



CONVENIO DE ALAIN AFFLELOU ESPAÑA SAU

TEXTO

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Alain Afflelou España, S.A.U., (código de Convenio número 90101442012013), que fue suscrito con fecha 14 de marzo de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 del citado convenio colectivo 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, 25 de abril de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE ALAIN AFFLELOU ESPAÑA, S.A.U.

Artículo 1. Ámbito subjetivo y funcional.

1. El presente Convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena que presten servicios para la Empresa Alain Afflelou España, S.A.U.

2. Podrá asimismo aplicarse a los trabajadores de aquellas otras empresas que pese a ser absolutamente independientes mercantil y laboralmente de Alain Afflelou España, S.A.U., en el momento de la entrada en vigor de este convenio o en el futuro, operen bajo nombres comerciales registrados por Alain Afflelou y estén vinculadas a Alain Afflelou España, S.A.U.,

ARAGÓN



mediante contrato de franquicia o cualquier otro que les autorice a utilizar dichos nombres comerciales.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español para las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito subjetivo y funcional del mismo conforme lo establece el artículo 1.

Artículo 3. Ámbito temporal y revisión.

1. La vigencia general del presente Convenio se iniciará a partir de la fecha de su firma, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2017.

2. Denuncia y revisión. La denuncia del Convenio colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

3. La denuncia del presente Convenio colectivo habrá de efectuarse por cualquiera de las partes legitimadas para ello con una antelación de al menos 4 meses a la fecha de finalización de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión.

En el plazo de un mes, desde el momento en que se haya notificado la denuncia del Convenio colectivo, se procederá a la constitución de la comisión negociadora del Convenio, que deberá fijar la fecha de inicio de las negociaciones en el plazo máximo de quince días desde la fecha de constitución de la comisión.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad y garantía personal.

1. Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente. La eventual declaración judicial firme de ilegalidad o nulidad de alguna de las partes o preceptos concretos de este Convenio no implicará la de las demás disposiciones no afectadas expresamente por la declaración judicial correspondiente, debiendo en este caso reunirse la comisión negociadora del Convenio para la renegociación de los preceptos afectados por la nulidad

2. Además de las específicas, expresamente recogidas en este Convenio, se respetarán aquellas condiciones *ad personam* que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente Convenio Colectivo, pero sin que en tal caso se puedan acumular las mismas a las ventajas derivadas del Convenio.

ARAGÓN



Artículo 5. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser informados los representantes legales de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental del trabajador.

Artículo 6. Ingresos y período de prueba.

1. El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales:

Grupo I: Seis meses.

Grupo II: Seis meses.

Grupo III: Seis meses.

Grupo IV: Seis meses.

Grupo V: Dos meses

Grupo VI: Un mes.

2. Estos períodos serán de trabajo efectivo, por tanto, la situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea el motivo de la misma o cualquier ausencia al mismo interrumpe dicho periodo de prueba, salvo las que deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 7. Clasificación profesional.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los seis siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen.

Definición de los grupos profesionales:

Grupo I.

ARAGÓN



El grupo I se conforma para aquel personal de la Empresa que tiene una titulación académica necesaria para el desempeño de sus funciones o una experiencia profesional acreditada y suficiente. No sólo se trata de personal absolutamente autónomo en el desempeño de sus obligaciones sino que además fija objetivos y directrices para el personal a su cargo. Asume, dentro de su área, unidad productiva, departamento o punto de venta, las máximas responsabilidades organizativas y directivas, con sujeción plena a las directrices y objetivos que fije la Empresa.

- Formación teórica o adquirida en la práctica equivalente a Titulado de grado medio, superior o doctorado que puede ser complementada con estudios específicos o no.

- El personal integrado en este grupo profesional contribuye de forma directa o indirecta en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de su puesto.

- En los casos de unidades productivas o puntos de venta, los responsables dirigen la organización, con iniciativa y decisiones en lo referente a dicha unidad productiva, sin perjuicio de que desarrolle actividades que requieran especiales conocimientos técnicos si posee la cualificación técnica oficial para ello.

- El responsable decide autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia.

- Las instrucciones de la Empresa al responsable se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida por él, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se le exige ineludiblemente una gran aportación personal. El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención.

- En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados, y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Grupo II.

El grupo II se conforma para aquel personal de la Empresa que tiene una titulación académica necesaria para el desempeño de sus funciones o una experiencia profesional acreditada y suficiente. Goza de gran autonomía supervisado por su responsable directo que además se asegura que se cumplan los objetivos y directrices que ha fijado su responsable directo.

- Formación teórica o adquirida en la práctica equivalente a Titulado de grado medio, superior o doctorado que puede ser complementada con estudios específicos o no.



- En los casos de unidades productivas o puntos de venta, colaboran con su superior jerárquico en la organización en lo referente a dicha unidad productiva, sin perjuicio de que desarrolle actividades que requieran especiales conocimientos técnicos si posee la cualificación técnica oficial para ello.

- Colabora con su superior en el establecimiento de los procesos, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa.

- En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, junto con su superior, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados.

Grupo III.

El grupo III se conforma para aquel personal que en el momento de su contratación acredita un nivel de autonomía en el desempeño de sus funciones superior al elemental acreditando además una formación de grado o diplomatura o una experiencia profesional acreditada y suficiente, con menor nivel de supervisión por parte de su superior o responsable.

- Formación equivalente a diplomatura o grado.

- Además de desempeñar las tareas establecidas para los titulados del Grupo IV, el desempeño de las mismas se desarrollará con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia y a la formación acreditada. Junto con su superior jerárquico define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente siendo el resultado final verificado por su responsable; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos.

- Realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa. El trabajador habitualmente ha de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez del resultado final de su trabajo dentro de los objetivos fijados por la empresa. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos. En el desempeño de su trabajo necesita identificar la información que requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento. La responsabilidad por sus errores y faltas tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa.

- El personal adscrito a este Grupo no tendrá recursos humanos a su cargo pero sí la obligación de conocer y aplicar toda la normativa en materia de seguridad, prevención de riesgos y salud laboral que rija en la empresa así como las características básicas de los productos y campañas comerciales que se implanten en sus unidades productivas o puntos de venta

Grupo IV.

