

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

Resolución de 22 de octubre de 2018, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de la empresa Andix, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Andix, S.L., de ámbito interprovincial, suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores y trabajadoras, en fecha 18 de junio de 2018, 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, 22 de octubre de 2018.- El Director General, Jesús González Márquez.

A N E X O

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ANDIEX, S.L.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º Ámbito funcional.

El presente Convenio establece las condiciones de relaciones de trabajo entre la empresa Andix, S.L., y la totalidad de trabajadores.

Art. 2.º Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio, regirán para toda la plantilla de la empresa.

Art. 3.º Ámbito personal.

Estarán afectadas por las presentes condiciones de trabajo la empresa y trabajadores comprendidos en el artículo 1.º

Art. 4.º Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2018, independientemente de la fecha de su publicación. La vigencia del mismo será hasta el 31 de diciembre de 2022, renovándose por períodos anuales, si no fuera denunciado, de acuerdo con las normas legales o reglamentarias.

Denuncia: Estarán legitimados para formular, las mismas representaciones que lo estén para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores,

00145012

y deberá comunicarlo a la otra parte por correo certificado, con acuse de recibo, con un mes de anticipación a su terminación.

Caso de producirse denuncia el presente convenio continuará vigente en todos sus términos, hasta tanto no sea acordado un nuevo convenio de sustitución.

Art. 5.º Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con el carácter de mínimas, respetando las anteriormente adquiridas.

Art. 6.º Indivisibilidad.

Este Convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, siendo de aplicación sobre cualquier otro acuerdo o convenio de cualquier ámbito.

Art. 7.º Absorción y compensación.

Serán compensables y absorbibles todas las cantidades entregadas a cuenta del Convenio por la empresa durante la vigencia del presente o anterior Convenio o norma legal sustitutiva del mismo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

La organización del trabajo en cada una de las empresas es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Art. 8.º Movilidad geográfica.

8.1. Traslados definitivos que exijan cambio de residencia habitual: En el supuesto de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa, que exijan un cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

8.2. Desplazamientos temporales: Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En este supuesto, los trabajadores que por necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo distintos del habitual conforme a lo anteriormente contemplado, percibirán en concepto de dietas justificadas, las cantidades máximas siguientes:

11,00 euros, en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio.

25,00 euros, en el supuesto de realización de las dos comidas del día.

Los trabajadores afectados tendrán derecho además a la compensación de los gastos invertidos en la utilización de los medios públicos de transporte para su desplazamiento. Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice medios propios de transporte, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización de su vehículo particular la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

El importe de las dietas y kilometraje aquí reflejado entrará en vigor a partir de la firma del presente convenio y, podrá ser objeto de revisión anual en el mismo porcentaje de incremento experimentado en el convenio para cada año, según acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores.

No obstante todos los trabajadores estarán sujetos a traslado o atención de otros centros de trabajo dentro o fuera de la localidad o provincia, hasta un máximo de dos

meses, sin necesidad de proceder a tramitar un expediente de modificación sustancial de condiciones de trabajo, al entender que el citado traslado es temporal y no definitivo.

Art. 9.º Traslado de centro.

La dirección de la empresa, por cuestiones organizativas, técnicas o productivas, podrá:

1. Variar el lugar de prestación de servicios de los trabajadores, en aquellas ciudades en las que exista área metropolitana de influencia y dentro de los límites de la misma.

2. Cambiar a sus trabajadores de centro de trabajo y trasladarlos a otro distinto radicado en otra localidad, siempre dentro de la misma provincia, sin que ello devengue indemnización ni resarcimiento, en caso de ser distinta provincia se estará a lo regulado en el artículo 8, y según lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores sobre traslado y movilidad geográfica.

CAPÍTULO III

Contratación y empleo

Art. 10. Empleo.

Las partes conscientes de la necesidad no sólo de mantener sino de incrementar el trabajo estable, acuerdan establecer la aplicación de todos los incentivos legalmente establecidos para que pueda existir el mayor número de personal con contrato indefinido.

El criterio de transformación de contratos temporales a indefinidos será el siguiente:

Mayor antigüedad total en la empresa.

Contrato de mayor duración.

La empresa afectada por el presente Convenio con 50 o más trabajadores, darán cumplimiento a lo establecido en el artículo 38 de la Ley 13/1982, en materia de reserva de puestos de trabajo a cubrir por personas discapacitadas, teniendo las mismas condiciones y garantías salariales que el resto de trabajadores.

