



SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Albacete

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL

Visto: El texto del Convenio Colectivo de Comercio en General código de convenio 02000025011982 para el período 01/01/2021 al 31/12/2023 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, en el artículo 13 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

ACUERDA:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de Comercio en General, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE ALBACETE PARA LOS AÑOS 2021, 2022 Y 2023

ÍNDICE

- Capítulo 1: Disposiciones generales.
- Capítulo 2: Contratación y empleo.
- Capítulo 3: Organización del trabajo.
- Capítulo 4: Régimen disciplinario.
- Capítulo 5: Salud laboral.
- Capítulo 6: Igualdad.
- Capítulo 7: Formación.
- Capítulo 8: Derechos sindicales.
- Capítulo 9: Cuestiones sociales.
- Capítulo 10: Clasificación profesional.
- Capítulo 11: Ordenación del tiempo de trabajo.
- Capítulo 12: Condiciones económicas.
- Disposiciones transitorias.
- Anexo I: Áreas funcionales, grupos profesionales, niveles salariales y categorías.
- Anexo II: Condiciones económicas.
- Anexo III: Tabla de antigüedad consolidada.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Partes firmantes.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito, de una parte, como representación sindical, por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) de Albacete y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC. OO.-Servicios) de Albacete; y de otra parte, como representación empresarial, por la Federación de Comercio de Albacete (FeCom) integrada en FEDA.

Artículo 2.– Ámbito funcional.

1. Este Convenio es de aplicación a las personas físicas o jurídicas cuya actividad (exclusiva o principal) sea desarrollada profesionalmente con ánimo de lucro; utilizando o no, un establecimiento mercantil abierto; que consista en ofertar la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al destinatario final (venta al detalle) o para su posterior venta (comercio al por mayor); tanto en nombre propio o de terceros; y que no estén afec-

tadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo; siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación de la extinta Ordenanza laboral del comercio.

2. Quedan expresamente excluidas del ámbito del presente Convenio:

a) Las empresas y personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (BOE número 139 de 11 de junio de 2021).

b) Las empresas y personas trabajadoras de actividades comerciales que estén recogidas en el Convenio Colectivo Estatal de la Madera (BOE número 285 de 27 de noviembre de 2012), al contar con una expresa regulación sectorial diferenciada en materia de estructura.

c) Las empresas y personas trabajadoras de actividades comerciales recogidas en los acuerdos marcos estatales de industria de la panadería (BOE número 241 de 8 de octubre de 1998) y el acuerdo marco estatal de pastelería, confitería, bollería, heladería artesanal y platos cocinados (BOE número 61 de 11 de marzo de 1996), al contar con una expresa regulación sectorial diferenciada en materia de estructura.

3. Cualquier posible conflicto de concurrencia con las empresas de comercio del metal se resolverá de acuerdo con lo previsto en el artículo 2 del acuerdo estatal del sector del metal en su redacción definitiva (BOE número 68 de 20 de marzo de 2009).

Artículo 3.– Ámbito personal.

Se regirán por las disposiciones de este Convenio todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas en su ámbito funcional, con las excepciones del artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores, y del artículo 1.º, párrafo 3.

Artículo 4.– Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio regirán en Albacete y su provincia.

Artículo 5.– Ámbito temporal.

La vigencia de este Convenio Colectivo será de tres años, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023. Una vez finalizada su vigencia, se prorrogará anualmente, si no existe denuncia expresa de las partes.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio en el último trimestre de su vigencia o de la de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la autoridad laboral. Una vez denunciado, seguirá vigente en todo su contenido hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 6.– Compensación y absorción.

Son absorbibles las mejoras que libremente tuvieran concedidas las empresas a sus personas trabajadoras con anterioridad a la vigencia del presente Convenio por cualquier concepto, así como los aumentos que se produzcan por disposición futura del obligado cumplimiento, si en el cómputo anual las percepciones por todos los conceptos de este Convenio superasen aquellas.

Artículo 7.– Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 85.3 apartado e) y 91.3 del Estatuto de los Trabajadores, estará integrada por cuatro representantes de las personas trabajadoras y otros cuatro de las empresas, pudiendo dicha Comisión nombrar un Presidente o una Presidenta para sus deliberaciones, adoptándose los acuerdos por consenso.

Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación del Convenio.

b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.

e) Conocer de las cuestiones de inaplicación conforme al procedimiento establecido en el artículo 8 del presente Convenio Colectivo.

f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.

g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengán atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio. La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el ASAC, así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral.

