

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 6 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa que se cita.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Tiendas Movilfone, S.L. (Cód 71103082012020), suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 30 de enero de 2020, modificado por la comisión negociadora con fecha 5 de noviembre de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO

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

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 6 de noviembre de 2020.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Dirección de la Empresa Tiendas Movilfone, S.L., y la representación de las personas trabajadoras de dicha empresa a través de las representaciones sindicales que suman la mayoría de los delegados de personal.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio general de empresa se aplicará en todos los centros de trabajo de Tiendas Movilfone, S.L., de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 3. Ámbito personal.

El Convenio afecta a todas las personas trabajadoras de la empresa.

Artículo 4. Vigencia y duración.

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, y desplegará sus efectos desde el día 1 de enero de 2020 salvo las indicaciones expresas de otros efectos temporales contenidas en el articulado y anexos.

Tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, finalizando el 31 de diciembre del 2023, transcurrido este periodo, será de aplicación el mismo en su totalidad, prorrogándose el mismo año a año hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia.

Artículo 5. Denuncia.

Dentro de los tres meses inmediatamente anteriores a la finalización de la vigencia establecida en el presente Convenio, cualquiera de las partes firmantes del mismo podrá

efectuar su denuncia, mediante comunicación escrita al resto de organizaciones firmantes y a la autoridad laboral.

Denunciado en forma el Convenio, será de aplicación el mismo en su totalidad, prorrogándose el mismo año a año hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas.

La nulidad de algún aspecto o artículo del Convenio conllevará la obligación de renegociar íntegramente su contenido, al objeto de evitar que se rompa el equilibrio interno del mismo en perjuicio de alguna de las partes negociadoras. En todo caso, y hasta que se alcance un nuevo acuerdo, el contenido que no haya sido anulado continuará en vigor.

Artículo 7. Marco convencional de referencia.

En todas aquellas cuestiones no específicamente tratadas en este Convenio, se estará a las disposiciones de carácter general, tanto legales como reglamentarias y subsidiariamente, a lo establecido en el AMAC que se encuentra en vigor en cada momento.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo se compondrá de dos representantes de la Empresa y dos miembros de la representación de los trabajadores de la Empresa, designados todos ellos en función de los temas a tratar, por cada una de las partes.

La Comisión Paritaria tendrá atribuidas las facultades de interpretación del Convenio, propias de toda Comisión Paritaria, por lo que deberá someterse a la misma cualquier cuestión que pueda surgir en materia de cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio Colectivo, siempre que dichas cuestiones sean de naturaleza o alcance colectivo.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se tomarán en un plazo de 10 días, contados a partir de la fecha en que sea requerida para ello, y los acuerdos se adoptarán por mayoría simple. De no alcanzarse acuerdo, las discrepancias se someterán con arreglo a lo previsto en el párrafo siguiente.

A efectos de dar cumplimiento a lo que exige el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento de mediación para solventar las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria consistirá en el sometimiento al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Artículo 9. Procedimiento para solventar las discrepancias derivadas de la inaplicación del Convenio.

En cumplimiento del mandato contenido en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, se establece el siguiente procedimiento para solventar discrepancias derivadas de la inaplicación del presente Convenio, al amparo de lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Una vez sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, y no habiendo acuerdo en el seno de la misma, las partes se someterán al SERCLA, mediante solicitud de conciliación o mediación por cualquiera de las partes.

2. Agotado el trámite anterior, y de mantenerse la discrepancia, cualquiera de las partes podrá solicitar someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en los términos de lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

JORNADA Y HORARIO**Artículo 10. Jornada de trabajo y descansos**

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales en cómputo anual de lunes a domingo.

Como norma general, el descanso semanal tendrá una duración de un día y medio en los términos establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediaran como mínimo 12 horas.

El personal a tiempo parcial que en su prestación de servicios no superen el 60 % de la jornada habitual utilizada como referencia, realizarán su jornada en un solo turno.

La prestación de servicios en jornada partida sólo podrá realizarse en dos turnos cada jornada.

Se respetarán y mantendrán los derechos adquiridos por las personas trabajadoras, así como las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del ET.

Artículo 11. Reducción de jornada

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Permisos y licencias retribuidas

Todas las personas trabajadoras comprendidos en este acuerdo, y sin distinción, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso y licencias retribuidas, como si fueran efectivamente trabajadas, con previo aviso y justificación:

A) Fallecimiento: tres días laborables en caso de fallecimiento de los padres, madres, padres políticos, madres políticas, abuelos, abuelas, hijos, hijas, hermanos, hermanas, nietos, nietas, cónyuge y pareja estable.

B) Enfermedad grave: tres días laborables en caso de enfermedad muy grave de los padres, madres, abuelos, abuelas, nietos, nietas, hijos, hijas, hermanos, hermanas, padres y madres políticas, cónyuge y pareja estable.

