación, ingreso en la empresa, preavisos de cese y período de prueba.
3. Movilidad geográfica.
4. Régimen disciplinario.
5. Formación, cualificaciones profesionales y promoción profesional.
6. Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.
7. Promoción de la Prevención de Riesgos Laborales y de la Salud Laboral en el sector.
8. Igualdad de Oportunidades y no Discriminación.
9. Estabilidad en el empleo.

7. Serán también materias a negociar en el presente AMAC aquellas que le sean remitidas al ámbito sectorial estatal por futuras disposiciones legales o pactos interconfederales.

ARAGÓN



CAPÍTULO II

Interpretación, aplicación y desarrollo del acuerdo

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se acuerda establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente AMAC y de cuantas cuestiones se susciten cuya competencia venga atribuida por ley o por acuerdos posteriores que resulten de aplicación a ella.

Se acuerda establecer como domicilio social de la Comisión Mixta el de la Confederación Española de Comercio en Calle Orense n.º 25, 2.º derecha, C.P. 28020 Madrid, sin perjuicio de que los escritos dirigidos a la misma puedan enviarse a cualquiera de sus organizaciones sindicales firmantes:

- FECOHT-CC.OO., en la plaza de Cristino Martos, 4, 28015 Madrid.
- CHTJ-UGT, en Avda. de América, 25, 4.ª, 28002 Madrid.

Artículo 10. Composición.

La Comisión mixta estará integrada paritariamente por seis representantes de los/as trabajadores/as, designados por las organizaciones sindicales firmantes de este Acuerdo y seis representantes de los/as empresarios/as, designados por las organizaciones empresariales firmantes.

Esta comisión podrá utilizar los servicios de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia, que podrán ser designadas libremente por cada una de las partes.

Artículo 11. Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del convenio colectivo.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Artículo 12. Funciones.



Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Acuerdo Marco. Tal interpretación se desarrollará atendiendo a las siguientes pautas:

1.1 Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Mixta reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria, otorgando a cada asunto el carácter de ordinario o extraordinario a los efectos de plazo de resolución del mismo.

1.2 La Resolución de la Comisión Mixta se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Mixta, realice. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Mixta y constituirá parte integrante de la propia Resolución de ésta. La Comisión Mixta notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada.

1.3 Los acuerdos de la Comisión Mixta de interpretación del Acuerdo Marco tendrán el mismo valor que el texto de éste de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso los/as afectados/as por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

1 bis. En especial, la Comisión intervendrá, si así se le consulta, en las solicitudes sobre la inclusión o no de una determinada actividad empresarial en el ámbito funcional del sector del Comercio, utilizando a tal fin como criterio la propia definición de la actividad realizada en este ámbito y/o el CNAE que corresponda a la actividad desarrollada por la empresa.

De la misma forma podrá intervenir ante la Comisión Consultiva Nacional de convenios u órgano que la sustituya en sus funciones en relación a las consultas sobre convenio colectivo aplicable que puedan tramitarse en relación a actividades del sector.

2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en su ámbito de aplicación. Tal intervención se producirá teniendo en cuenta los procedimientos establecidos al efecto en este Acuerdo.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Desarrollo de funciones de adaptación o en su caso, de modificación del Acuerdo Marco durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Mixta la totalidad de sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que la modificación posea eficacia general.

5. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.



6. La Comisión Mixta velará especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere a la esencial problemática del empleo en el Sector, analizando e informando sobre situaciones de garantía de empleo en el caso de cambio de contratas, sobre las condiciones de aplicabilidad del artículo 44 ET o bien de la directiva 2001/23. Recabando datos de las empresas afectadas la información oportuna los efectos de emitir con carácter previo los dictámenes o conclusiones correspondientes, para garantizar el empleo.

7. Mediar y resolver en los conflictos que puedan derivarse de la homogeneización de las cuestiones de aplicación o traslación del presente AMAC, y en especial, en los supuestos previstos en el artículo 8 apartado 2.

8. Mediar en los conflictos que pudieran derivarse en caso de concurrencia, en alguna materia, entre los convenios de ámbito inferior y el presente AMAC.

9. En el caso de modificación en el ámbito de la empresa de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo en los términos del artículo 41 apartado 6 del Estatuto de los Trabajadores la Comisión será competente respecto de aquellas empresas de ámbito pluriprovincial que no estén afectadas por un convenio propio o por un convenio estatal o interprovincial, salvo que se hubieran adherido a los contenidos de este Acuerdo Marco, del siguiente modo:

a) En caso de acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras designada conforme a tal artículo para dar registro de las notificaciones de los acuerdos que se alcancen.

b) En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas y siempre que lo solicite cualquiera de las partes podrá mediar en las discrepancias en el plazo máximo de siete días a contar desde que formalmente se recibió en sede de la Comisión Mixta el planteamiento de la misma. La mediación de la Comisión se producirá de acuerdo a los procedimientos previstos en este Acuerdo.

10. En el caso de negociación en el ámbito de la empresa de inaplicación del régimen salarial y para las mismas empresas a las que se refiere el anterior apartado se estará a lo dispuesto en el artículo relativo a los procedimientos de mediación establecidos en este Acuerdo.

11. Facultades de adaptación o, en su caso, modificación del presente AMAC en los términos establecidos en la legislación vigente.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Mixta en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) vigente en cada momento. Dichos procedimientos se desarrollarán de acuerdo con los reglamentos y normas de funcionamiento interno del SIMA.

Artículo 13. Comisiones específicas previstas en este Acuerdo Marco.

ARAGÓN



De acuerdo a lo previsto en este Acuerdo Marco, para el desarrollo de sus contenidos se constituirán:

- a) La Comisión de Igualdad.
- b) La Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de Comercio
- c) La Comisión Sectorial de Mediación y Arbitraje.
- d) Eventualmente, la Comisión Sectorial de Formación Continua.

Respecto a su composición, competencias y desarrollo de sus funciones se estará a lo dispuesto en cada uno de los Capítulos de este Acuerdo Marco.

La Comisión Paritaria de este Acuerdo coordinará e impulsará el funcionamiento de las distintas Comisiones creadas.

Artículo 14. Observatorio sectorial del Empleo y de la Negociación Colectiva.

Las partes firmantes del presente I Acuerdo Marco de Comercio acuerdan constituir en el seno de la Comisión Paritaria del mismo, y con los mismos criterios de composición de la misma, un Observatorio sectorial del Empleo y de la Negociación colectiva.

Serán misiones específicas del Observatorio sectorial las siguientes:

- a) La realización de un mapa sectorial del ámbito del Estado con los convenios colectivos tanto sectoriales como de empresa existentes, a la fecha de firma del presente Acuerdo.
- b) La actualización permanente de los datos del citado mapa sectorial con la finalidad de detectar la evolución de los convenios en el sector, detectar las situaciones y causas de los bloqueos de negociación y poder elaborar conclusiones e informes generales sobre la misma.
- c) El análisis de la evolución de la estructura, con la finalidad de analizar los cambios que se puedan plantear, la evolución de las nuevas iniciativas de negociación, extrayendo las conclusiones generales que se estimen convenientes por las partes.
- d) La preparación de los Informes técnicos necesarios sobre los actuales contenidos de los convenios colectivos para el desarrollo en el ámbito estatal de las materias previstas como propias en el presente Acuerdo.
- e) Establecer las normas necesarias en la transferencia de actividad comercial en los establecimientos a los que se hace referencia en la Ley Orgánica de Ordenación del Comercio Minorista en estaciones de transporte terrestre, marítimo y aéreo en orden a optimizar la

ARAGÓN



formación profesional de los/as trabajadores/as, su nivel de especialización, su fidelización y su estabilidad en el empleo.

Tras la firma del presente Acuerdo y la constitución de su Comisión Paritaria, se procederá por las organizaciones firmantes a nombrar sus representantes en el Observatorio Sectorial de Empleo y Negociación Colectiva.

En su primera sesión se establecerá el calendario de actuaciones en el periodo de vigencia del Acuerdo Marco, con la finalidad de que durante el mismo la Comisión Negociadora pueda abordar la discusión y en su caso, la aprobación de nuevos Capítulos del AMAC de las materias del artículo 8, así como de aquellos que se estimen convenientes por las partes.

CAPÍTULO III

Solución extrajudicial de conflictos colectivos y en la negociación de los convenios

Artículo 15. Adhesión a los sistemas autónomos de solución de conflictos.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC IV) publicado en el BOE n.º 63, de 14 de marzo de 2009, o a la norma que durante la vigencia de este Acuerdo la sustituya, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Artículo 16. Procedimientos de mediación y arbitraje de la Comisión Paritaria del presente Acuerdo. Ámbitos de actuación.