ARAGÓN



El grupo IV se conforma para aquel personal que en el momento de su contratación acredita un nivel de formación de grado o diplomatura, o de experiencia contrastada, requiriendo supervisión en la realización de sus tareas y no realizando en ningún caso labores de gestión.

- Formación equivalente a Diplomado o grado o estudios superiores específicos o experiencia contrastada.

- Para la realización de las tareas es imprescindible su titulación, o la experiencia demostrada en el ejercicio de la profesión. Las tareas llevadas a cabo son similares a las que realiza el grupo V

- Su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en las funciones acreditadas por su formación. Junto con su superior jerárquico define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente siendo el resultado final verificado por su responsable; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos.

- Los métodos de trabajo del personal adscrito a este grupo profesional son habitualmente examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea.

- El personal adscrito a este Grupo no tendrá recursos humanos a su cargo pero si la obligación de conocer y aplicar toda la normativa en materia de seguridad, prevención de riesgos y salud laboral que rija en la empresa así como las características básicas de los productos y campañas comerciales que se implanten en sus unidades productivas o puntos de venta.

Grupo V.

El grupo V se conforma para aquel personal que en el momento de su contratación acredita un nivel de autonomía en el desempeño de sus funciones superior al elemental, con una rebaja del nivel de supervisión por parte de su superior o responsable.

- Formación equivalente a Bachiller, BUP, FP de grado medio o similar, o que, careciendo de esa titulación acredite en el momento de su contratación una experiencia profesional práctica en el sector de actividad de la empresa, de al menos un año ininterrumpido, en el marco de los tres años anteriores.

- Las tareas llevadas a cabo son las similares a las que realiza el grupo VI, pero con un grado mayor de conocimiento del producto y de su entorno, con capacidad para aconsejar al cliente sobre los diversos productos, sus calidades, posibilidades y adaptación a las necesidades del cliente, su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia acreditada. Junto con su superior jerárquico define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente siendo el resultado final verificado

ARAGÓN



por su responsable; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos.

- Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc., la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia.

- El personal adscrito a este Grupo no tendrá recursos humanos a su cargo pero si la obligación de conocer y aplicar toda la normativa en materia de seguridad, prevención de riesgos y salud laboral que rija en la empresa así como las características básicas de los productos y campañas comerciales que se implanten en sus unidades productivas o puntos de venta

Grupo VI.

El grupo profesional VI constituye la escala base de la organización laboral de la Empresa y en él se encuadrará el personal que deba desempeñar las labores más elementales. Se conforma, por tanto, como un nivel de acceso a la Compañía desde el que a través de la formación y de la adquisición de la capacitación técnica y profesional necesaria se adquiere la autonomía suficiente en el desempeño de las obligaciones laborales que permita promocionar, conforme al sistema de ascensos establecido.

- Formación equivalente, como mínimo, a graduado en Educación Secundaria, graduado escolar o similar, o que careciendo de dicha titulación, acredite una experiencia profesional inferior a un año en el marco de los tres años anteriores a su contratación.

- Los métodos de trabajo del personal adscrito a este grupo profesional son habitualmente examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea.

- El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata del superior de quien, además, debe adquirir las normas básicas de trato e información correcta al cliente. El personal adscrito a este Grupo profesional no tendrá recursos humanos a su cargo pero si la obligación de conocer y aplicar toda la normativa en materia de seguridad, prevención de riesgos y salud laboral que rija en la empresa así como las características básicas de los productos y campañas comerciales.

- La contratación de este Grupo Profesional en la red de tiendas tan sólo podrá realizarse como vendedores en aquellas tiendas que dispongan de un solo vendedor siempre a jornada completa en jornada partida, o de dos a jornada completa en el caso de las tiendas ubicadas en centros comerciales cuya jornada sea continuada. Su función es la de mero expendedor de mercancía y cobro de la misma, sin responsabilidad alguna sobre el producto, su entorno, y todo aquello que pudiera afectarle más allá de la venta del mismo.



Artículo 8. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador y, en todo caso, con respeto a lo establecido en el presente Convenio colectivo y a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa legal de aplicación.

Artículo 9. Traslados.

1. Se entiende por traslado el cambio definitivo del lugar en la prestación de un servicio que lleve consigo un cambio de domicilio.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado, formulada por escrito.
- b) Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- c) Por decisión de la Dirección de la empresa en el caso de necesidades del servicio.

2. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Dirección de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

3. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

4. En el resto de los traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Realizado el traslado, el trabajador tendrá garantizados todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro puedan establecerse.

6. En concepto de compensación de gastos el trabajador percibirá exclusivamente, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: los de locomoción del interesado y familiares que con él convivan o de él dependan y los de transportes de mobiliario, ropa, y enseres.

Artículo 10. Cese voluntario.

El trabajador con contrato superior a un año que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la Dirección de la misma, con una antelación de 15 días, a excepción de los trabajadores adscritos a los Grupos profesionales I, II y III, que habrán de

ARAGÓN



preavisar al menos con 20 días de antelación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso, dará derecho a la Dirección de la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Artículo 11. Estructura salarial.

1. Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el salario base de Grupo y el complemento personal y las mejoras voluntarias que correspondan.

2. Tales conceptos conforman la estructura salarial ordinaria.

Artículo 12. Salario base de grupo.

1. Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los Grupos profesionales descritos en el presente Convenio colectivo.

2. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo 13. Complementos salariales.

1. Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un Grupo profesional.

2. Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

A) Personales. En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador. No será compensable y absorbible salvo lo que corresponda a mejora voluntaria.

B) De puesto de trabajo. Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador, en su caso, por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

C) Por calidad o cantidad de trabajo. Consistente en las cantidades que percibe el trabajador, en su caso, por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.

ARAGÓN



Artículo 14. Complementos de puesto de trabajo.

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

2. Las horas de trabajo realizadas en horario nocturno, se retribuirán con un incremento del 20 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo.

Artículo 15. Salario base.

1. El salario base en cómputo anual que será distribuido en doce pagas mensuales a partir de la entrada en vigor del convenio, será el siguiente:

Grupo I: 17.762.62.

Grupo II: 17.407,2.

Grupo III: 17.072.58.

Grupo IV: 14.369.65.

Grupo V: 13.951,11.

Grupo VI: 10.500.