Estos permisos y licencias se ampliarán dos días más cuando necesiten realizar un desplazamiento fuera de la provincia de donde esté enclavado el centro de trabajo.

C) Matrimonio: la licencia por matrimonio o por pareja de hecho en aquellos supuestos en los que conste acreditado el cumplimiento de los requisitos formales contenidos en la Ley de parejas de hecho de Andalucía, siempre que estén inscritas en el registro correspondiente, si lo hubiere, será de 15 días naturales.

En los supuestos de parejas de hecho los/as trabajadores/as tendrán los beneficios que, en materia de matrimonio, se establecen, o puedan establecerse en el futuro, en la normativa laboral.

En caso de matrimonio de los hijos/as o hermanos/as, el día de la boda se disfrutará de permiso.

D) Cambio de domicilio: en caso de cambio de domicilio habitual, se disfrutará de dos días laborables.

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

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

G) El área funcional de ventas disfrutará del día correspondiente al día de cumpleaños de la persona trabajadora, sin que pueda estar disfrutándose en ningún caso en día distinto.

H) El resto de áreas funcionales distintas al área de ventas disfrutará de la tarde correspondiente al día de cumpleaños de la persona trabajadora, entendiéndose por tardes la jornada que reste por cumplir desde las 14 horas del día del cumpleaños, sin que en ningún caso pueda ésta disfrutarse en día distinto.

RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 13. Recibo de salarios y salario base.

Salario base será el que para cada categoría profesional figura como tal en las tablas salariales de que se acompañan como anexo al presente convenio.

El recibo de salarios detallará por separado todos los ingresos a percibir por la persona trabajadora y su suma y las deducciones legal o convencionalmente establecidas, siendo el resultado final el neto a percibir.

Asimismo, deberá aparecer igualmente la base de cotización correspondiente, la clasificación profesional, fecha de antigüedad en la empresa, nombre de la persona trabajadora y denominación de la empresa, NIF de ambos y número de Seguridad Social de la empresa.

Se homologan los recibos de salarios que contengan todos los datos establecidos en el presente artículo, de conformidad con el apartado 1 del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654) , en la redacción dada al mismo por la Ley 11/1994, de 19 de mayo (RCL 1994, 1422, 1651) , y con el apartado 1 del artículo 1 de la Orden de 27 de diciembre de 1994 (RCL 1995, 108) . según la revisión de la Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre (RCL 2014, 1523, 1547) .

Artículo 14. Compensación y absorción

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto anual, sean más favorables, para el personal, que los fijados en el presente convenio colectivo.

Artículo 15. Incremento salarial

Año 2020.

La tabla salarial correspondiente al año 2020 se incrementará en la misma medida que lo haga la correspondiente al Sector VI del Convenio Colectivo del Comercio en General de la provincia de Málaga y como mínimo un 0,25%.

Año 2021.

La tabla salarial correspondiente al año 2021 se incrementará en la misma medida que lo haga la correspondiente al Sector VI del Convenio Colectivo del Comercio en General de la provincia de Málaga y como mínimo un 0,25%.

Año 2022.

La tabla salarial correspondiente al año 2022 se incrementará en la misma medida que lo haga la correspondiente al Sector VI del Convenio Colectivo del Comercio en General de la provincia de Málaga y como mínimo un 0,25%.

Año 2023.

La tabla salarial correspondiente al año 2023 se incrementará en la misma medida que lo haga la correspondiente al Sector VI del Convenio Colectivo del Comercio en General de la provincia de Málaga y como mínimo un 0,25%.

Artículo 16. Cláusula de revisión salarial

La revisión salarial se llevará a cabo siguiendo los criterios que para cada ejercicio establezca para el Sector VI en el Convenio Colectivo del Comercio en General de la provincia de Málaga.

Artículo 17. Salario mínimo de la Empresa.

Se establece un salario mínimo de la empresa coincidente con el SMI vigente en cada momento para aquellas personas trabajadoras que con independencia de su categoría profesional, presten sus servicios en jornada laboral completa.

Para aquellas personas trabajadoras que tengan una jornada laboral inferior a la jornada completa, devengarán la parte proporcional de la citada cantidad del salario mínimo garantizado.

Dentro de la citada cantidad, quedan comprendidos los siguientes conceptos: Salario base o inicial, plus convenio, plus asistencia, plus transporte, parte proporcional de pagas extraordinarias, computados en el periodo anual.

Quedan excluidos los contratos formativos (contrato para la formación y contrato en prácticas.)

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho a percibir de la empresa en la que presten sus servicios dos pagas extraordinarias fijadas cada una de ellas, en una mensualidad de salario base, más la antigüedad o el complemento personal, en su caso y una paga de beneficios fijada en el 25% de una mensualidad de salario base, más 25% de la antigüedad o el complemento personal, en su caso.