Art. 11. Modalidades de contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigente en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

Todos los trabajadores disfrutará de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

11.1. Contrato eventual por circunstancias de la producción: Podrá celebrarse cuando concurren circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que constituyan necesidades empresariales de carácter circunstancial, coyuntural o temporal, sin necesidad de especificar con mayor claridad que esta la causa del contrato, al tratarse de periodos puntuales de ventas.

Los contratos podrán tener la duración máxima establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que se concierte por un tiempo inferior al máximo establecido se podrá prorrogar por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder en ningún caso el límite establecido.

11.2. Contrato por obra o servicio determinado: Podrá celebrarse cuando concurren circunstancias específicas de campañas para el sector, y especialmente en Navidad-Reyes, y periodo Primavera-Verano, campañas de inventariados, etc.

11.3. Contrato a tiempo parcial: Se estará a lo dispuesto en la Ley 12/2001, o norma de aplicación.

En los contratos a tiempo parcial se deberá especificar el número de horas a realizar al día, al mes o al año, así como su distribución en los términos del presente Convenio, si bien dadas las especiales características de la empresa, podrán existir puntas estacionales en las que se podrá producir una ligera variación sobre las horas inicialmente acordadas, si bien las partes se comprometen a que el total de horas acordadas no exceda en ningún caso, produciéndose la compensación, preferentemente en descanso, del mismo número de horas excedidas.

También será de aplicación en este caso lo establecido para la realización de horas complementarias.

11.4. Contrato para la formación: Tiene por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de una categoría, que requiere un determinado nivel de cualificación.

Los salarios serán los establecidos legalmente para este tipo de contratos, siendo la referencia actual el importe del salario mínimo interprofesional para cada año, descontando al citado salario los tiempos de formación que corresponda.

11.5. Contrato en prácticas: Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de oficial reconocido como equivalente, que habilite para el ejercicio profesional.

La duración máxima del contrato será de dos años. La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será del 65% para el primer año y el 75% para el segundo año del salario correspondiente a su grupo profesional.

Art. 12. Empresas de trabajo temporal.

Ambas partes acuerda que el uso de las empresas de trabajo temporal, será para necesidades imprevistas y de forma puntual y no como práctica habitual, primando la contratación directa por parte de la empresa.

Los trabajadores de ETT percibirán la retribución total establecida en el presente Convenio para el puesto de trabajo a desarrollar.

Art. 13. Períodos de prueba.

En las relaciones de trabajo, podrá estipularse en el respectivo contrato, un período de prueba en función del grupo profesional para la que se contrata al trabajador, que en ningún caso excederá del aquí especificado. Dichos períodos serán los que a continuación se especifican:

a) Contratos de nuevo ingreso y comienzo de relación laboral en la empresa:

Grupo I: Dos meses.

Grupo II: Cuatro meses.

Grupo III: Seis meses.

Grupo IV: Ocho meses.

Art. 14. Ceses y finalización del contrato.

El trabajador que se proponga cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios, siempre que se trate de una relación laboral superior a doce meses.

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

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que se trate de una relación laboral superior a doce meses, excepto durante el período de prueba, contratos de interinidad, o despido.

CAPÍTULO IV**Clasificación profesional****Art. 15. Criterios generales.**

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa incluida en el ámbito del presente Convenio, serán encuadrados en alguno de los grupos profesionales aquí descritos.

Los criterios de definición de los grupos y categorías profesionales se acomodan a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Por acuerdo entre el trabajador y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional correspondiente según lo previsto en el presente Convenio.

Art. 16. Sistema de clasificación.

A los trabajadores afectados por el presente Convenio se les asignará una categoría profesional y se les encuadrará en un determinado Grupo Profesional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación son prevalentes y define el contenido básico de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales y las categorías profesionales a los que se refiere el presente Convenio son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

Art. 17. Factores de encuadramiento profesional.

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional y, por consiguiente, la asignación de una categoría profesional se han ponderado los siguientes factores:

1. Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

2. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

3. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.

4. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

5. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

6. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

Art. 18. Clasificación profesional.

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

Los trabajadores serán asignados a una determinada categoría profesional, según cual haya sido el contenido de la prestación laboral objeto del contrato establecido y el conjunto de funciones y especialidades profesionales que deban desempeñar.