1. Ámbito funcional y territorial de aplicación de los procedimientos.

Los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en este Capítulo afectarán a todos/as los/as trabajadores/as y empresas incluidos en el ámbito personal, funcional y territorial del presente Acuerdo de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 2 al 4 del mismo.

Los convenios estatales de sectores específicos del Comercio podrán adherirse a los mismos, mediante Acta al efecto de su Comisión Paritaria si tuviese atribuida la competencia o de su Comisión negociadora en caso contrario. En el caso de que se produzca su adhesión cada organización empresarial firmante de tal Acuerdo tendrá derecho a participar con un vocal en el Comité de mediación y arbitraje previsto.

Las empresas con convenio colectivo propio vigente a la firma de este Acuerdo podrán de la misma forma adherirse a los mismos.

2. Ámbito material de aplicación de los presentes procedimientos.



Se someterán a los procedimientos voluntarios de mediación y/o arbitraje comprendidos en el presente Capítulo:

1. Los conflictos colectivos que tengan su origen en la interpretación y aplicación del presente Acuerdo Marco de Comercio.

En cualquier caso la Comisión paritaria intervendrá, con carácter previo, en aquellos conflictos de interpretación y aplicación del Acuerdo Marco que hayan sido a ella sometidos, de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en este capítulo.

2. La resolución de las discrepancias que puedan surgir en las empresas de ámbito superior a la Comunidad Autónoma en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos que resulten de aplicación de conformidad con lo establecido en el actual artículo 41 apartado 6 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de empresas con convenio propio vigente a la firma del presente Acuerdo el sometimiento será voluntario, salvo que se haya acordado la adhesión a estos procedimientos.

En el caso de empresas de ámbito superior a la Comunidad Autónoma a las que resulte de aplicación en todo el territorio nacional un convenio colectivo estatal de un sector del comercio, el acceso a los procedimientos será posible si la Comisión negociadora o paritaria de su convenio estatal se ha adherido a sus contenidos.

En el caso de empresas de ámbito superior a la Comunidad Autónoma a las que resulten de aplicación diferentes convenios sectoriales de ámbito regional, autonómico y/o provincial, podrán acceder a estos procedimientos siempre que la modificación que se haya planteado afecte a más de una Comunidad Autónoma. En tal caso, la empresa deberá identificar los convenios afectados, a los efectos de que los órganos previstos en este Acuerdo puedan comunicar a sus Comisiones Paritarias este expediente.

3. La resolución de las discrepancias que puedan surgir en las empresas de ámbito superior a la Comunidad Autónoma en la negociación para la inaplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de empresas de ámbito superior a la Comunidad Autónoma a las que resulte de aplicación en todo el territorio nacional un convenio colectivo estatal de un sector del comercio, el acceso a los procedimientos será posible si la Comisión negociadora o paritaria de su convenio estatal se ha adherido a sus contenidos, siendo en caso contrario competente la Comisión Paritaria de su convenio en los términos que esté establecido.

En el caso de empresas de ámbito superior a la Comunidad Autónoma a las que resulten de aplicación diferentes convenios sectoriales de ámbito regional, autonómico y/o provincial, podrán acceder a estos procedimientos siempre que la modificación que se haya planteado afecte a más de una Comunidad Autónoma. En tal caso, la empresa deberá identificar los convenios afectados, a los efectos de que los órganos previstos en este Acuerdo puedan comunicar a sus Comisiones Paritarias este expediente.

ARAGÓN



4. Aquellas controversias laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores/as, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses colectivos, que afecten a más de una Comunidad Autónoma.

De forma voluntaria, podrán someterse además a los procedimientos voluntarios de mediación y/o arbitraje de este Acuerdo, con carácter previo en su caso al acceso a los sistemas de solución establecidos en acuerdos interprofesionales:

1. Las discrepancias existentes en el momento de firma del presente Acuerdo en cualquier tipo de convenios incluidos en el ámbito funcional siempre que tales discrepancias hayan provocado un bloqueo del convenio superior a los seis meses desde la última reunión de su Comisión negociadora.

2. Las discrepancias existentes en el transcurso de la negociación de cualquier tipo de convenios incluidos en su ámbito funcional que se hayan iniciado con posterioridad a la firma del presente Acuerdo antes de finalizar el plazo máximo para la negociación de los mismos.

3. Las discrepancias existentes en el transcurso de la negociación de cualquier tipo de convenios incluidos en su ámbito funcional que se hayan iniciado con posterioridad a la firma del presente Acuerdo una vez finalizado el plazo máximo de negociación de los mismos y con carácter previa a la intervención de los sistemas de solución de conflictos interprofesionales.

4. Las discrepancias existentes en las empresas de ámbito superior a una Comunidad Autónoma en la negociación de:

a) Planes de Igualdad de empresa.

b) Cualquier tipo de condiciones colectivas de trabajo.

Artículo 17. Órgano de gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje.

A los efectos de gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos en este Capítulo, las partes firmantes así como las organizaciones empresariales firmantes de convenios estatales que se adhieran a sus contenidos, procederán en el plazo de tres meses desde la firma del Acuerdo a:

1.º Constituir una Comisión Sectorial de Mediación y Arbitraje, de composición paritaria entre organizaciones empresariales y sindicales y en la que se garantizará como mínimo un vocal a cada una de las organizaciones firmantes y la mayoría de la Confederación Española de Comercio en la representación empresarial.

2.º Aprobar un Reglamento de funcionamiento de la Comisión y de los procedimientos.

3.º Establecer una lista de mediadores/as y árbitros/as.

ARAGÓN



Asimismo las organizaciones firmantes procurarán fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales, difundiendo sus contenidos entre trabajadores/as y empresarios/as.

Los miembros de esta Comisión de Mediación, designados por sus organizaciones, podrán delegar expresamente su función mediadora en uno de sus componentes. Dicha Comisión de Mediación quedará integrada en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) y actuará de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Artículo 18. Procedimientos.

1. Mediación.

Cuando el conflicto de interpretación y aplicación del AMAC revista el carácter de colectivo, la mediación será obligatoria en todos los casos debiendo preceder necesariamente a la correspondiente acción jurisdiccional.

En cualquier caso la Comisión Paritaria intervendrá, con carácter previo, en aquellos conflictos de interpretación y aplicación del AMAC que hayan sido a ella sometidos, de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en este capítulo.

La mediación podrá ser solicitada de mutuo acuerdo o a instancia de parte a la Comisión de Mediación.

En la solicitud de mediación se señalarán las cuestiones sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas de la parte solicitante o de ambas.

Los miembros de esta Comisión de Mediación elaborarán sus propuestas por consenso.

De no producirse acuerdo en el trámite de mediación, la Comisión de Mediación hará una última propuesta de la que dejará necesariamente constancia en el acta final.

Las propuestas de solución que ofrezca la Comisión de Mediación a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo si se tratase de un conflicto de interpretación del presente Acuerdo Marco o en los conflictos sobre bloqueo de los convenios colectivos, siendo no obstante preceptivo en este caso la firma del acuerdo por la comisión negociadora del mismo. Salvo que la propia Comisión paritaria del AMAC decidiera citar a las partes en la sede del SIMA en Madrid, el acto de mediación se desarrollará en la localidad o zona donde se originó el conflicto, todo ello de conformidad con las disposiciones de régimen interior del SIMA.

La remisión al SIMA de los conflictos contemplados en el presente apartado se efectúa al amparo del artículo 6.4 del ASEC, el cual se tiene aquí por reproducido.



2. Arbitraje.

En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá seguir la vía administrativa y jurisdiccional para la solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar a la Comisión de Mediación designada conforme a lo previsto en este Capítulo para que lo resuelva en vía arbitral decidiendo esta última en base a lo ocurrido en el proceso de mediación si resuelve el arbitraje directamente o bien proceda a designar árbitros al efecto.

3. Costes de las mediaciones y arbitrajes.

Los costes que originen todos los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en los apartados anteriores estarán sometidos a las normas del SIMA u organismo autonómico correspondiente. En el supuesto de producirse otros gastos no cubiertos por los organismos citados, ni por el normal funcionamiento de la Comisión paritaria del AMAC, cada una de las partes afectadas por los citados procedimientos correrá con sus correspondientes gastos.

CAPÍTULO IV

Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Artículo 19. Principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial de Comercio, en particular a través de la eliminación y prevención de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 20. No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector de Comercio, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la contratación, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, las de conciliación y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.



Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, se aplicarán a las siguientes condiciones:

1. Acceso al empleo.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción profesional.
4. Formación profesional.
5. Retribuciones.
6. Tiempo de trabajo.
7. Condiciones de trabajo.
8. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
9. Salud Laboral.
10. Protección ante el acoso por razón de sexo y ante el acoso sexual.
11. Protección frente a la violencia de género.

Artículo 21. Objetivos sectoriales en materia de igualdad.

Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo Marco entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Constituir una Comisión Sectorial por la Igualdad cuyas competencias se señalan en el presente Acuerdo Marco a los efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Artículo 22. Comisión de igualdad en el ámbito sectorial estatal de Comercio.



Por las partes firmantes del presente Acuerdo Marco a las que se sumarán las organizaciones empresariales firmantes de convenios sectoriales de ámbito estatal de comercio si deciden la adhesión a los contenidos de este Acuerdo, se constituirá una Comisión de Igualdad, a los efectos de dar seguimiento al artículo 45 de la Ley 3/2007, compuesta por un número igual de vocales de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes.

Se garantizará como mínimo un vocal a cada una de las organizaciones empresariales firmantes de convenios estatales si se adhieren a los contenidos de este Acuerdo y la mayoría de la Confederación Española de Comercio en la representación empresarial. De igual forma será paritaria la representación entre los vocales de FECOHT-CC.OO. y CHTJ-UGT. Para el caso de que las organizaciones empresariales firmantes de convenios estatales no se adhieran al acuerdo, la Comisión estaría integrada por seis vocales en representación de las organizaciones empresariales firmantes del Acuerdo Marco y seis vocales en representación de las organizaciones sindicales firmantes en número igual de representantes.

En la designación de los vocales que representen a las organizaciones se procurará una composición equilibrada y paritaria de mujeres y hombres.

La Comisión de Igualdad velará para que no se produzcan situaciones de desigualdad o de discriminación entre mujeres y hombres en las empresas. Asimismo, realizará seguimiento de la aplicación de las medidas de igualdad previstas en el presente capítulo, así como de las que pudiera haber en los convenios colectivos de ámbito inferior y/o de los planes de igualdad en las empresas del sector de Comercio, pudiendo emitir recomendaciones no vinculantes si así se lo solicitara cualquiera de las partes intervinientes en los mismos.

En el seno de la Comisión de Igualdad se podrán proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para su inclusión en la negociación colectiva.

La Comisión de Igualdad del presente Acuerdo recabará de los poderes públicos las medidas de fomento para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas del sector de Comercio, previstas en el artículo 49 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 23. Los planes de igualdad de las empresas de Comercio y otras medidas de promoción de la igualdad.

1. Las empresas de Comercio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.

2. En el caso de las empresas de Comercio de más de doscientas cincuenta personas en plantilla, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.



3. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los órganos de representación la representación unitaria y sindical.

4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

5. Los planes de igualdad determinarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, violencia de género y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación unitaria y sindical o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras interesados, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos.

Artículo 24. Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos cualitativos, así como cuantitativos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, la promoción, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a la representación laboral unitaria y, en su caso, sindical, pudiendo tales representaciones emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá contener los datos mínimos necesarios para de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 poder analizar la situación de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en la empresa.



Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción, los procedimientos o protocolos en situaciones de embarazo, maternidad y/o lactancia, protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, procedimiento para posibles casos de violencia de género y toda aquella información que, desde las Comisiones de Igualdad de cada empresa, se estime oportuno añadir para tener una visión adecuada de la situación de la empresa.

Los datos del diagnóstico de situación para los planes se referirán siempre a los dos años anteriores como mínimo.

Artículo 25. Objetivos de los planes de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, salud laboral, comunicación y cultura de empresa y violencia de género entre otros:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, consistente en el mantenimiento, en su caso, de situaciones de actividad laboral y profesional distribuidas por razón de sexo, o de ocupación en mayor medida de puestos de responsabilidad por parte de los hombres en detrimento de las mujeres, así como evitar la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.



e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades y para la prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.

h) Revisar los complementos que componen el salario para evitar discriminaciones por razón de sexo.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales existentes u otras medidas, además de fomentar la corresponsabilidad de la vida familiar.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta la perspectiva de género en todos los temas relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa.

Artículo 26. Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad en las empresas de Comercio.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas de Comercio afectadas por el presente capítulo deberán negociar, con la representación laboral unitaria y, en su caso, la representación sindical, el correspondiente plan de igualdad bajo el principio de buena fe.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias en la negociación del plan de igualdad que revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, se podrá acudir a la Comisión de Igualdad creada en el presente capítulo, al objeto de propiciar la mediación de ésta. Agotada la intervención de la Comisión de Igualdad, cualquiera de las partes podrá instar los procedimientos alternativos de solución previstos en el capítulo séptimo del presente Acuerdo.

Una vez firmado el Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión de seguimiento del Plan que contará con un reglamento de actuación velando por el cumplimiento de las medidas adoptadas en el mismo y comprobando a través de los indicadores el grado de cumplimiento de cada objetivo y medida.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa informará al menos anualmente sobre los resultados de la aplicación en la empresa del Plan de Igualdad acordado, pudiendo la representación legal de los trabajadores emitir informe sobre los mismos.



El Plan de Igualdad deberá fijar su plazo de duración, que en principio será de cuatro años, transcurridos los cuales, y previa evaluación de su aplicación, se procederá a elaborar en el trimestre anterior a su vencimiento un nuevo plan de igualdad, aplicando lo dispuesto en el presente capítulo.

Artículo 27. Medidas específicas para prevenir y tratar el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo en el trabajo en el ámbito de las empresas de Comercio.

1. Introducción. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

2. Definición. El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Adopción de un código de conducta. Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone la adopción por las empresas de Comercio, con las adaptaciones oportunas, del «código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que obra como anexo III del presente capítulo.

El objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

CAPÍTULO V

Prevención de riesgos laborales y Seguridad y Salud en el trabajo



Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo Marco de Comercio comparten el compromiso de contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales y reducir la siniestralidad laboral en el sector, por lo que es imprescindible realizar un esfuerzo conjunto de empresas, trabajadores/as, Administraciones Públicas, Organizaciones Sindicales y Empresariales para fomentar la cultura preventiva y favorecer la aplicación concreta de la normativa, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, así como microempresas y empresarios autónomos, en materia de integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión de la empresa.

Además, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto, medio y largo plazo que está en vigor a la firma de este Acuerdo guarda especial relación en el ámbito de la negociación colectiva estableciendo su objetivo 3 «Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.»

Para el logro de tales compromisos se estima conveniente la creación de un órgano sectorial paritario para la definición y el desarrollo de programas de promoción de la salud y seguridad en el trabajo. En el presente capítulo se crea la Comisión Estatal de Seguridad y Salud Laboral en el Sector de Comercio, con el objetivo de que divulgue e informe de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como los derechos y obligaciones preventivas de empresarios/as y de trabajadores/as y la promoción de actuaciones preventivas, promoviendo asimismo la implicación de los/as trabajadores/as en el cumplimiento de sus obligaciones en esta materia.

Artículo 28. Comisión estatal sectorial de Seguridad y Salud en el trabajo en el sector de Comercio.

1. Se acuerda la constitución de la Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de Comercio como órgano colegiado y de ámbito estatal sectorial, con el fin de que divulgue e informe de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como los derechos y obligaciones preventivas de los empresarios/as y de trabajadores y trabajadoras y la promoción de actuaciones preventivas.

2. Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 y la que, eventualmente pueda sustituirla en el futuro, y realizará cuantas actuaciones, acciones, planificación, proyectos, informes, etc., sean precisos, así como una evaluación anual de sus actuaciones en orden al cumplimiento de sus objetivos en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 29. Funciones.

La Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de Comercio tendrá los cometidos siguientes:

a) Divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector del comercio, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario/a y de los/as trabajadores/as.



b) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular propuestas de planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el sector.

c) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos laborales de los/as trabajadores/as del sector.

d) Elaboración de una Memoria anual de sus actividades.

e) Evaluación anual de los efectos preventivos logrados en los programas y actuaciones que se desarrollen por la Comisión.

f) Seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de propuestas de conclusiones y de actuaciones para reducir la misma.

g) Todos aquellos que les correspondan por la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

h) Desarrollar el objetivo 3 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012

Artículo 30. Sede de la Comisión.