2. El salario base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 18 del presente Convenio colectivo. Siendo de aplicación, tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio, como a los trabajadores que ingresen o reingresen en la Empresa.

Artículo 16. Incrementos anuales.

Se establece un incremento anual de las tablas del salario base de la siguiente manera:

– Año 2013: no habrá incremento alguno.

– Año 2014: no habrá incremento alguno.

ARAGÓN



– Años 2015, 2016 y 2017: se establecerá un incremento siempre que Alain Afflelou España, S.A.U., obtenga un incremento en las ventas netas tomando como referencia las ventas netas del año 2011 en los porcentajes que a continuación se detallan:

☐ Si el incremento en las ventas va del 3,1 al 7 por ciento: se establecerá un incremento de las tablas salariales de 0,5 %.

☐ Si el incremento en las ventas va del 7,1 al 10 por ciento: se establecerá un incremento de las tablas salariales en un 0,75 %.

☐ Si el incremento en las ventas es superior al 10 por ciento: se establecerá un incremento de las tablas salariales en un 1,5 %.

Artículo 17. Del salario variable: Los incentivos.

1. Incentivos personal de tienda.

El personal de las empresas sujetas al presente Convenio Colectivo podrá devengar en cada uno de los años de su vigencia un salario variable denominado «incentivos».

Para el devengo de los incentivos se atenderá exclusivamente a los resultados de ventas de cada tienda en concreto, no del total de la empresa, sino de las ventas de cada una de las tiendas individualmente consideradas.

Durante la vigencia del presente Convenio, para determinar si ha habido o no incremento en la cifra de ventas y, por tanto, si el personal adscrito a la tienda en concreto tiene derecho al incentivo, se comparará la cifra de ventas del año fiscal correspondiente con la que se obtuvo en el período comprendido entre agosto de 2010 y julio de 2011.

Los incentivos, en su caso, se abonarán sin excepción, a año vencido y en un único pago en el mes de octubre.

El importe de los incentivos se establecerá de la siguiente manera:

– Si el incremento en ventas netas sobre el año 2010-2011 es superior al 1 % e inferior al 5 % será del 0,5 por 100 sobre el salario bruto anual.

– Si el incremento en ventas netas sobre el año 2010-2011 es superior al 5,1 % e inferior al 10 % será del 1 % sobre el salario bruto anual

– Si el incremento en ventas netas sobre el año 2010-2011 es superior al 10,1 % será el 1,5 % del salario bruto anual.



2. Incentivos sede.

El personal que presta servicios en la sede central tendrá derecho a percibir un salario variable también denominado Incentivos.

El importe de dicho salario variable podrá llegar hasta un máximo de un 8 % del salario bruto anual del trabajador para el caso de los mandos, y de hasta un 3 % en el caso del resto de los trabajadores.

- Un 10 % del importe máximo de los incentivos se percibirá siempre que se supere en un 5 % el de EBIDTDA del ejercicio fiscal anterior.
- Otro 10 % del importe máximo de los incentivos se percibirá siempre que la cifra de ventas de la Compañía mejore, al menos en un 5 %, el importe de la cifra de ventas del ejercicio 2010-2011.
- El 80 % del importe máximo de los incentivos, se percibirá, siempre que el trabajador supere los objetivos individuales que para ese año le fije su responsable directo.

Los incentivos, en su caso, se abonarán, sin excepción, a año vencido y en un único pago en el mes de octubre.

Artículo 18. Jornada de trabajo.

La jornada máxima laboral anual será de 1.770 horas de trabajo efectivo, distribuyéndose la misma conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 19. Distribución de la jornada.

1. Al inicio de cada año natural o en su defecto durante el primer trimestre del año, las empresas facilitarán a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera, los cuadros horarios laborales generales y, en caso de cambio sobre el año anterior, la adscripción de los trabajadores a los cuadros horarios, a fin de que, con periodicidad anual, los trabajadores conozcan el momento en que deben prestar el trabajo.

La distribución de la jornada podrá tener en cuenta la mayor intensidad en la actividad comercial en determinados días de la semana y momentos del año. En las contrataciones que se realicen a lo largo del año, deberá constar el horario en el que el trabajador prestará sus servicios. En aquellas Comunidades Autónomas donde el calendario de festivos de apertura comercial autorizada se retrase más allá de la primera quincena del mes de marzo, la empresa cumplirá el presente compromiso en el plazo de quince días desde el siguiente a la publicación del calendario en el periódico oficial.



2. Si las empresas, en la planificación anual, introducen cambios en los cuadros horarios, las modificaciones en los turnos horarios en el calendario anual no podrán suponer variaciones en la jornada diaria ordinaria superiores a una hora sobre la que regularmente venga efectuando cada trabajador con respecto a la del año anterior y sin que esta facultad pueda ser utilizada para transformar una jornada de mañana en una de tarde o viceversa, o de continuada a partida.

Cualquier variación que exceda de lo previsto en el párrafo anterior deberá sujetarse a lo dispuesto en la normativa laboral general vigente en cada momento.

3. La distribución y ejecución de la jornada anual, salvo pacto en contrario o lo previsto en el final del párrafo segundo del apartado primero de este artículo, tendrá lugar dentro del año natural.

4. La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual y anualmente.

5. Los tiempos de exceso que se produzcan sobre el cuadro horario regulado en el apartado 1 de este artículo, son de prestación voluntaria salvo causa legal y, en consecuencia, tienen una de las notas características de las horas extraordinarias, la voluntariedad, pero sin que puedan calificarse como tales, siempre que se compensen debidamente con descansos conforme a lo previsto en el apartado siguiente del presente artículo.

A fin de facilitar la actualización de tales descansos compensatorios, e independientemente de la verificación y liquidación anual, con carácter cuatrimestral, las empresas procederán a la liquidación de los tiempos de exceso que se hayan podido producir sobre el horario mediante su compensación con igual tiempo de descanso, salvo acuerdo para su acumulación y disfrute en días completos.

6. La interrupción en jornadas partidas en las tiendas, salvo pacto entre las partes, será al menos de dos horas, y, en todo caso, como máximo de cuatro horas.

7. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido. De conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995 el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana, y el día completo de descanso semanal podrá acumularse dentro de un ciclo no superior a catorce días.