Cada una de ellas será satisfecha en las fechas siguientes:

- a) Una paga en el mes de julio, que se abonará antes del día 15 de julio de cada año.
- b) Una paga de Navidad, que se abonará antes del día 15 de diciembre de cada año.
- c) Una paga de beneficios que se abonará antes del 15 de marzo de cada año

Los devengos de dichas pagas serán los siguientes:

- Paga de Julio: 1 de julio del año anterior al 30 de junio.
- Paga de Navidad: 1 de enero al 31 de diciembre.
- Paga de Beneficios: 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Las pagas extraordinarias se abonarán de forma prorrateada en 12 mensualidades.

Artículo 19. Plus convenio empresa.

Para el personal que haya ingresado en la empresa con anterioridad al 1 de enero de 2020 se establece un Plus convenio empresa no compensable ni absorbible en la cantidad equivalente al 75% de la paga de beneficios que cada persona trabajadora viniese percibiendo a fecha 31 de diciembre de 2019.

El Plus convenio empresa se abonará prorrateado en 12 mensualidades.

Artículo 20. Horas extraordinarias

La realización de horas extraordinarias es una práctica desaconsejable y en cualquier caso su límite será de 80 al año.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, excepto las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 21. Prendas de trabajo

La empresa vendrá obligada a la entrega de la ropa de trabajo necesaria y de los uniformes cuando así se exija para la prestación de servicios.

La empresa facilitará dos uniformes de verano y dos de invierno según las prendas que determine la operadora, a cada uno de las personas trabajadoras.

La empresa, a su opción podrá sustituir la entrega del vestuario por el abono de un plus vestuario.

Artículo 22. Salidas, viajes y dietas

La persona trabajadora que utilice su vehículo propio por necesidades de la empresa, percibirá 0,19 € por kilómetro o la cantidad que fije el Ministerio de Hacienda en cada momento, salvo cuando la persona trabajadora disponga de vehículo propio o tarjeta gasolina.

En el supuesto de que las personas trabajadoras a quienes afecta este convenio se vean obligados por necesidades del servicio y orden de la empresa a efectuar desplazamientos, percibirán independientemente de los gastos de locomoción o desplazamiento, dietas de las siguientes cuantías:

- (ver tablas salariales) euros diarios en aquellos casos en que puedan regresar a su domicilio, sin necesidad de pernoctar en población distinta a la habitual.
- (ver tablas salariales) euros diarios, cuando no puedan regresar para pernoctar en su domicilio, previa justificación de la pernocta.

Artículo 23. Plus de transporte

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá un plus de transporte en la cuantía que se reseñará en las tablas salariales, este plus tendrá naturaleza salarial y será abonado en 12 mensualidades.

Artículo 24. Plus desplazamiento por cambio de centro de trabajo

Cuando las empresas realicen cambio de puesto de trabajo a otro centro de trabajo distinto al que venían prestando sus servicios la persona trabajadora dentro de los parámetros previstos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654), que no tengan la consideración de traslados ni movilidad geográfica, en un radio de 30 km a contar desde el centro de trabajo del municipio donde los/as trabajadores/as prestaban sus servicios a 1 de enero de 2020, el que se señale en su contrato de trabajo, o desde donde se trasladen voluntariamente, no lo percibirán.

En el caso de que el cambio del puesto de trabajo sea a otro municipio distinto del que venía prestando sus servicios más allá del radio de 30 km, las empresas vendrán obligadas a abonar al trabajador/a por tal motivo las siguientes cantidades, siempre que el cambio del puesto suponga perjuicio en las condiciones económicas para la prestación del servicio:

1. Plus desplazamiento: 37 euros.

Este plus se compensará y absorberá por otras cantidades que pudiera percibir el trabajador por dicho motivo.

El contenido de este artículo no tendrá carácter retroactivo y será de aplicación a la firma del convenio.

Artículo 25. Plus de idiomas

Se establece un plus de idiomas de 35,60 euros mensuales, por el dominio de cada idioma extranjero en aquellos casos que se solicite por la Empresa al trabajador la utilización de dichos idiomas en relación con la clientela de forma habitual. Las empresas seguirán respetando aquellas condiciones que tienen las personas trabajadoras más beneficiosas sobre esta materia.

Artículo 26. Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán la consideración de trabajo nocturno.

La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 25% sobre el salario base o salario inicial que figura en las tablas salariales.

Artículo 27. Complemento personal.

Los trabajadores y trabajadoras que ingresen en la empresa a partir de la firma del presente convenio, o los que hayan ingresado con posterioridad al 31 de diciembre de 1995, percibirán un complemento personal (ad personam), que se establece en las siguientes cuantías:

- (ver tablas salariales) mensuales, a los 4 años de permanencia en la empresa.
- (ver tablas salariales) mensuales, a los 8 años de permanencia en la empresa.
- (ver tablas salariales) mensuales, a los 12 años de permanencia en la empresa.

Los valores de los referidos complementos personales (ad personam), contemplados en los apartados anteriores sufrirán los incrementos salariales previstos en este convenio y se devengarán tanto en las mensualidades, como en las pagas extraordinarias y tendrán el carácter de incompensables, no absorbibles y cotizables a la Seguridad Social.