Las categorías profesionales se establecen en relación jerárquica en el oficio o profesión, siendo su retribución la determinada en las tablas salariales.

18.1 Grupo profesional I: Formación teórica básica equivalente como mínimo a graduado escolar o similar. El trabajador realiza tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Reponedor y personal auxiliar: Es la persona que efectúa los trabajos de colocación, reposición y embalaje de mercancías, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de la misma por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Asimismo, orientará al cliente sobre la ubicación de la mercancía y condiciones generales que le sean solicitadas, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

Mozo almacenero: Es la persona encargada del movimiento de mercancías dentro del almacén de la empresa, pero que podrá en un momento determinado acompañar al repartidor en las laborales de descarga y reparto.

Vendedor/Cajero: Es la persona que, previa la oportuna formación, realiza funciones sencillas propias de comercialización dentro de su área, colaborando con las personas afectas en sus distintas especialidades, tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada. Realiza el cobro y supervisión del negocio. Cuida del recuento de la mercancía para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como de su etiquetado, orden y adecentamiento. Efectúa los pedidos y es responsable del correcto funcionamiento del establecimiento, tanto en lo relacionado con las existencias de los productos para la venta como por lo que respecta al buen orden de los mismos, y custodia ante posibles hurtos o robos de mercancía o efectivo, efectúa los cobros de mercancías o abonos a clientes aplicando cualquier sistema establecido por la empresa, realizando asimismo el conteo y arqueo diario, debiendo asimismo mantener en orden y limpieza el centro de trabajo.

Auxiliar administrativo: Es la persona que bajo la dependencia de un superior realiza trabajos de carácter administrativo, tales como redacción de correspondencia, gestión de contabilidad.

18.2 Grupo profesional II: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, BUP o Educación Secundaria Obligatoria.

Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Coordinador comercial: Es la persona que se encarga de la coordinación de diferentes centros de trabajo.

Conductor Repartidor: Es la persona que, además de realizar las tareas de mozo, clasifica las mercancías de acuerdo con sus características, distribuyéndolas a cada uno de los centros de trabajo, y coordinando el reparto, siempre referido a reparto en vehículo con carga inferior a 3.500 kg.

18.3. Grupo profesional III: Formación teórica a nivel BUP, FP II. Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Técnico informático: Es la persona que desarrolla un programa, documenta su trabajo y determina la técnica óptima a utilizar. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean aceptados, llevando el seguimiento del mismo.

Conductor Repartidor: Es la persona que, además de realizar las tareas de carga/descarga necesarias, distribuyéndolas a cada uno de los centros de trabajo, y coordinando el reparto, se encarga del transporte y reparto de la mercancía, siempre referido a reparto en vehículo con carga superior a 3.500 kg, asimismo estos trabajadores, por la

peligrosidad de su trabajo, tendrán un plus de responsabilidad del 10 % sobre el salario base de convenio.

18.4. Grupo profesional IV: Formación teórica a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada. Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Gerente: Realiza todas las funciones inherentes a su categoría, así como coordinando la empresa en general, tales como dirección, gerencia, representación, etc.

Art. 19. Trabajo de superior categoría.

Tendrán preferencia en el ascenso o acceso a los puestos de superior categoría los trabajadores, que hayan desarrollado la citada función un mínimo de 6 meses consecutivos, debiendo solicitarlo a la empresa a fin de valorar si procede el citado ascenso.

CAPÍTULO V

Jornada

Art. 20. Distribución de la jornada.

La jornada máxima laboral anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo.

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

La jornada ordinaria diaria será de ocho horas. Cuando la jornada sea de forma continuada y exceda de seis horas, el tiempo de descanso será de 20 minutos.

En lo que se refiere al descanso semanal se estará a lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto 1561/1995. Se respetarán las situaciones previas pactadas en cada empresa, si bien dado que el sábado es el día de mayor venta y actividad en el sector de comercio menor, no se darán días de descanso ni permiso en esos días, a excepción de las vacaciones cuando coincidan en esos periodos.

Para la consecución de esta jornada y dado que los trabajos se realizarán de lunes a sábado, se establecerá un sistema de turnos de trabajo para dar descanso a los trabajadores, pudiendo acumularse estos descansos hasta en tres meses.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establece la posibilidad de aplicar la distribución irregular de la jornada a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

Art. 21. Inventarios y balances.