En todo caso, a lo más tardar, la planificación anual de jornada, se efectuará de manera que el descanso semanal no se solape con el descanso entre jornadas, computándose ambos de conformidad con la doctrina establecida por el Tribunal Supremo que, calculado sobre la base de un descanso entre jornadas de doce horas, resulta de la siguiente manera en los casos que se indican:

a) Si se trata de un día completo, o de dos medios días acumulados, entre el final de la jornada y el principio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 36 horas.

b) Si se trata de un día y medio, entre el final de la jornada y el principio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 48 horas.



c) Si se trata de un día completo y dos medios días acumulados, entre el final de la jornada y el principio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 60 horas.

A título orientativo, se recogen los siguientes sistemas de disfrute del descanso semanal que podrían utilizarse bien en exclusiva o entremezclados entre sí, o con cualquier otro que cumpla lo previsto en los párrafos anteriores para trabajadores que prestan habitualmente su trabajo durante seis días a la semana:

- En el régimen de trabajo a turnos de mañana, tarde, o de mañana y tarde; el medio día de descanso podrá separarse para acumularse cada dos, tres o cuatro semanas; unirse o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana o en otro momento dentro de un ciclo no superior a las cuatro semanas. En este caso el sistema deberá garantizar, además del descanso de un día completo a la semana, el descanso de otro día completo por acumulación de medios días en períodos de cuatro semanas, y el respeto, en el establecimiento de los cuadros horarios, del descanso entre jornadas de conformidad con la legislación vigente al respecto.

En aquellos centros de trabajo que tengan establecido un sistema distinto de disfrute del descanso semanal en el que se haya tenido en cuenta tanto el descanso semanal como el respeto al descanso entre jornadas de conformidad con la interpretación dada por pronunciamiento judicial, lo podrán mantener en sus propios términos.

La distribución de la jornada y el descanso se efectuará de tal modo que cada trabajador podrá disfrutar de cinco fines de semana al año que comprendan el sábado y el domingo, sin que computen como tales los correspondientes a vacaciones y distribuyendo el resto de días de descanso de lunes a domingo

8. La jornada laboral en los puntos de venta o unidades productivas ubicados en centros comerciales o en zonas de especial interés turístico, de gran afluencia y/o paso de personas, se entiende con carácter general de lunes a domingo ambos inclusive. En estos casos se podrá establecer un periodo vacacional preferente fuera de los períodos de alta actividad.

9. Por la prestación de servicios en domingos o festivos, los trabajadores serán compensados hasta el sexto con una compensación única de 93 euros prorrateados en los meses del año natural. Del séptimo al treceavo recibirá una compensación de 18 euros por domingo o festivo trabajado y del catorceavo en adelante la compensación será de 20 euros por domingo o festivo trabajado con independencia de los días que exceda de catorce festivos o domingos trabajados. Cada trabajador sujeto a este sistema tendrá derecho a no trabajar más del 60 % de los domingos o festivos de apertura comercial autorizada anualmente.

Asimismo, quedan excluidos de lo dispuesto en este apartado aquellos trabajadores expresamente contratados para prestar servicio sábado, domingos y festivos.

Artículo 20. Flexibilización.

Sin perjuicio de lo expuesto, se tendrá la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral con una bolsa o crédito máximo anual de 85 horas, que podrán utilizarse en los meses de mayo, junio, julio, agosto y diciembre de cada año. La flexibilización consistirá en la ampliación de la jornada



diaria de 8 a 9 horas, estableciéndose para este supuesto una jornada máxima diaria de 9 horas. En todo caso, la jornada semanal no podrá exceder de 45 horas y con respeto absoluto al descanso semanal y diario regulado en este convenio. Estas 85 horas no tendrán el carácter de extraordinarias.

La empresa comunicará documentalmente al trabajador/a la flexibilización de su jornada con una antelación mínima de siete días en el mes anterior en que esta se inicie. En dicho documento deberán constar los días del mes en los cuales se amplía la jornada, con el horario concreto y los días de descanso compensatorio que se pacten. Cuando, como consecuencia de la flexibilización, el trabajador/a sume a su favor 8 horas trabajadas con cargo a dicha flexibilización anual, disfrutará, en compensación, de una jornada de descanso, unida a su libranza semanal dentro del mes siguiente. La empresa y trabajador/a acordarán la fecha de su disfrute.

En el supuesto de falta de acuerdo, el trabajador/a disfrutará de la jornada de descanso unida a su libranza semanal, bastando para ello el preaviso documental del trabajador/a con un mínimo de siete días de antelación a la fecha de su disfrute.

En el caso de que a 31 de diciembre de cada año natural reste alguna hora por disfrutar, dichas horas se disfrutarán, en los términos establecidos anteriormente, uniéndolas a la libranza semanal antes del 31 de enero del año siguiente, o se abonarán en la nómina de dicho mes, pero con el valor de hora extraordinaria conforme a lo previsto en el artículo 21. Si la modificación coincidiese con un festivo, la compensación se efectuará en otro festivo, una vez acumuladas las horas necesarias.

Artículo 21. Ventas especiales y balances.

1. En los días de preparación de ventas especiales de enero, diciembre y julio y de los Balances o Inventarios, la empresa podrá modificar el horario de trabajo y prolongar la jornada.

2. La facultad prevista en el párrafo anterior podrá ser utilizada por los centros de trabajo de la empresa que tuvieran otro sistema diferente.

3. Cuando el trabajo previsto en los apartados anteriores se produjera en tiempo extraordinario de prestación obligatoria, la compensación, que será de hora por hora ordinaria, deberá hacerse en retribución o en descanso equivalente a opción del trabajador.

4. Cuando el trabajo previsto en este artículo se realice en domingo o festivo, fuera de la jornada ordinaria, se retribuirán las horas, que tendrán el carácter de horas extraordinarias de prestación obligatoria, con el recargo del 35 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria o con descanso equivalente a opción del trabajador.

5. Las trabajadoras en situación de embarazo estarán exentas de realizar una jornada superior a la normal contratada.

6. Los trabajadores afectados por reducción de jornada por guarda legal estarán exentos de modificar por esta causa el horario de prestación de trabajo preestablecido salvo pacto en contrario.



Artículo 22. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones retribuidas al año en las tiendas y veintidós días laborables en las oficinas centrales.