MEJORAS SEGURIDAD SOCIAL**Artículo 28. Enfermedad y accidente**

En la incapacidad temporal por accidente de trabajo, debidamente acreditada por los servicios médicos pertinentes, la empresa abonará, desde el primer día de la baja, el 100% del salario.

En las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad o accidente con hospitalización, se aplicará lo dispuesto en el apartado anterior mientras dure la situación de hospitalización.

La mejora complementaria de la acción protectora de la Seguridad Social regulada en este artículo, se aplicará hasta un máximo de dieciocho meses a contar desde el día de la primera baja.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**Artículo 29. Vigilancia de la salud**

La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud puede constituir un peligro para sí o, para los demás trabajadores/as o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de la plantilla se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas afectadas.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud del personal no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de las personas afectadas.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los

trabajadores y trabajadoras, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 30. Acoso laboral

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal (RCL 1995, 3170y RCL 1996, 777) y según lo establecido en el artículo 7de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (RCL 2007, 586), constituye acoso sexual 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.

Constituye acoso por razón de sexo 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.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 31. Maternidad y paternidad

A) Protección a la maternidad: La mujer embarazada, independientemente de su estado civil, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, etc., pueden producir abortos o malformaciones, asegurándole el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reintegre después de la baja maternal.

B) Excedencia por maternidad/paternidad: los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años, que podrá disfrutarse de forma fraccionada, para atender al cuidado de cada hijo o hija, 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.

Los sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que pondrá fin al que vienen disfrutando.

Durante 18 meses, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. El reingreso será automático a petición del trabajador o trabajadora.

C) Permiso por parto: en el caso de maternidad, serán de aplicación las previsiones que se contengan en cada momento prevea el Estatuto de los Trabajadores.

D) Preparación al parto: las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación dentro de la jornada de trabajo.

E) Permiso por adopción: si el hijo o hija es menor de 6 años el permiso que la empresa debe conceder será de 16 semanas ininterrumpidas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, ampliables en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple, en dos semanas mas a partir del segundo/a

Si el niño o niña adoptado/a es mayor de 6 años y menor de 9 años, el permiso tendrá una duración máxima de 6 semanas.

F) Permiso por lactancia. Los trabajadores/as por lactancia de un hijo, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones. Los trabajadores/as por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora, que deberá disfrutarse al principio o final de la jornada ordinaria de trabajo, con la misma finalidad.

Los trabajadores/as podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de ausencia por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad/paternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por la otra persona progenitora en caso de que ambos trabajen.

Cuando el derecho de lactancia sea ejercido por la otra pareja, deberá acreditarse con certificado de la empresa o del certificado del organismo público que corresponda, de que no ha ejercido su derecho y cede el disfrute a su pareja.

En lo expresamente no previsto se estará a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre (RCL 1999, 2800) y la normativa que lo sustituya o desarrolle.

G) Riesgo de embarazo: En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Durante este supuesto las trabajadoras, percibirán un complemento sobre la Prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la base reguladora a tenor de lo preceptuado en el artículo 135 LGSS (RCL 2015, 1700y RCL 2016, 170) .

DERECHOS SINDICALES

Artículo 32. Derechos sindicales

A) Garantías sindicales. Se reconocen las actuales garantías sindicales, sin perjuicio de que una norma de rango superior las modificara.

B) Horas sindicales. Los miembros de comité de empresa o delegados/as de personal en cada centro de trabajo, y para el ejercicio de sus funciones de representación, dispondrán de un crédito horario de horas mensuales retribuidas que se ajustará a la escala establecida en el Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654), excepto el delegado de personal, que dispondrá de 20 horas mensuales.

Los/as delegados/as de personal, miembros de comité de empresa y delegados y delegadas sindicales podrán acumular las horas sindicales, en el mismo mes, cediéndose horas de unos a otros dentro de la empresa.

Los/as delegados/as de personal, miembros del comité de empresa y delegados y delegadas sindicales, anunciarán con una antelación mínima de 24 horas, la ausencia del trabajo en la empresa por actividades sindicales o representativas, debiendo acreditar dicha ausencia mediante justificante del sindicato correspondiente, firmado por el sindicato de comercio y el sello original respectivo. Para las reuniones de carácter urgente y de imposible preaviso, la ausencia podrá justificarse a posteriori y según lo indicado anteriormente

C) Cobro de cuotas. Aquellos trabajadores y trabajadoras afiliados/as a un sindicato y que lo soliciten individualmente por escrito a la dirección de la empresa, se les descontará de su salario el importe de la cuota y se le entregará al trabajador o trabajadora de la empresa que ellos mismos designen en su escrito.

D) Los sindicatos con la condición de más representativos en el sector de comercio tendrán derecho a contar con delegados/as sindicales en aquellas empresas con una plantilla de 100 o más trabajadores y trabajadoras. Estos/as delegados/as sindicales se regirán por lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto (RCL 1985, 1980) , de Libertad Sindical, teniendo, por tanto, los mismos derechos y garantías que los/as miembros del comité de empresa.