Las discrepancias surgidas que se sometan a la Comisión Paritaria tendrán que ser tratadas en el plazo máximo de 30 días. En el caso de desacuerdo o discrepancias, se someterá al ASAC.

El domicilio social de esta Comisión Paritaria será en los locales de la Federación de Comercio de Albacete, sito en la calle Empresarios, n.º 6 de Albacete.

Artículo 8.– Cláusula de inaplicación del Convenio Colectivo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas:

Se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales perdidas durante el período de inaplicación.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas:

Las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el ASAC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

Artículo 9.– Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM n.º 55 de 20 de marzo de 2014), que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de las personas trabajadoras representadas, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 10.– Derecho supletorio.

Para lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y resto de normativa de aplicación en vigor. También se estará, aunque no estén vigentes, al I Acuerdo Marco del Comercio (BOE número 43 de 20 de febrero de 2012) y a la Ordenanza de trabajo para el comercio (BOE número 194 de 19 de agosto de 1971).

CAPÍTULO 2

CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 11.– Estabilidad en el empleo.

Para los años de vigencia del presente Convenio, las empresas con 7 o más personas trabajadoras están obligadas a tener, como mínimo, el 70 % de su plantilla con personas trabajadoras fijas o contratos indefinidos. Dicho porcentaje no se computará durante las campañas de Navidad y rebajas.

Quedan exceptuadas del cumplimiento de la obligación prevista en el presente artículo, las empresas de nueva creación y aquellas que se instalen en la provincia de Albacete durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 12.– Contrato de formación en alternancia.

De acuerdo con la naturaleza de este contrato, no se podrá realizar para las categorías del grupo profesional 4, Ayudante de dependiente/a, Auxiliar Administrativo/a, Auxiliar de Caja, Auxiliar A (de logística, servicio técnico o servicios auxiliares) y Auxiliar B (de logística, servicio técnico o servicios auxiliares) por su nula formación teórica y mínimo adiestramiento necesario.

La duración del contrato de formación será de la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de seis meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada a lo largo de diversos períodos anuales coincidentes con los estudios.

En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado o diploma acreditativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de cualquiera de los mismos sin superar nunca la duración máxima de dos años.

El tiempo de trabajo efectivo que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 % durante el primer año, o al 85 % durante el segundo, de la jornada máxima prevista en este convenio colectivo.

De acuerdo al apartado 2.m) del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de dicho contrato será la de la categoría profesional correspondiente en proporción al tiempo efectivo de trabajo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13.– Contrato para la obtención de la práctica profesional.

El contrato de trabajo para la obtención de la práctica profesional podrá concertarse de acuerdo con las siguientes reglas:

Los puestos de trabajo encuadrables bajo este tipo de contrato son los correspondientes a los grupos profesionales 1 y 2.

De acuerdo al apartado 3.i) del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de dicho contrato será del 80 % del salario (todos los conceptos) de la categoría profesional o nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas cuyo objeto tengan las prácticas, sin que en ningún caso pueda ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al SMI vigente en cada momento en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 14.– Contrato a tiempo parcial. Consolidación de horas complementarias.

Se estará a lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Con efectos de 1 de enero de 2023, como medida de fomento de la estabilidad en el empleo, las personas trabajadoras vinculadas con contratos a tiempo parcial por tiempo indefinido que cuenten con una antigüedad en la empresa de al menos tres años, podrán solicitar la consolidación del 50 % de las horas complementarias pactadas o aceptadas que se hubieran efectivamente realizado en promedio en el período de 3 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se solicite. Las horas así consolidadas, pasarán desde ese momento a tener la consideración de un aumento de la jornada inicialmente contratada a todos los efectos.

En todo caso para que esta medida pudiera tener efecto habrá de ser debidamente comunicada por escrito por la persona solicitante.

Artículo 15.– Contrato de duración determinada.

Se estará a lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del ET.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a nueve meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Artículo 16.– Contrato fijo-discontinuo.

Se estará a lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato deberá detallar claramente:

La actividad cíclica o intermitente de que se trate.

La determinación de la jornada y sus distribución horaria.

La duración estimada de la actividad.

El orden de llamamiento, dentro de la misma categoría profesional, se hará rigurosamente por la fecha de contratación anterior, sin ningún tipo de discriminación de sexo, edad, etc.