Artículo 23. Períodos de disfrute de las vacaciones.

1. Los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de, al menos, dos semanas ininterrumpidas de su período vacacional, salvo que ingresen en la empresa con posterioridad al 1 de septiembre, o su parte proporcional.

La empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva.

2. Fuera del anterior período, y en la medida que la organización del trabajo lo permita, los trabajadores tendrán opción para fijar la fecha de disfrute de su vacación anual.

3. Exclusivamente a aquellos trabajadores que, prestando servicios en puntos de venta y por necesidad del servicio u organización del trabajo no pueda autorizarles sus vacaciones en el periodo preferente indicado de junio a septiembre, tendrán derecho a una compensación denominada bolsa de vacaciones conforme a las siguientes reglas:

a) Si el trabajador tuviese que disfrutar la totalidad de las dos semanas de vacaciones fuera del periodo preferente de junio a septiembre, percibirá en compensación un importe total bruto de 233 euros en concepto de bolsa de vacaciones. Si los días que debe disfrutar fuera del periodo preferente fuera inferior a esas dos semanas, percibirá la parte proporcional correspondiente de los 233 euros totales que conforman la bolsa de vacaciones.

b) No obstante lo anterior, el trabajador que lo desee, podrá optar por sustituir la compensación económica de la bolsa de vacaciones, por disfrutar de medio día de vacaciones adicional por cada día de vacaciones no disfrutado en el período preferente de junio a septiembre.

c) En ningún caso tendrán derecho a percibir compensación alguna, por ningún concepto, aquellos trabajadores que voluntariamente fijen su periodo de vacaciones fuera del período preferente de junio a septiembre.

d) No será de aplicación lo dispuesto en este precepto a los trabajadores contratados para la sustitución de otros durante el periodo vacacional preferente de junio a septiembre, ni aquellos contratados para reforzar la estructura de personal por el incremento de actividad durante ese periodo, con independencia de la modalidad contractual de duración determinada por la que se rija su relación laboral.



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

Artículo 24. Licencias.

- Retribuidas.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de Grupo y los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

A. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad el trabajador precise asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

Se entenderá por facultativo aquel que, hallándose habilitado al efecto, preste sus servicios tanto en la medicina pública como en la privada.

En este supuesto, el trabajador estará obligado a justificar debidamente la empresa su ausencia mediante el justificante expedido por el facultativo o centro médico al que haya asistido en el que conste las horas de permanencia en el mismo.

Esta justificación habrá de realizarse en el plazo máximo de 48 horas desde el momento en que se ausentó de su puesto de trabajo, salvo que, por su estado de salud esté impedido para hacer dicha justificación en el plazo indicado, en cuyo caso, habrá de hacerlo tan pronto como se encuentre habilitado para ello.

B. Quince días naturales en caso de matrimonio.

C. Dos días por el accidente grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no contemplados en el apartado siguiente. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

D. Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave diagnosticada por facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, y siempre que se justifique debida y suficientemente, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma en la que resida se verá ampliado en un día y, en todo caso si a tales efectos tuviera que realizar un desplazamiento superior a 300 kilómetros el período será de cinco días.

E. Un día por traslado del domicilio habitual debidamente justificado.

F. Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.



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

H. Hasta un máximo de seis horas anuales, con justificación de la urgencia y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos menores de 15 años a urgencia médica no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo.

I. Un día al año por asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición de vivienda, siempre que el trabajador deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo.

J. El tiempo imprescindible de la jornada en que deba realizar el examen teórico del permiso de conducir o el examen práctico de conducir. Este permiso sólo será válido para la adquisición del primer permiso de conducir y sólo podrá emplearse para una convocatoria de cada uno de los exámenes. En tal sentido el trabajador deberá preavisar con una antelación mínima de 5 días hábiles la fecha del examen.

Anualmente los trabajadores podrán disfrutar de un máximo de dos días de licencia retribuida a sumar a cada uno de los supuestos C y D.

2. Si, en los supuestos relacionados con hospitalización de familiares debido a enfermedad o accidentes graves, se establecieran turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, el trabajador podrá disfrutar de su licencia por este concepto en días completos iniciándola en fecha posterior a la del hecho causante, siempre y cuando lo solicite en los términos a continuación establecidos y la consuma mientras perdure el mismo período de hospitalización.

En estos supuestos el trabajador tendrá derecho al mismo número de días laborables de licencia que hubiera disfrutado en el caso del normal inicio de la misma. Para eso se realizará el cálculo de días laborables que habría supuesto la licencia de comenzar su disfrute el día en que se produjo el hecho causante. El trabajador deberá comunicar y acreditar a la empresa la concurrencia del hecho causante, su intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días laborables que le correspondan, según el cálculo anterior, en los que disfrutará la licencia. Al término del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría la situación que dio lugar al permiso.

Asimismo, podrán los trabajadores acogerse al inicio de su licencia de hospitalización o enfermedad grave con posterioridad al hecho causante en días completos y tras la hospitalización cuando concurren acumulativamente los siguientes requisitos:

1. Que la estancia hospitalaria fuera inferior a 48 horas.

2. Que tras la estancia hospitalaria y en el momento en que se pretenda disfrutar la licencia el familiar afectado por enfermedad o accidente grave deba continuar su recuperación en su propio domicilio no pudiendo valerse por sí mismo.

3. Que resida en su propio domicilio sin recibir asistencia de ningún tipo ajena a su familia.

ARAGÓN



4. Que la fecha de disfrute de la licencia no se señale en una fecha acumulada a día festivo, puente ni vacaciones.

5. Que la fecha de disfrute de la licencia no se fije más allá de los 15 días naturales siguientes al hecho causante.

3. A los efectos de licencias, salvo la prevista en el apartado B de este artículo, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el trabajador aporte la certificación acreditativa de la misma.

- No retribuidas.

Los trabajadores bajo la aplicación del presente convenio, podrán disfrutar de un período de permiso sin retribución de 20 días al año, no acumulables a períodos de vacaciones, cualesquiera suspensiones del contrato de trabajo, a momentos de alta actividad o campañas comerciales de navidad o verano, inventarios o cualquier otra causa organizativa que impida su concesión. Este permiso no podrá iniciarse al finalizar cualquier otro permiso con independencia de su naturaleza. Será concedido por la empresa siempre y cuando su motivación este suficientemente justificada y se deberá solicitar siempre por escrito, con al menos 10 días hábiles de antelación a la pretendida fecha de disfrute, con indicación del motivo y acreditación del mismo. La empresa deberá pronunciarse sobre la concesión o no del permiso, por escrito y dentro del plazo de los 4 días hábiles siguientes a la solicitud.