E) Celebrar reuniones previa notificación a la empresa, recaudar cuotas, distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

F) Recibir la información que le remita el sindicato.

G) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a las personas afiliadas al sindicato y al personal en general, las empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios, el cual deberá situarse dentro del centro de trabajo, en un lugar en donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores y trabajadoras, en aquellos supuestos previstos por la ley.

I) A la negociación colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.

J) A la utilización de un local en el que puedan desarrollar sus actividades, situado en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 150 trabajadores.

K) Se reconoce a los delegados de personal o miembros de comité de empresa el derecho a solicitar trimestralmente información a la empresa sobre la estructura del salario en la empresa segregada por sexo de la persona trabajadora.

CONTRATACIÓN

Artículo 33. Periodo de prueba

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará a título de prueba, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras. En los contratos de duración inferior a 1 año el periodo de prueba no podrá exceder del 50 % de la duración del mismo.

Artículo 34. Contrato de duración determinada.

A) Contrato Eventual.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1. b) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654) y RD 2720/1998 (RCL 1999, 45) y la normativa que lo sustituya o desarrolle, así como en el Convenio Colectivo del Comercio en General para Málaga y provincia.

B) Contrato por Obra o Servicio Determinado.

A los efectos de lo previsto en el art. 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que puedan cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes:

a) Campañas específicas, ventas especiales, rebajas, aniversarios y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

b) Apertura de nuevos centros de trabajo y la consolidación comercial en los casos de creación, ampliación o reestructuración de un establecimiento

La utilización de la modalidad contractual de obra y servicio para cualquiera de las tareas aquí descritas, todas ellas en principio de duración incierta, no podrá superar en ningún caso un periodo superior a los 2 años, de duración inicial o acumulada.

Los contratos de obra o servicio determinado de duración igual o superior al año que se extingan, por haber transcurrido el tiempo para el que fueron contratados, percibirán una cantidad compensatoria de 12 días de salario por año completo de servicio, o su parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo.

Artículo 35. Contrato a tiempo parcial y de relevo.

A) Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial.

Se estará a lo regulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654) y las normas que lo desarrollen.

Las empresas, salvo circunstancias excepcionales, suscribirán los contratos a tiempo parciales por una duración mínima de 12 horas semanales o 48 horas al mes.

B) Contrato de Relevo.

Los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, podrán acceder a la jubilación parcial cuando cumplan la edad requerida para ello. Las empresas deberán facilitar la jubilación parcial de las personas trabajadoras que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

En lo no contemplado en este apartado, se estará a lo dispuesto en el artículo 12. 6 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de Seguridad Social y las normas que los desarrollen.

Artículo 36. Contrato para la formación

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11. 2 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654) , en la redacción dada al mismo por el apartado 2 del artículo 2 de la Ley 3/2012, de 6 de julio (RCL 2012, 945), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Podrá celebrarse el contrato de formación con trabajadores y trabajadoras mayores de dieciséis años y menores de veinticinco (podrán celebrarse con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%).

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre (RCL 2007, 2249y RCL 2008, 419), para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a 3 años, pudiendo prorrogarse por periodos de 6 meses hasta alcanzar el tope de 3 años.

De acuerdo con la naturaleza de este contrato, se estima que la dedicación prevalente a las funciones más básicas establecidas en la estructura profesional del presente convenio, no es susceptible de ser encuadrada en esta figura contractual, por la nula formación teórica y el mínimo adiestramiento necesario para el desarrollo de tales cometidos, y no servir por ello, de soporte formal para suscribir este tipo de contrato.

Tales como las funciones desarrolladas en las categorías de Personal de limpieza u Operario/a.

Los salarios base de contratación en los contratos formativos de los trabajadores y trabajadoras mayores de dieciséis años y menores de veintiuno, y para aquellos colectivos permitidos por la ley, serán los siguientes:

- 1.º año = 85% del SMI. vigente en cada momento.
- 2.º año = 85% del SMI. vigente en cada momento.
- 3.º año = 85% del SMI, vigente en cada momento.

El citado salario retribuye el tiempo efectivamente trabajado.

Las empresas abonarán a las personas trabajadoras contratadas mediante contrato formativo un plus de transporte (ver tablas subsectores) careciendo el mismo de la consideración legal de salario, no computándose para la cotización a la Seguridad Social.

GRUPOS PROFESIONALES, CLASIFICACIÓN**Artículo 37. Sistema de Clasificación Profesional.**

El sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio colectivo se rige mediante un criterio de pertenencia a grupos profesionales, con un alto grado de polivalencia funcional en el seno de los mismos.

La persona trabajadora que resulte adscrita a un grupo profesional, tendrá asignada, como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado.