La sede de la Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de Comercio se establece en el domicilio social de la Confederación Española de Comercio, calle Orense, 25, 2.ª planta, de la ciudad de Madrid.

Artículo 31. Composición de la Comisión Estatal Sectorial.

1. La Comisión tendrá carácter paritario en su composición entre las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales.

2. Estará compuesta por un número igual de vocales de las organizaciones empresariales y sindicales de tal manera que se garantizará como mínimo un vocal a cada una de las organizaciones empresariales firmantes de convenios estatales si se adhieren a los contenidos de este Acuerdo y la mayoría de la Confederación Española de Comercio en la representación empresarial. De igual forma será paritaria la representación entre los vocales de FECOHT-CC.OO. y CHTJ-UGT. Para el caso de que las organizaciones empresariales firmantes de convenios estatales no se adhieran al acuerdo, la Comisión estaría integrada por seis vocales en representación de las organizaciones empresariales firmantes de este Acuerdo y seis vocales en representación de las organizaciones sindicales firmantes en número igual de representantes cada una de ellas.

3. Los miembros de la Comisión serán designados por las organizaciones a quienes representan, con vocación de permanencia durante la vigencia del presente Acuerdo Marco de Comercio, del que la Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo forma parte indisoluble.

ARAGÓN



No obstante ello, los vocales de la Comisión podrán cesar en su cargo en la misma por:

- a) Cumplimiento del mandato, que se entenderá producido al término de vigencia inicial de este Acuerdo Marco.
- b) Libre revocación efectuada por la organización que le designó.
- c) Por renuncia expresa.
- d) Por cualquier otra causa que impida al vocal designado el ejercicio de sus funciones como tal.

En cualquiera de los supuestos de cese previstos en este artículo se procederá a la sustitución del vocal de la Comisión, a cuyos efectos, la organización empresarial o sindical a la que corresponda su sustitución, notificará al resto de componentes de la Comisión en el plazo más breve posible el vocal que sustituya al anterior.

4. Los componentes de la Comisión estarán sometidos a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores y apartado 3 del artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a observar confidencialidad y sigilo profesional respecto de la información a que tuviesen acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones, aun después de dejar de pertenecer a dicho órgano. En todo caso, ningún tipo de documentación entregado a la Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega, sin autorización de todos los componentes de la misma.

Artículo 32. Normas de funcionamiento de la Comisión.

La Comisión elaborará sus propias normas de funcionamiento interno, de las que dará cuenta a la Comisión Paritaria del presente Acuerdo Marco de Comercio, estableciendo la forma y plazo de convocatoria así como los criterios para fijar el Orden del Día, las mayorías necesarias para constituir las reuniones y las reglas de adopción de acuerdos entre otras materias.

Las reuniones ordinarias serán trimestrales y las extraordinarias siempre que lo solicite conjuntamente alguna de las dos representaciones.

A las reuniones de la Comisión, siempre que se informe previamente por escrito, podrán asistir asesores y técnicos que podrán intervenir con voz pero sin voto, a los que será de aplicación el mismo deber de sigilo y confidencialidad respecto a las materias tratadas que a los vocales de la Comisión.

Artículo 33. Contenido de los programas y actuaciones a desarrollar por el órgano paritario.

1. Acciones de información:

ARAGÓN



a) Seguimiento de la accidentalidad laboral en el sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes.

La Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de Comercio desarrollará las actividades que acuerde encaminadas a estudiar y realizar un seguimiento detallado de los accidentes en el sector, en especial los graves y con resultado de mortalidad.

Estas actividades se centrarán en la elaboración de las estadísticas que reflejen la accidentalidad y sus índices de incidencia en el sector.

b) Información sectorial:

Para favorecer una mayor implicación de las empresas y de los/as trabajadores/as en la acción preventiva, desarrollará actividades de información y difusión de los riesgos profesionales existentes en el sector así como de los principios para prevenir los mismos, en especial los de mayor entidad, y de las normas concretas de aplicación de tales principios.

2. Acciones de investigación y desarrollo de nuevos productos para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo en el sector.

3. Acciones de promoción del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Serán aquellas acciones de:

a) Promoción de los derechos y obligaciones preventivas de empresarios y trabajadores que fomenten el conocimiento y aplicación por unos y otros de las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, así como de las instrucciones preventivas.

b) Promoción de actuaciones preventivas que fomenten el conocimiento y la implicación de empresarios y trabajadores en las actividades preventivas de la empresa, favoreciendo con ello una gestión preventiva integrada.

Las acciones a desarrollar en este sentido irán dirigidas a empresas de seis a cuarenta y nueve trabajadores y que carezcan de representación de los trabajadores, mediante la organización de un plan de visitas que se regirá por los siguientes principios:

1. Las Comisiones Paritarias de convenios sectoriales de comercio incluidos en el ámbito funcional de este acuerdo podrán solicitar desarrollar acciones de las previstas en este apartado.

2. Para cada año, la Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de Comercio estudiará las solicitudes recibidas y las que puedan proponer cada una de las organizaciones integrantes de la misma y seleccionará las que haya que desarrollar atendiendo a criterios de prioridad tales como tasas de siniestralidad, mayores dificultades para la acción



preventiva u otros criterios que por acuerdo en el seno de la Comisión se estimen convenientes. El Acuerdo requerirá el apoyo unánime de los miembros de la Comisión.

3. La realización de visitas se planificará por la Comisión Estatal Sectorial bajo el principio de paridad.

Las visitas serán comunicadas previamente a las empresas por la Comisión y deberán ser aceptadas por aquellas.

La realización de las mismas se realizará de manera conjunta.

4. Dichas visitas se llevarán a cabo por personas especializadas con formación específica sobre el sector y capacidad técnica adecuada en materia preventiva, por disponer como mínimo de titulación de nivel básico en prevención de riesgos laborales y que, con la denominación concreta de Técnicos Sectoriales de Prevención, se identificarán en las funciones establecidas en este Programa mediante acreditación que realizará esta Comisión Estatal Sectorial.

5. Las actuaciones e informes de las visitas estarán sometidas al principio de confidencialidad y sigilo establecidos en el artículo 37 apartado 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los resultados e informes se trasladarán a la empresa y a la Comisión Estatal Sectorial, a los efectos de que por esta última puedan realizarse las funciones que le atribuye este acuerdo.

Las actividades o tareas a desarrollar no podrán interferir en las actuaciones de los servicios de prevención propios o ajenos ni de las entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.

Artículo 34. Presupuesto de las actividades de la Comisión.

La Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de Comercio elaborará anualmente su presupuesto de actividad, que comprenderá la totalidad de sus actuaciones y los gastos de gestión y funcionamiento de la misma.

La Comisión se financiará de las siguientes fuentes:

a) De las subvenciones que pueda obtener de las Administraciones Públicas y de los organismos que convoquen ayudas para el desarrollo de sus programas.

b) De las actuaciones que puedan ser aprobadas y financiadas por terceros.

Los gastos derivados de la asistencia de cada uno de los vocales a las reuniones de la Comisión serán financiados por cada una de sus organizaciones, sin perjuicio de que su colaboración en los concretos programas de actividad se financie en los términos que para cada uno de los programas se haya establecido.

Disposición transitoria primera.

ARAGÓN



Protocolo de actuación de las empresas de Comercio en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

De acuerdo con las normas de aplicación de los contenidos del presente Acuerdo Marco en relación a los convenios de cualquier tipo incluidos en su ámbito funcional, con respeto a las normas de concurrencia y de directa aplicación en ausencia de pacto, las partes firmantes elaborarán con carácter general y de directa aplicación un Protocolo de actuación, bajo el cual se registrarán todos los procedimientos para resolver cualesquiera situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que se incluirá como parte anexa del presente Acuerdo Marco.

Disposición transitoria segunda.

Plantillas para toma de datos en la elaboración de informes de diagnóstico de Planes de Igualdad.

Dada la diversidad de estructuras empresariales existentes en el sector del comercio, y en función de que los Planes de igualdad pueden ser elaborados por las empresas con obligación legal de ello o voluntariamente por pequeñas y medianas empresas, las partes firmantes con el fin de facilitar la adecuación de los informes de diagnóstico a los objetivos establecidos en la Ley elaborarán modelo o modelos de toma de datos a utilizar por las empresas en el sector.

Disposición transitoria tercera.

Desarrollo de las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales en el sector.