Artículo 25. Excedencias.

1. Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores y trabajadoras siempre que lleven, por lo menos, un año de servicio.

2. La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

3. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si transcurriesen cuatro años desde el final de la anterior excedencia; a ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores/as permaneciesen en esta situación.

4. Al término de la situación de excedencia el personal tendrá derecho preferente al reingreso en la primera vacante que se produzca en la empresa de su mismo grupo profesional, si no hubiese trabajadores/as en situación de excedencia forzosa.

5. Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el/a interesado/a con una antelación de treinta días a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

Artículo 26. Protección de la vida familiar.



I. Riesgo durante el embarazo. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Durante este supuesto los trabajadores percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % del salario.

II. Maternidad. Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al período de baja por maternidad.

III. Suspensión del contrato por maternidad o adopción. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

IV. Nacimientos prematuros. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización. No obstante ante esta situación uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajasen, podrá solicitar el disfrute de la lactancia acumulada y/o solicitar el disfrute de las vacaciones que pudieran corresponderle.

Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria. Igualmente, tanto el padre como la madre podrán acogerse a lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores para estos supuestos.

V. Lactancia. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. En el caso de partos múltiples podrán disfrutar del derecho contenido en el párrafo anterior por cada uno de los hijos.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas equivalentes a 14 días naturales.

En cuanto a las situaciones de parto múltiple se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias.

ARAGÓN



Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

VI. Guarda legal. De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y de la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción diaria de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La concreción de la reducción de la jornada se realizará preferentemente de lunes a domingos de apertura, salvo pacto en contrario entre el empresario y el trabajador la reducción habrá de hacerse repartida entre todos los días de prestación de servicios reduciendo los mismos de forma igual y evitando en todo caso reducir días enteros de jornada. La reducción de jornada se realizará dentro de los turnos de trabajo de mañana y tarde que se vengán realizando no pudiendo salvo pacto en contra entre trabajador y empresario modificar el régimen de turnos de primero.

VII. Asistencia a consultas médicas de hijo menor de 15 años. En los supuestos en que se precise acompañar a un hijo menor de 15 años a consulta médica durante el horario de trabajo y la consulta es programada y se acredite que no hubiese posibilidad de concertarla fuera del horario de trabajo, se concederá a cuenta de la jornada anual, o se solicitará el cambio de turno o de momento de la prestación del trabajo, que, de ser posible, será concedido.

VIII. Licencia no retribuida para atención de menor. Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán solicitar una licencia no retribuida de tres meses para su atención y cuidado.

Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán disponer de una licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras esté hospitalizado. En el caso de que ambos cónyuges fueran trabajadores de la empresa la licencia podrá ser disfrutada por uno solo de ellos.

Artículo 27. Trabajos de la mujer embarazada.

1. Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, la empresa facilitará a las trabajadoras en cuestión, un puesto de trabajo idóneo a su estado.

2. En el supuesto de riesgo para el embarazo se estará a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 26 del presente convenio colectivo.

Artículo 28. Excedencia por motivos familiares.



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

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

III. Si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo.

Artículo 29. Dietas.

1. Los trabajadores que, no teniendo incluido en su contenido funcional la obligación de desplazarse a localidades distintas de aquellas en que radica su centro de trabajo, y por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquella, tendrán derecho a una dieta que se fija en 36 euros, o a una media dieta de 17 euros.

2. La dieta y media dieta están destinadas a satisfacer los gastos originados por el trabajador desplazado que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

3. Lo dispuesto en este artículo del Convenio colectivo no será de aplicación a aquellas empresas que tengan establecidos otros sistemas distintos de dieta.

Artículo 30. Prendas de trabajo.

1. A los trabajadores a los que proceda, comprendidos en el presente Convenio, se les proveerán sus prendas de trabajo o compensará económicamente el coste de las mismas por parte de la empresa, con un límite anual de 120 euros.

2. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y los trabajadores en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas, de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas, salvo en funciones mercantiles efectuadas de cara al público, en las que la reposición anual se realizará en número



de dos uniformes, todo ello en función de la exigible buena presencia del trabajador destinado a estos cometidos.

3. Los trabajadores con contrato inferior a seis meses se les proveerá o compensará con equivalencia de una uniformidad, en los casos de trabajadoras embarazadas se facilitará uniformidad adecuada a su estado o se las compensará con el importe de la uniformidad.

Artículo 31. Beneficio voluntario en compras.

La empresa mantendrá en el momento de la firma del presente convenio colectivo el sistema establecido de descuento a sus empleados para la adquisición de productos propios.

Artículo 32. Incapacidad temporal.

1. Durante el primer período de incapacidad temporal que tengan los trabajadores en el año natural percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario bruto.

2. Por tanto, a partir de la segunda incapacidad temporal no percibirán retribución ni complemento alguno durante los tres primeros días, con independencia del número de días que alcancen los períodos de enfermedad o el número de procesos que se produzcan a excepción de accidente laboral y hospitalización grave.

Artículo 33. Principios generales de defensa de la igualdad laboral.

1. Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

2. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Artículo 34. Principios rectores del entorno de trabajo.

1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

2. Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual.



3. Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de la empresa. Por ello, la empresa, junto con los representantes de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

4. Por todo ello, los firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica.

Artículo 35. Medidas preventivas del acoso.

1. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

2. Las partes firmantes asegurarán que todos los trabajadores conozcan de la existencia del procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

3. La empresa establecerá los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

4. La empresa en el plazo de dos años desde la implementación del procedimiento incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda este procedimiento.

Artículo 36. Definición del acoso moral y sexual.

A los efectos del presente Convenio Colectivo y de la aplicación del protocolo de acoso en él regulado, se entiende por:

Acoso moral. Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral.



Acoso sexual. Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

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.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Artículo 37. Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso.

1. En el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo se creará la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA–, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el artículo siguiente.