La cobertura de vacantes dentro de un determinado grupo profesional corresponderá a la Empresa de acuerdo con su capacidad de dirección y organización de la actividad, en base a criterios de capacidad, mérito, productividad, e idoneidad de acuerdo con el perfil profesional y aptitudes personales y profesionales de las personas trabajadoras, sin que pueda existir al respecto ningún tipo de discriminación directa ni indirecta entre trabajadores/as de uno y otro sexo.

Las funciones previstas en el presente convenio, tendrán la referencia de las tareas prioritarias que figuran en la relación siguiente, de acuerdo con el área funcional en la que estén encuadradas

GRUPOS PROFESIONALES**GRUPO PROFESIONAL 1****Área funcional de dirección:**

Director/a: Define los objetivos de la organización de acuerdo con los intereses de la propiedad. Define la estrategia de competitividad, sopesando los riesgos que afecten a la estabilidad de la empresa. Controla la asignación de recursos y, en su caso, adopta las medidas de corrección que se consideren convenientes, según los resultados de explotación. Reporta informes de sus actuaciones a la propiedad de la empresa.

Responsable de Departamento: Personal, que, a las órdenes del director/a, participa en la adaptación de la política de la empresa de su departamento, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de responsabilidad a su cargo.

GRUPO PROFESIONAL 2**Área funcional de gestión y servicios:**

Técnico/a: Personal que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre las diversas áreas de la empresa. Tiene formación y experiencia en las áreas en las que desempeña su actividad.

Administrativo/a: Personal que realiza de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas en general, archivo y desempeño de las tareas inherentes a su departamento o sección, elaborar documentos de contabilidad; efectuar el registro, control y archivo de correspondencia y facturación; realizar la gestión de contabilidad de la empresa; cobrar facturas y efectuar pagos de proveedores, gestión y administración de los recursos de la empresa.

Auxiliar administrativo/a: es el personal que efectúa labores auxiliares siguiendo normas dadas por las categorías superiores. Estas labores pueden ser de archivo, correspondencia, punteo, mecanización de datos, gestiones preestablecidas, etc.

Teleoperador/a Telefonista: es la persona que realiza tareas de recepción y telefónicas de manera habitual, realizando así mismo la gestión administrativa derivada de sus funciones.

Área funcional de ventas:

Dependiente/a Especialista: Es el personal que posee al menos un año de experiencia y amplios conocimientos de los servicios de Vodafone y atiende a los clientes en el establecimiento, en concordancia con los objetivos y procedimientos establecidos por la dirección. Proporciona la información y el asesoramiento solicitado por el cliente utilizando los recursos disponibles. Realiza la venta utilizando la técnica más adecuada, cerrando todos los aspectos del proceso de venta de acuerdo con todos los criterios establecidos por la empresa y Vodafone.

Cuando se designe a un dependiente/a especialista en el ámbito de varias tiendas para: (i) la supervisión, control y reporte de las actividades y resultados de la zona asignada; (ii) el traslado a su equipo los objetivos de ventas establecidos por la empresa; (iii) la aplicación de medidas correctoras, según las necesidades de la zona y (iv) el control de las tareas asignadas. Éste percibirá un plus funcional de Responsable de Zona mientras le sean encargadas estas tareas.

Cuando se designe a un dependiente/a especialista en el ámbito de una tienda para: (i) la supervisión, control y reporte de las actividades y resultados de la zona asignada; (ii) el traslado a su equipo los objetivos de ventas establecidos por la empresa; (iii) la aplicación de medidas correctoras, según las necesidades de la zona y (iv) el control de las tareas asignadas. Éste percibirá un plus funcional de Responsable de Tienda mientras le sean encargadas estas tareas.

Dependiente/a: Personal que atiende al cliente, dentro del marco de su responsabilidad facilitando la información solicitada sobre productos, servicios y promociones. Realiza funciones de venta bajo la supervisión de un dependiente del establecimiento. Participa en la realización de inventarios y cierres de caja. Realiza llamadas de seguimiento a los clientes cumpliendo con los procedimientos establecidos por la empresa, se encarga de la realización de las tareas marcadas.

El acceso a la categoría de Dependiente/a Especialista, se produce de modo automático tras llevar un año prestando servicios efectivos como Dependiente/a dentro de la empresa.

Comercial: Es el personal que comercializa los servicios que ofrece la empresa fuera de las instalaciones de la empresa bajo supervisión directa de un responsable y reporta de su actividad a través de los medios establecidos, toma nota de los pedidos y tramita su derivación al departamento correspondiente.

Área funcional de servicios de apoyo a la actividad:

Jefe/a de primera: Es el personal que técnicamente capacitado, está al frente de una actividad auxiliar de la actividad principal de la empresa y que, con mando sobre los profesionales de oficio, o en su defecto, sobre el personal de categoría inferior asignado a su equipo, dispone lo conveniente para que el trabajo se desarrolle conforme a las directrices de la empresa.