Teniendo en cuenta la legislación vigente en la materia, y previo análisis de lo pactado hasta la fecha en los convenios colectivos sectoriales incluidos en su ámbito funcional en la forma que se establece en este Acuerdo Marco de Comercio, las partes firmantes del mismo podrán durante su vigencia elaborar una propuesta de normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales en el sector para su incorporación como materia reservada en el ámbito estatal conforme a lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

La citada propuesta incluirá en cualquier caso las reglas concretas de concurrencia y adaptación de lo dispuesto en los actuales convenios colectivos de acuerdo con las normas de aplicación de los contenidos del presente Acuerdo Marco en relación a los convenios de cualquier tipo incluidos en su ámbito funcional.

Disposición final primera.

Los acuerdos y declaraciones comunes firmados en el marco del comité del dialogo social europeo en el sector del comercio, por EUROCOMMERCE y UNI Europa Comercio, son marcos de referencia en todo aquello que sea aplicable para las partes firmantes del presente AMAC.

Las partes firmantes determinarán qué acuerdos son susceptibles de ser incorporados como Capítulos del presente I Acuerdo Marco de Comercio.

**Disposición final segunda.**

Los acuerdos o pactos alcanzados en el sector de comercio con el mismo ámbito material, territorial y funcional, con anterioridad al presente Acuerdo quedan derogados y enteramente sustituidos por el presente AMAC, así como, respetando las reglas de concurrencia, serán preferentes los acuerdos que en materias concretas se vayan alcanzando incorporándose en un futuro al texto del presente Acuerdo Marco; como títulos o capítulos, formando siempre un todo en los términos expuestos en los antecedentes y en el propio texto del presente acuerdo.

Acuerdos de modificación del I Acuerdo Marco de Comercio.

Visto el texto de los acuerdos de modificación del I Acuerdo Marco de Comercio (código de convenio núm. 99100085072012), publicado en el BOE de 20 de febrero de 2012, que fueron suscritos en acta de fecha 27 de noviembre de 2013 –cuya redacción definitiva ha sido aprobada en otra de 23 de julio de 2014–, de una parte, por las organizaciones empresariales Confederación Española de Comercio (CEC) y La Única, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales Federación de Servicios de CC.OO. y SMC-UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83, apartados 2 y 3, en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, ambos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de los citados acuerdos de modificación en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 20 de octubre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ARAGÓN



Reunidas en Madrid el 23 de julio de 2014, las partes firmantes del I Acuerdo Marco de Comercio, previa convocatoria y reconociéndose la legitimación suficiente y necesaria para convenir con eficacia general en los ámbitos del mismo,

MANIFIESTAN

Primero.

Con fecha 15 de diciembre de 2011 fue suscrito el I Acuerdo Marco del Comercio que constaba de Preámbulo, cinco capítulos con 34 artículos y tres disposiciones transitorias y dos disposiciones finales.

Dicho Acuerdo Marco suscrito por parte empresarial por la Confederación Española de Comercio (CEC) y la Asociación Madrileña de Empresarios de Alimentación y Distribución (La Única) y por parte sindical por las centrales sindicales, FECOHT-CCOO y CHTJ-UGT, fue aprobado por Resolución de la Dirección General de Empleo de 2 de febrero de 2012 y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 20 de febrero del mismo año.

Segundo.

En sus tres disposiciones transitorias, así como en una de las disposiciones finales las partes firmantes de este I Acuerdo Marco de Comercio se emplazaron a desarrollar una serie de materias concretas: Protocolo de actuación en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en el sector del comercio, plantillas para la toma de datos en la elaboración de informes de diagnóstico de planes de igualdad, desarrollo de normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales en el sector, implementación en el ámbito nacional de los acuerdos europeos entre Eurocommerce y Uni-Europa.

Tercero.

Con fecha 21 de noviembre de 2011 las partes en el seno de la Comisión Negociadora acordaron las materias a abordar de forma prioritaria entre ellas en el año 2012 relacionando las siguientes: Formación continua, faltas y sanciones, seguridad y salud en el trabajo y estabilidad en el empleo.

Cuarto.

El artículo 14 del I Acuerdo Marco del Comercio (AMAC) aprobado por Resolución de 2 de febrero de 2012, establece la creación del Observatorio sectorial de empleo y de la negociación colectiva, constituido en el seno de la Comisión Paritaria. Entre sus finalidades está trasladar a la Comisión Negociadora la discusión y en su caso, aprobación, de nuevos capítulos del AMAC en las materia que las partes consideren convenientes.

ARAGÓN



Por su parte, el artículo 12.6 del Acuerdo, reconoce entre sus funciones la esencial problemática del empleo en algunos sectores o subsectores de actividad, especialmente en el caso de cambio de contratas y en relación la discutida aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, las partes, conscientes de la problemática existente en una parte del sector, estimó oportuno solicitar la emisión de un dictamen que hizo suyo el Observatorio, en cuanto a las recomendaciones. De acuerdo con ello, han decidido regular en este acuerdo, un sistema de subrogación convencional que afecte a las empresas y trabajadores del retail aeroportuario que opera bajo el régimen de contrata administrativa, contrato de arrendamiento o negocio jurídico similar en el Estado español.

Tal acuerdo no limita la capacidad de los firmantes para, en desarrollo precisamente del artículo 12 párrafo 6 citado del AMAC, asumir regulaciones similares en otros supuestos que por las mismas razones requieran de regulaciones convencionales en este nivel, comprometiéndose a su tratamiento con el mismo procedimiento que ha permitido el acuerdo entre las partes.

Quinto.

En el desarrollo de sus competencias el Observatorio para el Empleo y la Negociación Colectiva ha propuesto además a esta Comisión Negociadora incorporar los textos consensuados en materia de Fundación Laboral en el sector, Protocolo de prevención del acoso por razón de sexo y/o sexual.

Sexto.

Asimismo y en relación a las nuevas disposiciones legales en materia de vigencia de los convenios colectivos, ha propuesto incorporar un texto al artículo 16 del Acuerdo Marco en orden a favorecer el acuerdo en los convenios colectivos de los diferentes ámbitos territoriales del sector mediante un procedimiento de mediación y prórroga de vigencia en el transcurso de la misma.

Séptimo.

De acuerdo con lo previsto en la disposición final segunda del I Acuerdo Marco de Comercio, los acuerdos sobre materias concretas que se pudieran ir alcanzando por la Comisión Negociadora se incorporarían al mismo como títulos o capítulos del mismo formando con el texto ya publicado un todo en los términos expuestos en el propio texto del mismo.

A tal efecto, y tras analizar las diferentes alternativas planteadas por las partes

ACUERDAN

Primero.

ARAGÓN



Adicionar al actual artículo 16 apartado 2 como párrafo 0 un texto con el siguiente tenor literal:

«0. Las discrepancias existentes entre las partes de la Comisión Negociadora de cualquier convenio colectivo incluido en el ámbito funcional de este Acuerdo Marco durante el proceso de negociación de los convenios colectivos.

En tal caso, la Comisión Negociadora deberá aprobar mediante acuerdo mayoritario de las partes someterse a los procedimientos de mediación o arbitraje de este Acuerdo.

La mediación por parte de la Comisión de este Acuerdo Marco deberá desarrollarse durante la vigencia del mismo en fase de ultraactividad.

La Comisión Mixta podrá recomendar a las partes la solicitud de una prórroga de la mediación, que se podrá producir en una única ocasión y siempre que las partes de la comisión negociadora del convenio sujeto a mediación y/o arbitraje hayan acordado la prórroga del convenio que se esté negociando por el periodo adicional que estimen las partes que resulta necesario para alcanzar un acuerdo final.

De la misma forma podrá recomendar a las partes someter sus diferencias a arbitraje voluntario.»

Segundo.

Incorporar un nuevo capítulo VI de Empleo y Contratación con un único artículo, el 35 del Acuerdo Marco de Comercio, con el siguiente tenor literal:

«CAPÍTULO VI

Empleo y contratación

La difícil situación que atraviesa la actividad productiva y la sostenida caída del consumo privado se está reflejando en el mercado de trabajo con un fuerte ajuste del volumen de empleo en el conjunto del sector del comercio minorista y mayorista de nuestro país, que si bien afectó en un primer momento a la contratación temporal, pronto comenzó a incidir sobre el empleo indefinido.

Ante esta situación, el mantenimiento y la recuperación del empleo debe ser el objetivo prioritario de la negociación colectiva en el sector durante la vigencia del presente acuerdo, incidiendo en su estabilidad, sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a las necesidades coyunturales de las actividades propias del sector.

En este contexto se deben articular instrumentos que permitan un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores,

ARAGÓN



teniendo en cuenta que los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos y a los ajustes de empleo.