En caso de producirse excesos de jornada por inventarios, se compensarán mediante descanso a la mayor brevedad posible de acuerdo a lo regulado en el artículo anterior, y siempre dentro de los doce meses siguientes.

La movilidad geográfica del personal para realización de estas tareas, será la imprescindible, en el caso de la movilidad, las dietas y suplidos que se ocasionen correrán a cargo de la empresa.

Art. 22. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán voluntarias. Los recargos aplicables a las horas extraordinarias, siempre que se abonen en metálico serán del 50%.

No obstante para compensar dichas horas, se abonará, preferentemente, en descanso por el mismo tiempo equivalente de exceso de trabajo, y sin recargo alguno, siempre y cuando se produzca como se ha indicado antes de los tres meses siguientes en que se había producido.

Durante la vigencia del presente Convenio, y aunque las horas extras se han reducido a lo imprescindible, se tenderá a la reducción o incluso eliminación de estas horas extraordinarias con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad.

Art. 23. Vacaciones.

Las vacaciones consistirán en 30 días naturales. Por motivos de organización del trabajo, la empresa podrá fraccionar este período, procurando que las mismas no coincidan con las mayores fechas de ventas.

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en su defecto con los trabajadores.

Art. 24. Licencias retribuidas.

El trabajador, con justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir la retribución real, por los motivos y el tiempo siguiente:

1. Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores para obtención del carné de conducir los permisos retribuidos necesarios para acudir a los exámenes hasta un máximo de 2 convocatorias.

2. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral, debiendo justificar el tiempo invertido en la citada consulta médica.

3. Quince días en caso de matrimonio, pareja de hecho, o cualquier tipo de unión en cualquier creencia religiosa.

4. Tres días en caso de nacimiento de hijo, hospitalización por accidente o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si se necesita desplazamiento superior a cien kilómetros, la licencia será de cuatro días, en caso de parientes por afinidad el permiso en cualquier caso será de un día.

5. Un día por traslado del domicilio habitual, siempre y cuando el traslado implique cambio de residencia con mudanza de enseres, e independientemente si es dentro o fuera del mismo municipio.

6. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico para acompañar a hijos menores de 10 años, limitado a tres veces en el año natural.

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto del cónyuge o pareja de hecho.

8. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos deberán aportar el justificante administrativo.

Todas estas licencias serán de aplicación a las parejas de hecho registradas como tal.

Art. 25. Reducción de jornada.

Con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar, los trabajadores, de acuerdo a la legislación vigente, tendrán derecho a la solicitud de la correspondiente reducción de jornada, y que una vez acordado con la empresa, dada su viabilidad, se podrá aplicar con la consiguiente reducción salarial y proporcional que corresponda.

Art. 26. Lactancia.

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o

sustituir por una reducción de su jornada en media hora, en caso de acumulación del citado permiso el cálculo será de 12 días laborales completos, que se sumarán al periodo de maternidad.

CAPÍTULO VI

Salario

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Art. 31. Estructura salarial.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el Salario Base y los complementos del mismo.

31.1. Salario Base: Se entiende por Salario Base el correspondiente al trabajador en función a su pertenencia a una de las categorías descritas en el presente Convenio.

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

31.2. Complementos extrasalariales: es el especificado en el artículo 35.

Art. 32. Tablas de Salarios por Grupos Profesionales para el año 2018.

El Salario Base anual y por hora para el año 2018 en el anexo a este convenio.

Art. 33. Incremento salarial.

Para los años siguientes, y con efectos de enero de cada ejercicio, se aplicará una subida del IPC consolidado del año anterior, sumado a las cantidades existentes en cada ejercicio, según las cantidades reflejadas en este convenio.

Art. 34. Gratificaciones extraordinarias.

Se percibirán tres pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de marzo, correspondiente a la gratificación por beneficios, julio y diciembre, consistentes en una mensualidad del salario base y complemento «ad personam».

Las fechas de pago de las citadas gratificaciones serán en los meses de Marzo, Julio y Diciembre, en el caso de que se abonen en cada mes.

Se podrá prorratear alguna o todas de las pagas descritas en el presente artículo.

Art. 35. Plus de transporte y locomoción.