Coordinador/a de actividad: Es el personal que, bajo las directrices del Jefe/a de primera, traslada al equipo asignado las directrices, objetivos, y tareas y evalúa al mismo, realizando propuestas de mejora y llevando a cabo medidas correctoras en su caso. Realiza reportes e informes de la actividad que coordina.

Profesional de oficio (Oficial): Personal que ejecuta labores propias de un oficio, que requiere de unos conocimientos previos. Dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina del equipo a su cargo, en su caso.

GRUPO PROFESIONAL 3

Área funcional de ventas:

Promotor/a: Es el personal que, dentro o fuera las instalaciones del centro de trabajo, lleva a cabo las funciones de promoción publicitaria de los servicios y productos que comercializa la empresa, atrayendo al público objetivo al establecimiento. Realiza el reparto de propaganda y publicidad corporativa y traslada las promociones vigentes. Realiza buzoneo por la zona asignada.

Área funcional de servicios de apoyo a la actividad:

Operario/a: Personal que ejecuta trabajos específicos, bajo las instrucciones y supervisión directa de un/una superior. Se dedica a trabajos concretos, que pueden comprender elementos precisos, con la complementariedad de reparto y/o facturación.

Operario/a especialista: Personal que ejecuta trabajos con ciertos conocimientos específicos y utilización de herramientas que requieren especialización y conocimiento y manejo de las mismas. Requiere titulación específica, aunque sea de grado básico.

Conductor/a-Repardidor/a: Personal que presta servicios de reparto, siguiendo el protocolo y procedimientos establecidos. Puede implicar en su caso: planificar con la periodicidad necesaria los servicios de transporte, realizar la conducción profesional del vehículo y las operaciones relacionadas con la carga, descarga y entrega de las mercancías, hacer cumplimentar y custodiar la documentación relativa a la entrega de las mercancías transportadas.

Personal de limpieza: Personal que se encarga del aseo, limpieza e higiene de las instalaciones de la empresa, realizando planificación del servicio, para no dificultar el resto de los servicios del personal de la empresa. También puede incluir las tareas de compra, control y custodia de los materiales y productos de limpieza.

Artículo 38. Equivalencia puestos sistema de clasificación profesional anterior.

Se establece la siguiente equiparación entre los puestos de trabajo según descritos en el sistema de clasificación profesional de la empresa vigente con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio:

PUESTOS SISTEMA ACTUAL	PUESTOS SISTEMA ANTERIOR
Técnico/a	Dependiente
Administrativo/a	Dependiente
Auxiliar administrativo/a	Auxiliar
Teleoperador/a Telefonista	Auxiliar
Dependiente/a especialista	Dependiente
Dependiente/a	Auxiliar
Comercial	Auxiliar
Jefe/a de Primera	Jefe de Grupo
Coordinador/a de actividad	Dependiente
Profesional de oficio (Oficial)	Auxiliar
Operario/a	Auxiliar
Operario/a especialista	Dependiente
Conductor/a - Repardidor/a	Dependiente

00181107

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Régimen disciplinario.

I. Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores y trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes, con independencia del grupo profesional al que pertenezca el trabajador sancionado.

La enumeración no es exhaustiva de tal forma que podrá ser sancionado todo incumplimiento de las obligaciones contractuales, siempre que constituya un incumplimiento de las obligaciones contractuales establecidas en las disposiciones legales de carácter general.

2. La sanción de las faltas, a excepción de la amonestación verbal, requerirá comunicación por escrito al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron, quien deberá acusar de recibo o firmar el enterado de la comunicación

3. Las empresas darán cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Los/as Delegados/as sindicales en la empresa o centro de trabajo deberán ser oídos por la Dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador/a afiliado/a al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la Empresa.

4. Las faltas cometidas por un trabajador/ra se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador/ra, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse y ser impugnadas por el trabajador/a, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

II. Calificación de las infracciones disciplinarias.

Las infracciones disciplinarias se clasificarán, como leves, graves o muy graves.

A. Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas al trabajo, de hasta treinta minutos, durante un periodo de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

2. No notificar, siempre que sea posible con carácter previo o en su caso, durante la jornada laboral de ausencia, la inasistencia al trabajo.

3. El abandono sin causas justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

4. Los deterioros leves en la conservación o el mantenimiento de los equipos, incluidos los técnicos e informáticos y material de trabajo de los que se fuera responsable siempre que sea imputable por un mal uso o descuido del trabajador o trabajadora

5. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo siempre que no hubiese sido advertidas previamente en otra u otras ocasiones. En tal caso o si produjera perturbación en el servicio, se considerará falta grave.

6. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o residencia.

7. Discutir con compañeros/as de trabajo siempre que se produzca sin presencia de clientes o proveedores en el centro de trabajo.

8. La falta de aseo durante el trabajo.
9. No vestir el uniforme indicado por la Empresa en su totalidad.
9. La falta injustificada al trabajo solamente un día, en el transcurso de treinta días.