A tal efecto, las partes se comprometen a intensificar sus trabajos a la vista de las modificaciones legales existentes en la materia y de acuerdo a lo dispuesto en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado por CEOE y CEPYME en representación de los empresarios y por UGT y CCOO en representación de los trabajadores, para establecer en su caso compromisos concretos normativos y/u obligacionales en esta materia.

Con independencia de ello, y en función de las recomendaciones jurídicas y el análisis realizado por las partes, han considerado necesario en beneficio de la estabilidad en el empleo abordar como materia específica la sucesión de empresas y subrogación de actividades comerciales singulares en el sector del comercio minorista.»

Artículo 35. Sucesión de empresas y subrogación de actividades comerciales.

Ámbito de afectación.

Las previsiones contenidas en el presente artículo en materia de subrogación de personal, serán únicamente aplicables a la actividad encuadrada en el subsector de comercio al por menor llevado a cabo en el ámbito del retail aeroportuario en régimen de concesión, arrendamiento o cualquier otra modalidad jurídica similar (contratas, subcontratas u otras).

Se entiende por Retail Aeroportuario, aquella actividad de comercio minorista que es realizada por una entidad empresarial en régimen de concesión, arrendamiento, o cualquier otra modalidad jurídica de índole similar, prestando un servicio consistente en la venta de cualquier clase de artículos en instalaciones aeroportuarias en los regímenes antedichos, y percibiendo por ello una contraprestación.

A los efectos del presente Acuerdo se entenderá por:

a) Trabajadores y trabajadoras afectados o beneficiarios del contenido del presente Acuerdo, los trabajadores efectivamente empleados por la empresa cedente en el momento de producirse la transmisión, cuyo vínculo laboral este realizado al amparo del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. Sin que afecten las peculiaridades del vínculo contractual temporal o fijo, ni las específicas del desarrollo de la relación laboral respecto a jornada, categoría, etc.

En definitiva serán trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, aquellos que estaban adscritos para desempeñar su tarea laboral en la empresa, centro de actividad o parte del mismo objeto de la transmisión, encontrándose estos ligados a una concesión, contrata, arrendamiento, o cualquier otra modalidad jurídica de índole similar mediante la cual se efectúe la explotación comercial de un espacio en el ámbito aeroportuario.

ARAGÓN



b) En cuanto a las empresas, será toda persona física o jurídica, sea cual sea su revestimiento jurídico, por tanto, individual o societaria, con o sin ánimo de lucro que desarrollen su actividad en el sector cualquiera que sea su titularidad y objeto social, estén actualmente constituidas o que puedan comenzar a operar durante su vigencia.

a. Empresa Principal o Cliente: Cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) responsable directo de la toma de decisión en cuanto a la dispensación o no del servicio por parte del cedente o cesionario, con independencia de que sea titular o no en calidad de propietaria de las instalaciones o enseres necesarios para la prestación del mismo o lo sea por encomienda de su gestión en virtud de cualquier título.

b. Empresa Cedente: Cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) que, por cualquiera de las causas previstas en el presente capítulo, pierda la cualidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte de estos, objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento, cesión.

c. Empresa Cesionaria: Lo será cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) que, por cualquiera de las causas previstas en el presente capítulo, adquiera la cualidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de trabajo o la parte de estos que se constituya como unidad productiva, objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento, cesión o concesión.

Objeto de la subrogación convencional.

La subrogación en las relaciones laborales del personal operará en todos los supuestos de sucesión o cambio de empresario, aún cuando no exista transmisión patrimonial entre cedente y cesionario, como consecuencia del cambio de titularidad de la explotación comercial:

– En el ámbito de la actividad de comercio al por menor, actualmente en régimen de «Duty Free» y «Duty Paid» y multitiendas en Canarias en espacio aeroportuario del Estado Español, en régimen de concesión administrativa, arrendamiento o cualquier otra modalidad jurídica similar (contratas, subcontratas u otras), con independencia de que se preste en el mismo espacio físico anterior o en otro que haya sido de reasignación por el titular del espacio aeroportuario.

Seguirá siendo de aplicación la citada cláusula aún cuando la actividad que hoy se presta bajo el régimen fiscal y aduanero de «Duty Free» y «Duty Paid» y multitiendas en Canarias se modifique, altere o suprima, afectando a los términos del contrato de concesión, arrendamiento o similar por el que se hubiese accedido a su explotación.

– En los supuestos en que una empresa cese en la actividad comercial de retail aeroportuario por decisión de la empresa principal y ésta se haga cargo directamente de la explotación comercial, desarrollando dicha actividad de forma exclusiva o principal, asumirá la posición de empresa cesionaria conforme a lo previsto en este

ARAGÓN



artículo. Si la actividad comercial pasase a prestarse por una tercera empresa, participada por la principal o dependiente de ella, en régimen de concesión, arrendamiento o cualquier otro título, operaría igualmente la subrogación.

– Por lo que, lo dispuesto en este capítulo será de aplicación entre otros supuestos a:

a) Transmisión derivada de la existencia de una manifestación contractual expresamente suscrita al efecto entre la empresa principal o cedente y cesionaria, entendiéndose por tal, cualquier acto jurídicamente relevante que pueda entrañar una modificación de la titularidad de la empresa: contrato de arrendamiento o cualquier otro, ya sea mercantil o civil, resolución administrativa o sentencia firme, incluso la cesión mortis causa.

b) Sucesión en la Concesión de la explotación de servicios y Concesiones Administrativas. En los supuestos de sucesión por concesiones Administrativas operará el presente capítulo con independencia de lo contemplado en el pliego de condiciones.

c) Fusión o aparición de nueva personalidad jurídica derivada de la unión de dos o más empresas anteriormente existentes, que desaparecen para dar paso a una nueva sociedad.

d) Absorción empresarial en la que permanece la personalidad jurídica de la empresa absorbente, aunque desaparezca la de la absorbida.

e) Se incluyen asimismo:

1. Supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, como puede ser un concurso de acreedores, o restitución de la empresa a su primitivo propietario como consecuencia de una decisión judicial que resuelve un contrato, ya sea mercantil o civil.

2. Supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, que resuelva el contrato por incumplimiento de las cláusulas del pliego de la concesión. Asimismo, operará la subrogación en los términos expresados en el presente artículo, cuando por incumplimiento de los términos del pliego de la concesión, arrendamiento, o cualquier otra modalidad jurídica de índole similar la empresa principal resuelva el contrato designando directamente al nuevo titular de la concesión.

Contenido de la protección convencional.

Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores del subsector de actividad al que se refiere este artículo, las partes convienen en establecer la subrogación obligatoria de origen convencional sectorial, en las relaciones laborales del personal adscrito a la contrata, concesión o arrendamiento por quien suceda a la empresa saliente como nueva adjudicataria, en la titularidad del contrato laboral con obligación de subrogarse en los derechos y obligaciones que disfrutasen los trabajadores adscritos a la actividad en la empresa saliente.

ARAGÓN



Están incluidos en este ámbito de protección los trabajadores afectos a la actividad, centro de trabajo, unidad de explotación o parte de la misma que cambie de titularidad, que se desempeñe dentro del espacio comercial aeroportuario, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores y trabajadoras en activo que presten sus servicios en dicho centro de actividad con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses en el mismo, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo. A efectos de este cómputo se entenderá como tiempo trabajado los períodos de vacaciones, incapacidad temporal u otros supuestos de suspensión de contrato por causa legal o paccionada.

b) Trabajadores y trabajadoras que en el momento de cambio de titularidad de la concesión, arrendamiento, o cualquier otra modalidad jurídica de índole similar, estando adscritos a la empresa, centro de trabajo, unidad productiva autónoma, unidad de explotación, comercialización o producción de la actividad o parte de la misma, se encontraran enfermos, accidentados, en maternidad, en excedencia o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido en base a cualquier norma que legal o convencionalmente lo establezca, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado anterior.

c) Trabajadores y trabajadoras que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, y hasta que cese la causa de interinidad.

d) Trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos, con antigüedad mínima de cuatro meses en el centro de trabajo, y que hubieran prestado servicio en el mismo.

No existirá subrogación alguna respecto del empresario o empresaria individual o los socios o socias accionistas con control efectivo de la empresa, administradores de la misma y/o cónyuges de los citados anteriormente. Tampoco procederá respecto a los trabajadores o trabajadoras contratados como fijos o fijos discontinuos y que tengan relación de parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores con prestación de servicios inferior a dos años anteriores al inicio de la nueva adjudicación.

Los trabajadores y trabajadoras no afectados por la subrogación empresarial seguirán vinculados con la empresa cedente a todos los efectos.