Artículo 17.– Despidos.

Cuando se produzca el despido de personal o reducción de plantilla por las causas que fuere, las empresas comunicarán previamente su decisión a los comités de empresa, delegados o delegadas de personal, sin que el no hacerlo presuponga nulidad de despido o del expediente de regulación de empleo.

Artículo 18.– Jubilación parcial y contrato de relevo.

Las empresas y personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio y, siempre que lo soliciten estas últimas, vendrán obligadas a cumplir lo establecido sobre la jubilación parcial (artículo 215.2 y disposición transitoria décima de la Ley General de la Seguridad Social y artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores) y el contrato de relevo (artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores), todo ello de conformidad con la legislación vigente.

CAPÍTULO 3

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 19.– Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de las empresas. Sin merma de la facultad que le corresponde a la dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa, delegados o delegadas de personal deberán ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan.

Artículo 20.– Modificación de condiciones de trabajo.

Cuando los cambios organizativos supongan, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21.– Movilidad funcional.

Se estará a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras encuadradas en las áreas funcionales III (logística), IV (servicios técnicos) y V (servicios auxiliares), dentro de su mismo grupo profesional y nivel salarial, podrán realizar funciones indistintamente de cualquiera de las tres áreas, siempre que tengan la formación adecuada para ello.

Artículo 22.– Movilidad geográfica.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 4
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 23.– Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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

2. La sanción de las faltas, requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron, quien deberá acusar recibo de la misma a los únicos efectos de darse por enterada sin que constituya conformidad alguna.

3. La empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras de toda sanción por falta muy grave que se imponga. Asimismo les informará trimestralmente del número de faltas graves impuestas, sin que la ausencia de tal comunicación comporte nulidad de la sanción impuesta individualmente.

La persona trabajadora podrá estar asistida por la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera en la empresa en el momento de comunicación de la sanción.

Los/as delegados/as sindicales en la empresa o centro de trabajo, de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, deberán ser oído/as con carácter previo a la adopción de sanción en el caso de personas trabajadoras afiliadas a su sindicato, siempre que conste tal afiliación a la dirección de la empresa.

4. Las faltas se clasificarán en leve, grave o muy grave, atención a su importancia, trascendencia o intencionalidad, graduándose la sanción a imponer en atención a lo aquí dispuesto.

5. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadoras ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los sistemas de mediación o arbitraje establecidos o que puedan establecerse.

Artículo 24.– Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad superior a cinco minutos en la incorporación al trabajo en un período de treinta días, siempre que de dichos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendadas en cuyo caso se calificará como falta grave.

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

3. La ausencia al trabajo sin previo aviso y causa justificada de un día en un mes.

4. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo o adelantar la conclusión de la jornada establecida con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven perjuicios para el trabajo o se hayan denegado expresamente por el superior jerárquico, en cuyo caso se considerará falta grave.

5. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos, incluidos los técnicos e informáticos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

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

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia.

8. No comunicar en tiempo y forma los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o la Administración Tributaria, siempre que no produzcan perjuicio a la empresa.

9. Discutir con compañeros o compañeras de trabajo siempre que se produzca sin presencia de clientes o proveedores en el centro de trabajo.

10. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la prestación del servicio. Podrá ser considerada falta grave cuando tal conducta haya afectado negativamente al mismo.

11. Llevar el uniforme o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.



12. La falta de aseo durante el trabajo.

13. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

Artículo 25.– Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo en un período de treinta días o aquella de la que se deriven perjuicios o trastornos para el trabajo considerándose como tal la que provoque un retraso en el inicio del servicio al público.

2. La ausencia al trabajo sin previo aviso y causa justificada de dos días en un mes.

3. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por tiempo superior a treinta minutos siempre que de estas ausencias se deriven perjuicios para el trabajo o se hayan denegado expresamente por el superior jerárquico.

4. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social, así como el retraso injustificado en la entrega de los partes de inicio, confirmación o fin de la incapacidad temporal. Se considerará falta muy grave si el retraso imputable a la persona trabajadora derivase en sanciones para la empresa.

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

6. Incumplir las órdenes o instrucciones de quienes se dependa jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otras personas trabajadoras, podría ser calificada como falta muy grave.

Se entenderá por incumplimiento negarse a realizar los trabajos encomendados por el superior cuando se hayan realizado con anterioridad y sean trabajos necesarios o accesorios para el buen desarrollo de la actividad principal de la persona trabajadora en el desempeño ordinario de su trabajo.

7. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la empresa.

Las partes entienden que puede ser considerada negligencia los descuadres en el terminal de caja cuando sean habituales o repetidos en un período de un mes o los errores reiterados en los inventarios periódicos de producto. Por razón de la cuantía o si la negligencia es grave, esta falta podrá ser considerada muy grave.

8. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio y forma de efectuarlo, siempre que esté especificado en normativas internas o responda a la práctica en la empresa, y/o no cumplimentar los partes de trabajo u otros requerimientos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

9. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, de acuerdo con la normativa interna o práctica de la empresa siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

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

12. Provocar o mantener discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que transcurra a este.

13. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo así como emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo, a no ser que exista autorización.

14. La utilización por parte de la persona trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad profesional y laboral para la que está contratada y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización además resulte abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

15. 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 y equipos de protección individual; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otras personas trabajadoras o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

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

17. Permitir el acceso y la permanencia en las instalaciones de la empresa, a cualquier persona ajena sin autorización expresa y previa del superior.

Artículo 26.– Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin previo aviso y causa justificada de más de dos días al mes.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta.

Las partes entienden que puede ser considerado fraude la manipulación del resultado de los inventarios, la manipulación de las operaciones propias del terminal de caja incumpliendo los manuales operativos establecidos por la empresa, la alteración del peso, fecha de caducidad o precio de los productos a la venta, la realización de compras personales en horario de trabajo cuando estuviere prohibido al empleado y la utilización de las tarjetas de cliente o fidelización en beneficio propio o de terceros, adjudicándose o adjudicando compras y/o descuentos a personas a las que no correspondieran, quitar u ocultar de la venta, productos a la espera de la bajada de su precio de venta para beneficiarse la persona trabajadora o beneficiar a un tercero y la manipulación de los sistemas instalados por la empresa para el control de asistencia de clientes así como de los sistemas anti hurto.

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 de terceros aprovechando la posición y funciones encomendadas por la empresa.

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

El autoconsumo de productos de la empresa en el centro de trabajo que no hayan sido previamente abonados podrá ser sancionado como grave o muy grave en función de las circunstancias concurrentes en el hecho.

5. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.

6. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por ella.

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 estos, 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 este, así como demás trabajadores, 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. Se considerará como falta grave cuando se haya producido en una única ocasión.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo constituirá causa de despido disciplinario en los términos previstos en el artículo 54 apartado 2.f) del Estatuto de los Trabajadores.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

11. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con las demás personas trabajadoras.

12. La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

13. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo a la propia persona trabajadora, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad implantadas en la empresa, respecto a las que las personas trabajadoras hayan sido informadas y formadas.



14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

15. 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.

16. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 27.– Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.

Despido disciplinario.

El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

Las de hasta 3 días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

Las de 4 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

Las de 16 a 60 días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los períodos de inactividad laboral de las personas trabajadoras fijas discontinuas suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 28.– Prescripción de las faltas.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En las faltas señaladas en este capítulo que se definan por reiteración de impuntualidad, ausencias o abandono injustificado del puesto en un período concreto, el “dies a quo” de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de comisión de la última falta.

CAPÍTULO 5

SALUD LABORAL

Artículo 29.– Salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 30.– Ropa de trabajo.

Además de los equipos de protección individual correspondientes (EPI), aquellas empresas que exijan uniformidad, proporcionarán a cada persona trabajadora, dos equipos completos de ropa de trabajo, que irán reponiéndose cuando se vayan deteriorando, siendo obligada la devolución de aquellos equipos que deban ser sustituidos por el citado deterioro.

Artículo 31.– Delegados y delegadas de prevención.

Los delegados y las delegadas de prevención para el ejercicio de sus funciones, contarán con un crédito horario de 25 horas al mes, además de las que puedan corresponder como delegados o delegadas de personal.

CAPÍTULO 6

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 32.– Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Las empresas se comprometen a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación. A tal efecto se creará una Comisión de Seguimiento integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de las personas trabajadoras, para analizar los cumplimientos en materia de igualdad.

Asimismo, se respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme determine la legislación laboral y que respetaran los siguientes principios:

El establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetaran el principio de igualdad de oportunidades.

La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.