B. Faltas Graves.

Se consideraran faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el periodo de treinta días.

2. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

3. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas de compañeros de trabajo y/o clientes o respecto de la que ya se hubiese mediado advertencia anterior por parte de la Empresa.

4. La desobediencia a las instrucciones de quienes se dependa jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones. Incluyendo no realizar las tareas marcadas en la hoja de tareas mensual, no rellenar el reporte de ventas, etc.

Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores/as, podría ser calificada como falta muy grave.

5. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la Empresa, incluyendo no utilizar correctamente las medidas de seguridad dispuestas para el cierre del establecimiento o permitir el acceso a personas a las zonas de oficinas sin previa autorización.

6. No cumplir con las instrucciones de la Empresa en materia de servicio y forma de efectuarlo, si está especificado en normativas internas o responda a la práctica en la Empresa o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la Empresa o trabajadores/as, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

9. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículo y materiales o herramientas de trabajo del centro o establecimiento.

10. Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a este.

11. El empleo para uso propio, artículos, enseres y prendas de la Empresa, a no ser que exista autorización.

12. La utilización de los medios informáticos o dispositivos móviles propiedad de la Empresa para fines distintos de los relacionados con el contenido de la relación laboral.

13. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de comercio, incluida la no utilización de los medios de protección individual y en particular, la falta de colaboración con la Empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, así como la imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores/as o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de Empresa.

14. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de sesenta días sin autorización o causa justificada, o justificar la ausencia con más de una semana y menos de quince días, salvo causa de fuerza mayor.

15. No personarse en el puesto de trabajo, cuando teniendo permiso temporal para ausentarse, se extralimite del tiempo estrictamente necesario para la finalidad del permiso reconocido.

16. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

C. Faltas Muy Graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Faltar tres días al trabajo durante el periodo de sesenta días sin autorización o causa justificada.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores/as o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con esta. Incluyendo las siguientes conductas:
 - a. El falseamiento de inventario o el falseamiento de cierre de caja.
 - b. El uso de material de la tienda para uso propio.
 - c. El falseamiento de ofertas entregadas a clientes.
 - d. Cualquier fraude o falseamiento en las aplicaciones informáticas de la Empresa.
 - e. La firma de cualquier documento relativo a la empresa y/al establecimiento sin autorización expresa.
 - f. Sustraer o compartir información de cualquier índole relativa a la Empresa, centro de trabajo o centro de trabajo con personal ajeno a la plantilla de la Empresa sin autorización expresa (p.e. Datos de venta, operativa, turnos, objetivos, etc.)
 - g. Omitir al cliente información sobre ofertas comerciales en vigor y utilizarlas en beneficio propio.
3. La competencia desleal, así como hacer, en las instalaciones de la Empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, incluido la aceptación de regalos o recompensas aprovechando la posición y funciones encomendadas por la Empresa.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la Empresa.
6. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.
7. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la Empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, así como transgredir las normas de seguridad informática de la Empresa.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as, proveedores, clientes y público en general.
9. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas o su consumo durante el horario de trabajo o fuera del mismo vistiendo el uniforme de la Empresa, excepto aquellos trabajadores/as que acrediten una enfermedad al respecto.
10. Provocar u originar fuertes riñas y pendencias con los demás trabajadores/as.
12. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador/a, a la Empresa o sus instalaciones, personas por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad implantadas en la Empresa y los trabajadores/as hayan recibido la formación adecuada.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
14. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa física o verbal, de carácter sexual, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
15. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género de cualquier persona de la Empresa.

III. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la Comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

A. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B. Por faltas graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres a quince días.

C. Por faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dieciséis a sesenta días.
- Despido.

En la comunicación escrita de estas sanciones la Empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

IV. Prescripción de las infracciones disciplinarias.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

A N E X O

TABLAS SALARIALES 2020

PUESTO	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE
Director/a	1.503,89	67,45
Responsable departamento	1253,06	67,45
Técnico/a	1.002,52	67,45
Administrativo/a	1.002,52	67,45
Auxiliar administrativo/a	882,19	67,45
Teleoperador/a Telefonista	882,19	67,45
Dependiente/a especialista	1.002,52	67,45
Dependiente/a	882,19	67,45
Comercial	882,19	67,45
Jefe/a de Primera	1.097,53	67,45
Coordinador/a de actividad	1002,52	67,45
Profesional de oficio (Oficial)	882,19	67,45
Operario/a	882,19	67,45
Operario/a especialista	1.002,52	67,45
Conductor/ - Repartidor/a	1.002,52	67,45
Personal de limpieza	842,18	67,45

PLUS	
Plus Responsable de Tienda	79,46
Plus Responsable de Zona	149,23

Dietas	
Dieta diaria sin alojamiento	19,69
Dieta diaria con alojamiento	115,77

Complemento persona (Antigüedad)	
Antigüedad 4 años	22,04
Antigüedad 8 años	44,08
Antigüedad 12 años	66,12