Durante la vigencia del presente Convenio se establece el plus de locomoción por la cuantía de 71,00 euros y mes para 2018, igual para cada categoría, excepto para el contrato de aprendizaje que será de 61,00 €. Dicho importe se comenzará a percibir a partir del 1 de enero de 2018 y durante 11 meses. Durante el período de vacaciones no se percibirá dicha cantidad, por lo que en caso de prorratearse estas cantidades se entenderán que corresponde a 65,08 euros por doce mensualidades y a 55,92 € por doce mensualidades en caso de aprendizaje-formación.

El citado concepto no tendrá la consideración legal de salario a ninguno de los efectos, aunque si quedará incluido dentro de la base de cotización.

El resto de los años tendrá la misma subida que el salario base, y acorde con el incremento del IPC consolidado en el año anterior, en caso de que el ipc sea negativo, no se aplicará reducción salarial, siempre y cuando se cumplan los datos contables que se reflejan en el artículo 38 de este convenio.

00145012

Art. 36. Plus de responsable.

La realización de estas funciones llevan un complemento por su realización de 3,00 € por día de trabajo efectivo, el citado plus se abonará a aquellos trabajadores que la empresa haya designado para la ejecución de la citada función, dejando de percibirlo cuando se deje de realizar, independientemente del tiempo que llevarán percibiéndolo, no quedando consolidado al tratarse de un plus por día y función efectivamente realizado.

La empresa podrá establecer además sistemas de incentivos que no serán consolidables, dependiendo del sistema que las partes pudiesen acordar, y mientras se realice tal cometido.

Art. 37. Gratificación especial.

Los trabajadores a los veinticinco años de antigüedad en la empresa recibirán una gratificación extraordinaria consistente en 500,00 euros.

Art. 38. Cláusula de inaplicación del incremento pactado.

1. Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligada aplicación en aquellos casos que se acrediten, objetiva y fehacientemente situaciones de déficit, pérdidas mantenidas o reducción significativa en las ventas en los ejercicios contables de los dos años anteriores, entendiéndose por tal disminución un incremento de ventas inferior al 5%. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para los años de vigencia del convenio.

CAPÍTULO VII**Disposiciones varias****Art. 39. Dietas.**

Los trabajadores que tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas, a aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a que se les abonen los gastos que hubieran efectuado, presentando los justificantes correspondientes. En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulta posible, tendrán derecho a una media dieta máxima de hasta 11,00 euros, si el desplazamiento no les obligase a pernoctar fuera de su domicilio, y una dieta de 25,00 euros si es completa.

Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice su vehículo particular, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

Art. 40. Prendas de trabajo.

Las empresas proveerán obligatoriamente al personal de dos uniformes por año, y otras prendas necesarias, siendo obligatorio su uso. La propiedad de estas prendas corresponderá a las empresas que, para su reposición, podrá exigir la previa entrega de las usadas. Los trabajadores vendrán obligados a la conservación y limpieza de dichas prendas, debiendo cuidar especialmente de que la imagen de la empresa sea la correcta en todo momento.

Art. 41. Descuento en compras.

La empresa podrá articular un sistema de venta especial para los empleados de la empresa, a fin de beneficiarse de descuentos sobre precios de los productos de venta al público.

Art. 42. Jubilación.

La edad de jubilación con todos sus derechos podrá ser a los sesenta y cuatro años de edad, acogidos a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, siempre

que se cumplan todos los requisitos legalmente establecidos al efecto, años de cotización, edad, permanencia en la empresa, o cualquier otro.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud en el trabajo

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, supone un avance significativo con respecto a la situación anterior en materia de salud laboral, la Comisión Negociadora convencida de que la mera existencia de este nuevo marco legal de ámbito general con rango de Ley, constituye un elemento positivo, que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la Salud y Prevención de Riesgos en el trabajo, sea prioritario sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

Art. 43. Revisión médica.

La empresa, a través de los Organismos competentes, gestionarán la realización de una revisión médica para sus trabajadores, no obstante por razones personales el trabajador podrá declinar el citado reconocimiento, siempre y cuando lo comunique a la empresa por escrito.

Art. 44. Cambio de puesto de trabajo por gestación.