Las ofertas de empleo se redactarán de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

En el caso de empresas que por el número de personas trabajadoras que tengan, de acuerdo a las previsiones legales establecidas vengan obligadas a ello, las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance y contenido establecidos en el título IV del capítulo III de la Ley Orgánica de Igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. Para el resto de empresas la elaboración de los planes de igualdad será voluntaria.

Artículo 33.– Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

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

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

La representación de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

A tal efecto deberán establecerse, con carácter general las siguientes medidas preventivas:

a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de

la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual estas podrán estar acompañadas de quien decidan.

d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

CAPÍTULO 7 FORMACIÓN

Artículo 34.– Formación.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas facilitarán la asistencia a cursos de formación a sus personas trabajadoras, siempre que estos cursos redunden tanto en beneficio de la propia empresa como profesionalmente a la persona trabajadora.

Cualquier formación obligatoria para ejercer el puesto de trabajo, como pueda ser la formación en materia de manipulación de alimentos, correrá siempre a cargo de la empresa, la cual podrá elegir el modo, forma y tiempo en que dicha formación deba desarrollarse.

CAPÍTULO 8 DERECHOS SINDICALES

Artículo 35.– Comités de empresa, delegados y delegadas de personal.

Los miembros del Comité de Empresa, que hayan sido elegidos en la misma candidatura podrán acumular su crédito horario, en uno/a o varios/as de ellos/as, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado/a o relevados/as del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, o creando una bolsa de horas sindicales gestionada por la central sindical que presentó la candidatura, que será la encargada de comunicar a la empresa qué delegados o delegadas, y en qué momento, harán uso de dichas horas.

Para los delegados y las delegadas de personal y miembros de comités de empresa de las empresas afectadas por este convenio, que acaben su mandato, la garantía sindical de un año que establece el artículo 68.c) del Estatuto de los Trabajadores será de 24 meses.

CAPÍTULO 9 CUESTIONES SOCIALES

Artículo 36.– Complementos de IT.

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas, en caso de enfermedad común o profesional, baja por maternidad, embarazo o accidente, sea o no de trabajo, el personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, la empresa complementará hasta el límite de doce meses las prestaciones obligatorias, desde el primer día de

la baja, hasta el importe íntegro de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la baja, todo ello siempre y cuando la relación laboral permanezca vigente.

Artículo 37.– Seguro de accidentes.

Las empresas vendrán obligadas a concertar un seguro por fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, para las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, por un importe de 24.040,48 €.

Las empresas entregarán a las personas trabajadoras un certificado de acreditación con las cantidades garantizadas en la póliza colectiva y una copia de la misma a la representación de las personas trabajadoras correspondiente al ámbito en que se suscribe dicha póliza.

Artículo 38.– Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda esta obligada a satisfacer a su derechohabiente el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que la persona trabajadora percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

CAPÍTULO 10

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 39.– Clasificación del personal.

El personal afectado por este convenio se clasificará profesionalmente en áreas funcionales o departamentos y en grupos profesionales.

Artículo 40.– Áreas funcionales.

1. Área funcional I. Comercial y Ventas: Se englobará dentro de esta área funcional a todo el personal que participe directamente en las ventas.

2. Área funcional II. Administración y Gestión de Recursos Humanos: Se englobará dentro de esta área funcional a todo el personal dedicado a las tareas administrativas y el departamento de recursos humanos.

3. Área funcional III. Logística: Se englobará dentro de esta área funcional al personal que participe en la adquisición y almacenaje de las mercancías, así como el dedicado a la distribución de las mismas, ya sea al cliente, o a otros centros de la misma empresa.

4. Área funcional IV. Servicio Técnico: Se englobará dentro de esta área funcional al personal que participe en el diseño, instalación, montaje, reparación y mantenimiento de las mercancías o productos.

5. Área funcional V. Servicios Auxiliares: Se englobará dentro de esta área funcional al personal que, sin participar directamente en las ventas, colabora en tareas de merchandising, colocación y exposición de las mismas, ya sea en escaparates, estanterías, etc. También se incluye aquí el personal dedicado a tareas de mantenimiento de las instalaciones de la empresa, así como el personal de línea de cajas de los establecimientos que actúen bajo el sistema de autoservicio.

Artículo 41.– Grupos profesionales.

1. Grupo profesional 1. Dirección.

Formación teórica o adquirida en la práctica, equivalente a titulación universitaria (diplomatura, licenciatura, grado, master o equivalente) o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia. A las órdenes inmediatas de la dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina, y se responsabiliza de las actividades en su puesto.