Aspectos formales.

1. La empresa a la que corresponda decidir el cambio de titularidad en la prestación del servicio comunicará a la empresa cedente la designación de una nueva empresa cesionaria y la fecha en que se producirá de hecho la subrogación, a los efectos de que por esta pueda cumplirse lo dispuesto en materia de información a los/as trabajadores/as.

ARAGÓN



2. En el transcurso de los cinco días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de la comunicación del empresario principal, la empresa cedente deberá acreditar a la cesionaria, documentalmente y de forma fehaciente todos los supuestos anteriormente contemplados mediante los documentos y en los plazos que seguidamente se relacionan:

a) Certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social.

b) Certificación negativa de la Administración de Hacienda.

c) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores y trabajadoras afectados.

d) Fotocopia de los TC-1, TC-2 y TC-2/1 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

e) Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, salario bruto anual, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y especificación del período de mandato si el trabajador o la trabajadora es representante sindical.

f) Trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.

g) Fotocopia de los contratos de trabajo escritos del personal afectado por la subrogación.

h) Pactos o cláusulas firmadas con los trabajadores y trabajadoras, sean de carácter individual o colectivo.

i) Justificante de haber liquidado a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna.

j) En el caso de vacaciones pendientes de disfrute, la empresa saliente informará de esta situación a la entrante, estableciéndose entre ambas la forma de abono por cada empresa de la parte correspondiente.

k) La empresa saliente informará, en su caso, del estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallen pendientes o en curso ante la autoridad laboral competente o ante cualesquiera organismos públicos, tanto respecto a los trabajadores y trabajadoras en activo como a los ya cesados.

En este mismo plazo, se cumplimentarán los derechos de información y consulta de los trabajadores y trabajadoras.

ARAGÓN



3. En la fecha de la subrogación prevista y una vez cumplidos los requisitos establecidos en el presente Acuerdo, la empresa cesionaria procederá a la incorporación de los trabajadores y trabajadoras.

Simultáneamente a su incorporación, ambas partes procederán a la firma de documento en el que constará declaración de aquellos trabajadores y trabajadoras que mantengan vínculo familiar o relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con el empresario cedente, si este es persona física, o con los socios o socias accionistas, administradores o administradoras o gerentes de la empresa saliente si se tratase de una persona jurídica, así como de los cónyuges de estos.

Contenido de la protección.

1. Las disposiciones aquí contempladas son imperativas para las partes a las que afecta, sin que sea válida ninguna renuncia de derechos.

2. La empresa entrante quedará subrogada en los derechos y obligaciones respecto de los trabajadores y trabajadoras.

3. Las deudas salariales y extrasalariales que pudieran existir generadas por la empresa cedente serán satisfechas por la misma en los términos previstos en la legislación vigente.

4. En relación con el ámbito de las prestaciones de la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Garantías de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

La nueva empresa deberá respetar las garantías sindicales de aquellos delegados y delegadas de personal o miembros del comité de empresa y delegados y delegadas sindicales afectados por la subrogación hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

Derechos de información y consulta.

Tanto la empresa cedente, como la empresa cesionaria, deberán de informar, a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras afectados por el traspaso, con anterioridad a la sucesión o sustitución empresarial, de las siguientes cuestiones:

a) La fecha cierta o prevista del traspaso.

b) Los motivos del mismo.

ARAGÓN



c) Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores.

d) Las medidas previstas respecto de los trabajadores y trabajadoras.

e) La relación nominal de la totalidad de trabajadores y trabajadoras, incluidos aquellos en supuestos de suspensión del contrato, afectados por la subrogación empresarial con detalle de la modalidad del contrato del mismo.

f) La relación nominal y motivada de trabajadores y trabajadoras excluidos de la subrogación empresarial.

g) TC2 de los cuatro últimos meses.

En los casos en los que no existan representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, los afectados por el traspaso serán informados, individualmente y con carácter previo a la sucesión o sustitución empresarial del contenido en los cuatro primeros puntos anteriores, además de la situación personal del trabajador o trabajadora afectado respecto a su contrato individual.»

Tercero.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 8 apartado 6 han decidido incorporar al texto del I Acuerdo Marco de Comercio un capítulo VII denominado «Fundación Laboral Española del Comercio» con el siguiente tenor literal:

«CAPÍTULO VII

Fundación Laboral Española de Comercio

Con la finalidad primordial de crear un marco estable de relaciones laborales y prestar servicios a los trabajadores y trabajadoras del sector y a las empresas y autónomos y autónomas del mismo, se ha decidido impulsar entre las organizaciones de ámbito estatal firmantes de este Acuerdo la creación de una Fundación de carácter paritario que se denominará Fundación Laboral Española de Comercio.

A tal efecto, las partes se fijan un plazo de tres meses desde la publicación de este Capítulo para la instrumentación jurídica de este acuerdo.»

Cuarto.

En desarrollo de lo previsto en la disposición transitoria primera han decidido incorporar al texto del I Acuerdo Marco de Comercio un Anexo I con el siguiente tenor literal:

ARAGÓN



«ANEXO I

Medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas del sector del comercio

1. Introducción.

Las partes firmantes del presente Anexo al I Acuerdo Marco de Comercio reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello:

Acuerdan:

Establecer el presente protocolo de prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo en el sector del comercio, en defecto del que exista a nivel de empresa o el pactado en convenios colectivos incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo.

Este Protocolo desarrolla lo previsto en el Artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007) con el alcance del Acuerdo Marco del Comercio.

1. Las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de las/los trabajadoras/es, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación legal de las/los trabajadoras/es (en adelante RLT), deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y las trabajadoras frente al mismo, y la información a la Dirección de la Empresa y a las Comisiones de Igualdad, en aquellas empresas donde estén constituidas de las conductas, o comportamientos de los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

2. Declaración de principios.

ARAGÓN



Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

Este tipo de conductas, que deberían ser calificadas por los convenios colectivos de aplicación como faltas muy graves, deben ser tratadas en un contexto o procedimiento interno de conflictos que, sin desechar la utilización de cualquier medio legal al alcance de la trabajadora o el trabajador acosados, nos permita actuar con prontitud en el ámbito de la empresa, garantizando siempre la intimidad de la persona denunciante y denunciada.

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo, se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas, en aras de mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la prevención y a la aplicación del mismo como vía de solución de aquellos casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

A tal efecto, las partes firmantes en su legítima representación de las empresas y trabajadores/as del sector, en consideración al debido respeto a la dignidad de la persona en todos los aspectos y ámbitos sociales en las que ésta se manifiesta y desenvuelve, en sintonía con lo establecido en la Ley de Igualdad, y con el objetivo de asegurar el ejercicio efectivo del derecho de todas las personas que integran la organización a la protección a su dignidad en el trabajo, se comprometen a promover:

- La concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y los trabajadores de tal conducta.

- La concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadoras o trabajadores individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo, y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerles de tal conducta.

- Un trato cortés, respetuoso y digno hacia, y entre, todas las personas de la empresa.

3. Definiciones.

El artículo 7 de la Ley Orgánica 9/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define:

Acoso Sexual: como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ARAGÓN



Acoso por razón de sexo: como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo, del mismo modo que los dos tipos de acoso.

4. Medidas de prevención.

Como medidas preventivas en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone la adopción por las empresas de comercio, con las adaptaciones oportunas, del «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de las Recomendaciones de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, que obra como anexo del presente capítulo.

El objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas es propiciar a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la protección del hombre y la mujer en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En todo caso, las empresas se comprometen al desarrollo de acciones específicas de difusión del protocolo y sensibilización, aplicando estrategias de formación, seguimiento y evaluación al objeto de prevenir el acoso e influir sobre determinadas actitudes y comportamientos.

5. Procedimiento de actuación.

El presente procedimiento de actuación en la medida que está pensado para su aplicación en el conjunto del sector afectado por el I Acuerdo Marco de Comercio, tiene en cuenta la diferente estructura de las empresas.

Por ello, partiendo de una serie de normas comunes al tratamiento de cualquier situación se establecen diferentes modos de gestión esencialmente en orden al tamaño de la empresa donde pueda haberse producido o presuntamente producido una situación que haga necesaria la activación de este Protocolo.



Los principios que rigen el procedimiento son la eficacia y la efectividad, la celeridad y la confidencialidad de los trámites, así como la protección y garantía de la intimidad y dignidad de las personas.