2. Dicha Comisión contará con una composición idéntica a la de la Comisión Mixta del Convenio a la que se sumará en todo caso un miembro del Servicio de Prevención de Riesgos.

3. Su domicilio a efectos de notificaciones será aquel en que resida la comisión Mixta del Convenio.

Artículo 38. Procedimiento ante supuestos de acoso.

1. El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso. Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

2. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que presentará a la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA– o así lo desea a los representantes de los trabajadores, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención.

3. La solicitud de intervención se presentará por escrito mediante correo certificado dirigido a la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones Acoso o por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada,



teléfono, etc., en el cual se inste la intervención de la Comisión. Posteriormente, ésta solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

4. En cualquier caso, los trabajadores podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por un representante de los trabajadores de su elección que no haya sido designado como miembro de dicha Comisión.

5. Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

6. Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciado.

7. La Comisión tendrá un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud. No obstante, si las circunstancias del caso así lo exigieran, a instancias del presunto acosado o del presunto acosador, y en todo caso, por acuerdo de la Comisión motivado, podrá prolongarse hasta 10 días el plazo de resolución para la realización de diligencias investigadoras adicionales.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

8. Cuando el informe constate la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

9. Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador afectado lo solicita y así lo recomienda el servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa

10. Asimismo, si la Comisión Instructora considerase, tras la realización de las diligencias investigadoras pertinentes, que la denuncia de acoso era notoriamente falsa, temeraria, o con intención de perjudicar al presunto acosador, emitirá informe fundamentando sus conclusiones en este sentido. Dicho informe será trasladado a la Dirección de Recursos Humanos para la adopción, en su caso, de las medidas disciplinarias a que pudiera haber lugar, sin perjuicio del ejercicio de otras acciones que pudieran corresponder a la empresa.



11. La empresa asegurará que los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias.

Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria, pudiendo, la Comisión Instructora, desde el momento en que tenga conocimiento de cualesquiera conductas antes descritas, iniciar una investigación de las mismas mediante idéntico procedimiento al establecido para la situación de acoso.

Del informe de dicha investigación se dará traslado al Departamento de Recursos Humanos de la empresa para que adopte las medidas disciplinarias correspondientes, sin perjuicio del ejercicio de las acciones legales que puedan corresponder. En estos casos, la Comisión, durante la investigación, podrá solicitar las medidas cautelares previstas en el artículo 49 de este Convenio.

Régimen disciplinario

Artículo 39.

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

Artículo 40.

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

Artículo 41. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes. Cuando el retraso antes indicado coincida con la apertura del centro de trabajo la falta se considerará grave.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase algún perjuicio a la empresa, malestar de los clientes o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3. Falta de aseo y limpieza personal.

4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.



Artículo 42. Faltas graves.

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
4. Realizar trabajos particulares o para terceros durante la jornada laboral.
5. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.
6. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
7. El uso, sin autorización de la empresa, de aparatos de telefonía móvil o similar durante la jornada laboral.

Artículo 43. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización por escrito de la empresa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.

ARAGÓN



5. Falta de respeto o consideración al público.
6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, entendiéndose que concurre la nota de habitualidad cuando el trabajador haya sido apercibido o sancionado al menos una vez con anterioridad en el año anterior.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
10. El consumo de drogas o alcohol manifestado en jornada laboral y en su puesto de trabajo.
11. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
12. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
13. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.
14. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por la empresa en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
15. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
16. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.
17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
18. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico.



Artículo 44. Régimen de sanciones.

1. Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

2. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, salvo la amonestación verbal.

Artículo 45. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.

3. Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días hasta el despido disciplinario.

Artículo 46. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento completo y cabal de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 47.

1. La enumeración de faltas que se contienen en este capítulo, se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento contractual.

2. Corresponde a la Dirección de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

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

ARAGÓN



Artículo 48. Medidas cautelares en el procedimiento disciplinario.

La empresa, durante la verificación de aquellos hechos o circunstancias que pudieran implicar la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, podrá, notificando por escrito al trabajador o trabajadores afectados, acordar, la suspensión de su deber de prestar servicios durante el plazo necesario para la investigación. En ningún caso, la suspensión de empleo aquí regulada podrá superar el plazo de 15 días. Durante esta suspensión el trabajador mantendrá incólumes sus derechos retributivos.

Artículo 49.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Comisión Mixta

Artículo 50.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio colectivo.

Artículo 51.

1. La Comisión Mixta estará integrada de forma paritaria conforme a lo dispuesto en el presente artículo.

2. Las decisiones adoptadas por la Comisión Mixta en el ejercicio de las funciones que le encomienda el presente Convenio Colectivo tendrán, por expresa voluntad de las partes, fuerza vinculante para todos los trabajadores y empresas sujetos al ámbito de aplicación del presente convenio.

3. Su composición será proporcional a la representatividad de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio colectivo que, tendrán el voto ponderado en función de su representación en Alain Afflelou España, S.A.U., y tantos miembros parte de Alain Afflelou España, S.A.U. como representantes sindicales. Su composición lo será en proporción a los componentes de la Comisión negociadora del Convenio con un máximo de 3 miembros por cada una de las partes que la componen.

4. Actuarán como presidente de la comisión, y como secretario de la misma, respectivamente, y de forma alternativa un miembro de la representación de la empresa y otro de la representación social. Por la empresa será quien ostente en cada momento el cargo de responsable de Recursos Humanos y como secretario el miembro sindical de la organización con mayor representación en la misma.

ARAGÓN



5. Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Artículo 52. Procedimiento.

1. Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma.

2. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de treinta días; y en el segundo, en cinco días.

3. Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable mayoritario de cada una de las dos representaciones.

Artículo 53. Funciones y competencias de la Comisión Mixta.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del Convenio colectivo.

2. A requerimiento de cualquiera de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.

3. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.

4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio colectivo.

5. Si en el futuro se crearan puestos o funciones sobre los que existieran discrepancias en orden a su actividad prevalente para el encuadramiento de la misma en uno de los Grupos profesionales, será igualmente competente la Comisión Mixta para resolverlas.

Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos

Artículo 54.

1. Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Mixta las necesidades que a este respecto puedan surgir entre la



empresa y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo en la empresa.

Artículo 55.

Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga o a la reclamación judicial de cualquier conflicto colectivo, las partes se comprometen a agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos previstos en el presente capítulo, y previo a todos ellos, a la negociación de la situación de conflicto en el seno de la Comisión Mixta del Convenio colectivo que será convocada a tal efecto.

Artículo 56. Comité Intercentros.

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del ET, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratados con carácter general.

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

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de seis miembros, tres en representación de la Empresa, y otros tres que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro o delegados de personal guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales de la empresa.

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

La designación de Miembro de Comité Intercentros se realizará por los sindicatos que cuenten con representantes en la Empresa y tengan derecho por la regla de proporcionalidad antes indicada a ocupar puestos en el mismo, mediante comunicación dirigida a La empresa.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la misma, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del ET, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo y la negociación colectiva.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el ET para los comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de trabajadores.

Disposición final primera.

ARAGÓN



Las partes signatarias del presente Convenio colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del Convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de contratación ni cuestiones, utilizando el cauce de los Comités de empresa, que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

Disposición transitoria primera.

Aquellas empresas que se incorporen por primera vez al presente Convenio colectivo, con posterioridad a la firma del mismo, procederán a adecuar las retribuciones salariales de todos los trabajadores a los conceptos del Convenio de la siguiente manera:

1. El salario base de grupo será el establecido para el grupo profesional en el Convenio colectivo, pudiendo absorberse para alcanzar el mismo cualquier complemento salarial.

2. Para evitar que las empresas que por primera vez en el futuro se incorporen al presente Convenio colectivo se vean obligadas a soportar un incremento salarial superior al pactado en el mismo para la generalidad de los trabajadores, a fin de alcanzar el nuevo salario resultante de la reclasificación que hayan de operar, podrán las empresas detraer las cantidades necesarias de aquellos conceptos que, por encima de los mínimos garantizados, sean percibidos en cómputo anual por los trabajadores.

En el supuesto de que el salario base resultante de la reclasificación operada fuera inferior al que viniera percibiendo el trabajador, se incluirá tal diferencia como complemento personal. Esta diferencia no podrá ser compensada ni absorbida hacia el futuro en dicha cuantía.

3 Aquellas empresa que, durante la vigencia del presente Convenio colectivo se adhiriesen al mismo a través del procedimiento establecido, tendrán que llevar a cabo la adaptación salarial de su plantilla a lo dispuesto en esta norma durante un plazo máximo de tres años a contar desde el momento de su adhesión.

Disposición transitoria segunda.

Los trabajadores que a la firma del Convenio estuvieran percibiendo catorce pagas y comuniquen a la empresa su voluntad de seguir percibiendo las mismas seguirán percibiendo el mismo número de pagas que habían estado percibiendo hasta ahora.

Los trabajadores que, en el momento de entrar en vigor el presente convenio colectivo estuviesen percibiendo el complemento salarial de antigüedad, verán integrado su importe en su complemento personal, siendo este importe, el de su antigüedad a la fecha de entrada en vigor, un concepto que no podrá ser compensable ni absorbible.

Del mismo modo, aquellos trabajadores que estuvieran percibiendo un salario base superior al que marca el presente convenio, consolidarán ese exceso, salvo lo que corresponda a mejora voluntaria, en un complemento denominado complemento de empresa que no será compensable ni absorbible.



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2015

Asistentes:

Por la representación empresarial:

1. Don Jorge Calviño Pérez (Director de Recursos Humanos).
2. Don Alberto Huertas Sánchez (Tec. de Recursos Humanos).

Por parte del comité de empresa:

1. Doña Raquel San Hipólito Vega.
2. Doña Beatriz Gutiérrez Pavón.
3. Don Alfonso Rafael García Bastante.

En la sede de Alain Afflelou España, S.A.U. (en adelante, la «Empresa»), sita en el Paseo de la Castellana número 89, siendo las 18:00 horas, se reúnen las personas arriba indicadas, en la representación que se indica.

Ambas partes actúan con la misma legitimación que consta en el acta de constitución de la mesa negociadora del presente convenio, de fecha 3 de diciembre de 2012, a cuyo contenido íntegro se remiten.

La reunión tiene por objeto tratar las tablas salariales aplicables en el año 2015, según indica el artículo 16 del Convenio Colectivo de la Empresa (código de convenio número 90101442012013).

Se declara abierta la sesión, pasándose seguidamente al estudio, debate y aprobación de los siguientes acuerdos:

- I. Aprobación de las tablas salariales para el año 2015.

El artículo 16 del Convenio Colectivo de la Empresa, suscrito el 14 de marzo de 2013 dispone:

ARAGÓN



«Artículo 16. Incrementos anuales.

Se establece un incremento anual de las tablas del salario base de la siguiente manera:

Año 2013: no habrá incremento alguno.

Año 2014: no habrá incremento alguno.

Años 2015, 2016 y 2017: se establecerá un incremento siempre que Alain Afflelou España, S.A.U., obtenga un incremento en las ventas netas tomando como referencia las ventas netas del año 2011 en los porcentajes que a continuación se detallan:

Si el incremento en las ventas va del 3,1 al 7 por ciento: se establecerá un incremento de las tablas salariales de 0,5 %.

Si el incremento en las ventas va del 7,1 al 10 por ciento: se establecerá un incremento de las tablas salariales en un 0,75 %.

Si el incremento en las ventas es superior al 10 por ciento: se establecerá un incremento de las tablas salariales en un 1,5 %.»

La Empresa manifiesta haber obtenido un incremento superior al 12,18% en sus ventas netas, tomando como referencia las ventas netas del año 2011.

En consecuencia, procede una subida salarial para el año 2015 del 1,5 % y, por unanimidad, se aprueba la tabla salarial para 2015 que figura en el anexo a esta acta.

II. Publicación del acta.

Se acuerda delegar en don Alberto Huertas Sánchez, el registro de la presente acta para su posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Y para que así conste, ambas partes suscriben el presente documento, por duplicado ejemplar, en la ciudad y fecha arriba indicados.

ARAGÓN



ANEXO I

**Tabla salarial del Convenio Colectivo de Alain Afflelou España, SAU
para el año 2015**

Categoría	SBA 2015 – Euros
Grupo I	18.029,06
Grupo II	17.668,31
Grupo III	17.328,67
Grupo IV	14.585,19
Grupo V	14.160,38
Grupo VI	10.657,50