La empresa deberá velar de manera especial por el cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales para las trabajadoras en periodo de gestación, a fin de evitar el riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, adoptando las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Las medidas previstas serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b) En atención a las especiales características de composición de la empresa, al ser su plantilla casi exclusivamente mujeres en la sección de comercio menor, es necesario prestar especial atención a los supuestos de embarazo, con el fin de proteger en la medida de lo posible esta situación se tendrá en cuenta lo siguiente:

Será considerado riesgo de embarazo en el ámbito de la empresa las siguientes funciones:

Trabajos con bipedestación de forma prolongado (cuatro horas al día).

Pararse con inclinaciones por debajo de la rodilla, más de diez veces por hora.

Carga de pesos de entre 5-10 kilos, repetidamente 4 o más veces por turno (de ocho horas) , o intermitentemente menos de cuatro veces por turno en pesos de más de 10 kilos.

Finalizado el período de gestación, será integrada en el puesto de trabajo.

Art. 45. Salud laboral.

Los Delegados de Prevención y Comités de Empresa de este Convenio Colectivo, son los órganos competentes para la vigilancia, control y desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en los ámbitos funcionales y geográfico donde tengan sus respectivas competencias de representación y el que se establezca en los respectivos reglamentos de funcionamiento de los que cada uno se pudiera dotar. La dirección de la empresa tendrá

que adoptar las medidas y prácticas preventivas que en materia de prevención de riesgos laborales, y con el objeto de salvaguardar la salud de los trabajadores y trabajadoras se propongan desde alguna de las partes representadas en los órganos de representación antes señalados.

Estos órganos de representación tienen las competencias y facultades que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y demás normas concordantes otorgan a los Delegados de Prevención, Comités de Empresa de Seguridad y Salud o cualquier otra forma de representación que al amparo del 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se pueda constituir entre las partes firmantes del presente Convenio Colectivo.

Art. 46. Incapacidad temporal.

En caso de accidente de trabajo, la empresa complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización correspondiente, durante un periodo máximo de 180 días, y aplicable en la primera baja de cada año. En caso de enfermedad la empresa complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 90 % de la base de cotización que corresponda, durante un periodo máximo de 180 días, y aplicable en la primera baja de cada año.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

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

Art. 47. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja médica correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, aunque no sea en presencia del público, o incluso fuera del centro de trabajo portando el uniforme y/o distintivos de la empresa que las relaciones con la entidad.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros, del material de la empresa o del uniforme o distintivos de la misma, incluyendo la vigilancia de género en el comercio para evitar su sustracción y/o desaparición.
7. La desobediencia a la Dirección de la empresa en cualquier materia de trabajo o a sus superiores. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta grave.
8. Realizar un cobro de en caja a si mismo al hacer una compra en el establecimiento, sin haber gestionado el cobro otra compañera.
9. Durante la jornada laboral, el trabajador no podrá utilizar para uso particular el teléfono móvil, tablets, portátil, Smartphone, celular correos o redes sociales, o cualquier

otro medio de comunicación o electrónico, para fines particulares, debiéndose acudir para cualquier urgencia que existiera (no necesariamente médica) al uso del teléfono del establecimiento comercial. El encargado del establecimiento, ante cualquier llamada de urgencia para el trabajador, se compromete a su comunicación inmediata, recomendando el apagado de los citados dispositivos para evitar su uso, asimismo se prohíbe el uso de cualquier otro medio que pueda distraerle de su cometido durante las horas de trabajo, lecturas de libros, periódicos, revistas, etc... así como el uso de cualquier aparato musical de conexión al oído, siendo el motivo principal de esto el evitar cualquier distracción en su cometido y durante su jornada de trabajo por seguridad laboral (en caso de producirse tales hechos en cadenas de trabajo o puestos que puedan entrañar peligro para la empresa o cualquier persona, tanto trabajador, cliente o visitante, la citada falta será considerada como grave)

10. La falta al trabajo de manera injustificada en el transcurso de un mes.

11. No dar cuenta de manera inmediata a sus superiores ante actuaciones sospechosas o infrecuentes de personas, tanto clientes como compañeros de trabajo, que puedan afectar a la buena marcha de la actividad de la empresa, entendiéndose connivencia en el caso de no dar parte de manera inmediata, ante la primera que se pueda producir este hecho.

Art. 48. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de sesenta minutos en un mes, o la ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

2. Simular la presencia de otro trabajador fichando, firmando o haciéndose pasar por él.

3. Emplear para uso propio artículos o enseres de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

5. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en 6 meses.

6. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

7. Cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

8. La falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

9. El acoso moral que se ejerza a través de toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que atenta por su repetición y/o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo o el género de una persona, constituirá acoso moral discriminatorio, pudiendo considerarse como falta muy grave.

10. La retirada de productos de la empresa, sin el oportuno pago, ya sea para uso particular, de familiares, o de cualquier otra forma.

11. La ocultación, connivencia, y/o complicidad en hurto, robo o hechos constitutivos de faltas o sanciones.

12. Los descuadres en caja de forma reiterada, entiendo por reiteración si son más de tres en el periodo de un dos meses.

13. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

14. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

15. Negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

16. La embriaguez o toxicomanía, dentro o fuera del establecimiento si está vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse, o relacionarse con la empresa para la que trabaja, dando una mala imagen con las citadas acciones y hechos.

17. No dar cuenta de manera inmediata a sus superiores ante actuaciones sospechosas o infrecuentes de personas, tanto clientes como compañeros de trabajo que puedan afectar a la buena marcha de la actividad de la empresa, entendiéndose connivencia en el caso de no dar parte de manera inmediata habiéndose producido hechos similares anteriormente, y no siendo esta la primera vez que se produce, sino que puede entenderse que ha existido reiteración, y por supuesto no dar cuenta a sus superiores de algunas de las faltas indicadas en este convenio colectivo por parte de alguno de sus compañeros.

Art. 49. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de tres días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en trato con los trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como competencia desleal en la actividad de la misma, quedando incluido expresamente el descuido de la atención del comercio, donde se produzcan daños a la empresa, tales como hurto, robo, violencia o actos vandálicos.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar, la condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor, (para la imputación de esta falta no será determinante el valor de lo sustraído, ya que en este caso se ha roto por completo la buena fe contractual, con notoriedad de abuso de confianza ante la empresa y los compañeros de trabajo).

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, así como cualquier tipo de información comercial o privada relacionada con la empresa.

7. Originar riñas, discusiones y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta de respeto o consideración al público.

9. Toda conducta en el ámbito laboral, que prevaleciendo de una posición jerárquica, atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual, los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros, subordinados o clientes.

10. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido. En caso de que se derive un perjuicio grave para el subordinado supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. 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.

12. La ocultación, connivencia, y/o complicidad en hurto, robo o hechos constitutivos de faltas o sanciones, ya que en este caso se ha roto por completo la buena fe contractual, con notoriedad de abuso de confianza.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

14. La embriaguez o toxicomanía habitual (entendido como embriaguez cualquier tipo de sustancia tóxica).

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no éste motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

16. Se considerará falta muy grave, cualquier forma de acoso sexual.

Art. 50. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

Art. 51. Sanciones máximas.

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

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

2.º Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.º Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo por despido disciplinario.

Art. 52. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los veinte días, para las faltas graves a los treinta días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

CAPÍTULO X

Derechos de la representación legal de los trabajadores

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.

Art. 53. Delegados sindicales.

Estos delegados sindicales tendrán las atribuciones y las mismas garantías reconocidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores que los miembros de comité de empresa y los delegados de personal.

Art. 54. Horas sindicales.

La reserva de horas previstas para los representantes legales de los trabajadores, para el ejercicio de las funciones inherentes a su cargo, será la establecida legalmente en cada momento.

Art. 55. Otros derechos sindicales.

Descuento en nómina: A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de entidad financiera, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO XI

Sobre la no discriminación en el ámbito empresarial

Artículo 56. Principios generales, Plan de Igualdad y Comisión sectorial.

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.

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.

ANEXO I - TABLA DE SALARIOS 2015

Grupos	Anual	Mensual	Salario Total	Hora base
APRENDIZ FORMACIÓN	11.038,50 €	735,90 € (1)	919,88 €	
GRUPO I	11.919,15 €	794,61 €	993,26 €	7,09 €
GRUPO II	12.933,33 €	862,22 €	1.077,78 €	7,66 €
GRUPO III	13.692,75 €	912,85 €	1.141,06 €	8,08 €
GRUPO IV	14.097,90 €	939,86 €	1.174,82 €	8,30 €

(1) El salario del trabajador contratado para el aprendizaje y la formación tendrá la reducción correspondiente dependiendo de las horas dedicadas al trabajo efectivo.