5.1 Inicio y generalidades.

El procedimiento se iniciará por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso u otras personas con conocimiento directo de los hechos que evidencien la situación o la representación legal de los trabajadores, mediante formulario de denuncia anexo dirigido, a elección de la persona interesada, bien a la Dirección de la Empresa (Gerente o Dirección de Personal, donde exista) o bien a la representación de los trabajadores o trabajadoras (delegado/a de personal, Comité de empresa o delegados/as sindicales).

Una vez recibida, cada parte (RLT o Dirección de la Empresa) informará a la otra de la solicitud de intervención.

Posteriormente procederán a constituir la Comisión Instructora, como órgano encargado de la tramitación del procedimiento.

5.2 Comisión Instructora.

La Comisión Instructora se constituirá cada vez que haya una denuncia.

Para cada caso, se compondrá de una forma lo más cercana posible al centro de trabajo de los hechos denunciados, sin llegar a una relación directa con el mismo, de manera que la representación, tanto de la Dirección como de los trabajadores y trabajadoras, será de un carácter superior si fuese posible al del centro de trabajo donde se interpone y tienen lugar dichos hechos.

Dicha Comisión será paritaria entre la representación de la Dirección de la empresa y la de los/as trabajadores/as.

En empresas de hasta cincuenta trabajadores/as se compondrá de dos personas, una en representación de la Dirección y otra en representación de los trabajadores y trabajadoras. En este último caso, corresponderá al delegado/a de personal o uno de ellos/as si los hubiera, salvo que el/la presunta víctima de acoso designe expresamente a otro/a trabajador/a. Tal designación la hará en todo caso si no hubiese representación legal.

En empresas de más de cincuenta trabajadores/as se compondrá de un mínimo de dos personas y un máximo de cuatro, siendo la representación paritaria para cada una de las partes. Siempre que exista representación legal, el/la presunta víctima de acoso podrá nombrar expresamente a un/a trabajador/a como representante en la misma y el resto de puestos (o el total si no hubiese designación expresa) se realizará por la representación legal.

ARAGÓN



De entre los miembros, la empresa nombrará una persona Instructora y la representación legal de los trabajadores podrá nombrar un asesor/a. Las funciones de ambas figuras son:

- Instructor/a: persona encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el expediente (citaciones, levantamiento de actas, custodia de documentación, etc.) y será quien redacte el Informe de Conclusiones.

- Asesor/a: persona técnica encargada del asesoramiento del resto de miembros de la Comisión.

5.3 Procedimiento previo o no formal.

Una vez presentada la denuncia, la Comisión Instructora, constituida según el párrafo anterior, velará por el tratamiento del caso con las máximas garantías de confidencialidad y de su resolución de la manera más prudente y eficiente posible.

En primer término, si no reúne los requisitos formales se requerirá la subsanación de las omisiones al denunciante o denunciantes. Denunciante o denunciantes deberán subsanar en el plazo de dos días hábiles o de siete días en el caso de empresas de más de cincuenta trabajadores/as, siendo archivada en caso contrario, salvo que la Comisión decida investigar los hechos.

En segundo lugar, decidirá si existen o no indicios suficientes para abrir expediente de investigación o si el tema, en función de los términos de la denuncia planteada – supuestos de acoso no directo, por ejemplo– puede ser resuelto mediante un procedimiento informal con la aplicación de las medidas que la Comisión estime conveniente en el plazo máximo de diez días hábiles desde la recepción de la denuncia o de la subsanación a la misma.

En caso de que la persona denunciante y/o víctima del acoso no acepte las medidas propuestas, se procederá a abrir expediente de investigación.

5.4 Procedimiento formal: Expediente de investigación.

Inmediatamente que finalice el procedimiento no formal si no existiera aceptación de las medidas por denunciante, víctima o cualquier de las partes intervinientes o porque se hubiera decidido no acudir al procedimiento formal, se abrirá el oportuno «Expediente de Investigación por causa de presunto acoso».

La apertura del expediente de investigación se producirá de forma inmediata o como máximo en el plazo de cinco días hábiles e irá encaminado a la averiguación de los hechos, para solicitar un relato detallado y pormenorizado de los distintos actos o incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de personas implicadas en calidad de víctima/s, testigos y autor/es de las conductas indeseadas.



Se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitarias y en su caso sindical, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos. La Comisión instructora podrá proponer los medios de prueba que considere necesarios y cuantas diligencias estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos.

La intervención de todos los/as actuantes, incluidos posibles testigos y la RLT, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto, tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma. Asimismo no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria.

La Comisión instructora del expediente tendrá un plazo máximo de quince días en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores y de treinta días en el resto de los casos para resolverlo motivadamente desde que se recibe notificación.

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por la persona Instructora, por quienes lo hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

Este procedimiento finalizará con la emisión de un Informe de Conclusiones, que incluirá un resumen de los hechos apreciados y tipos de pruebas practicadas, así como una valoración final sobre la constatación o no de la existencia de acoso, que deberá ser motivada. Podrá incluir alegaciones particulares, en caso de desacuerdo con la instrucción y/o decisión de la misma.

Dicho informe se remitirá a la Dirección de la empresa para la toma de decisión final.

Quando el informe determine la existencia de acoso, la Dirección de la empresa adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas y/o se hayan propuesto e impondrá las sanciones que puedan corresponder por aplicación del régimen disciplinario establecido.

Se notificarán las medidas adoptadas por la Dirección (en su caso, la sanción) a la persona denunciante y denunciada simultáneamente y se dará traslado a la Comisión Instructora. Se informará a su vez, del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLT y a la Comisión de Igualdad o de Seguimiento del Plan de Igualdad si la hubiera.

Quando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente, dando por finalizado el proceso.

5.5 Denuncia no probada y denuncia falsa.



A los efectos de este procedimiento, se entenderá como denuncia no probada aquella denuncia presentada de buena fe que carezca de evidencias que indiquen que ha habido acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, manifestadas por la persona denunciante, y por tanto, en la que no puedan probarse tales conductas.

Se entenderá como denuncia falsa aquella denuncia presentada de mala fe y/o a sabiendas de que lo manifestado en la misma no responde a la realidad de los hechos.

6. Protección de las víctimas de acoso.

Adopción de medidas cautelares.

Iniciado el procedimiento previsto en este Capítulo y durante la tramitación del mismo, cualquiera de las partes intervinientes a propia iniciativa o a solicitud de denunciante o denunciantes, podrá proponer y solicitar a la Dirección de la empresa la adopción de medidas cautelares que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona solicitante como de la imputada, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

Medidas de protección a la finalización del expediente.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección de la empresa valorará, de resultar organizativamente posible, adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso por razón de sexo en el mismo entorno laboral, medidas sobre la que tendrá preferencia la persona que ha sido objeto del acoso, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

La Dirección de la empresa realizará un seguimiento de las medidas de protección y de su efectividad con la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras del centro si la hubiera.

7. Régimen disciplinario.

Por la gravedad de las conductas, las partes firmantes de este Acuerdo Marco tendrán en cuenta en caso de desarrollo del apartado de régimen disciplinario en este texto convencional y alternativamente, recomiendan a los convenios que actualmente lo contemplan, que se incluyan como faltas muy graves tanto la existencia de acoso como la denuncia falsa de la existencia del mismo en los términos que se concretan en este apartado.»

ARAGÓN



Declaración final.

Las partes se ratifican en este acto en la reserva de materias establecida en el Acuerdo Marco de Comercio en los términos previstos en el mismo, comprometiéndose sus organizaciones a que sus asociado/as no promuevan ámbitos con materias de negociación que afecten al presente.

POR SMC-UGT:

Miguel A. Cilleros Sánchez.

Santos C. Nogales Aguilar.

César Galiano González.

M.^a Dolores Díez García.

Francisco Domínguez Villalón.

Amaia Villanueva Fernández.

Maite Mellado Suela.

POR CC.OO.:

Paloma Vega López.

Alberto Sánchez Hernández.

Raquel Blanco Carpio.

Carlos Primo Gallardo.

Por Confederación Española de Comercio:

José Guerrero Huesca.

Vicente Gracia Forcén.

Juan Fco. Casado de Pablos.

ARAGÓN



Judith Borobio Sanz.

José Miguel Martín Manzanares.

Agustín Benavent González (asesor CEC).

Alberto Arranz Llorente.

Julián Ruiz Gutiérrez.

Miguel Ángel Fraile Villagrasa.

Teresa Luengo Aguilar.

Miguel Ángel Cuerno Estébanez.

Por La Única, Asociación Madrileña de Empresarios de Alimentación y Distribución:

Mariano Sancho Herrero.