La persona empleada ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultada para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal.

El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita, y además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. En cuanto a gestión de recursos humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados y empleadas, y es responsable suya la formación de las personas que están bajo su dependencia. Diseña, dicta y/o vela por las normas de seguridad.

Económicamente, la responsabilidad de sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes



efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

2. Grupo profesional II. Técnicos, Técnicas, Coordinadores y Coordinadoras.

Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a Bachiller, Ciclo Formativo de Grado Superior o similares o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

Supervisa y coordina por definición los cometidos propios del grupo profesional de nivel III con absoluta autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final, solo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso a menos que el ocupante los solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica.

Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones, pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada.

Gestiona Recursos Humanos, realizando acciones encaminadas a orientar y dirigir el comportamiento de los compañeros y las compañeras del grupo profesional de nivel III o de nivel IV a su cargo hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que estos/as desarrollan y ejerciendo, en caso de delegación, las funciones de responsabilidad en cuanto a la consecución de resultados, implantación y gestión en general.

Conoce e informa acerca de las normas de seguridad. Sus acciones u omisiones afectan a bienes cuyo deterioro perjudica a una o varias unidades productivas y cuya incidencia económica es importante.

Accede y emplea información relevante con consecuencias graves.

3. Grupo profesional III: Especialistas y profesionales.

Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a Educación Secundaria, ciclo formativo de Grado Medio o similar o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo profesional de nivel IV, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía sobre la base de la experiencia adquirida. Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos.

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

El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de Recursos Humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes.

Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones solo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso, puede ser significativa.

Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

4. Grupo profesional IV. Inicial.

Formación teórica básica, equivalente como mínimo a enseñanza primaria o similar, o conocimientos elementales relacionados con la tarea que se desempeña.

Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. La persona trabajadora recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea.

El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados, y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto.

La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata.

El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de Recursos Humanos, pero exige los conocimientos de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto.

Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas solo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa.

Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

Artículo 42.– Categorías profesionales y niveles salariales.

1. Categorías del grupo profesional I.

Nivel salarial 1:

Director/a: Es quien a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Titulado/a Universitario/a Superior: Es quien en virtud de un título universitario de grado superior, ejerce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.

Nivel salarial 2:

Titulado/a Universitario/a Medio/a: Es quien en virtud de un título universitario de grado medio, ejerce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.

Nivel salarial 3:

Jefe/a de Área/Departamento: Es quien a las órdenes de un/a director/a, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área/departamento a su cargo.

Supervisor/a: Es quien asume la dirección superior de varios establecimientos.

2. Categorías del grupo profesional II.

Nivel salarial 4:

Dependiente/a Mayor: Categoría a extinguir.

Jefe/a Administrativo/a: Es quien está al frente de las tareas administrativas de la empresa, coordinando el trabajo de equipo y responsabilizándose de la actividad diaria del mismo.

Nivel salarial 5:

Jefe/a de Establecimiento: Es quien está al frente de un establecimiento, coordinando el trabajo de equipo de todas las personas trabajadoras y responsabilizándose de la actividad diaria del mismo.

Técnico/a Comercial: Es quien a las órdenes del jefe o de la jefa del departamento correspondiente, se ocupa de buscar nuevos clientes, ofrecerles los productos de la empresa y concretar ventas, también se incluye aquí al profesional que se ocupa de buscar proveedores y ejecuta las compras de los productos.

Nivel salarial 6:

Encargado/a de Logística: Es quien está al cargo de un almacén, teniendo a su cargo la coordinación de las tareas de reposición, recepción, conservación y marcaje de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a clientes o a otros establecimientos de la empresa.

Encargado/a de Servicio Técnico: Es quien está a cargo del servicio de diseño, instalación montaje, mantenimiento y reparación de los bienes objeto de venta de la empresa.

Encargado/a de Servicios Auxiliares: Es quien está a cargo de alguno de los servicios auxiliares, merchandising y reposición, mantenimiento y limpieza, etc.

Jefe/a de Sección Comercial (Jefe de Acción Mercantil): Es quien está al frente de una sección comercial con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella.

Nivel salarial 7:

Jefe/a de Sección Administrativa: Es quien está al frente de una sección administrativa con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella.

Jefe/a de Sección Logística, de servicio técnico o de servicios auxiliares: Es quien está al frente de una sección logística, de servicio técnico o de servicios auxiliares, con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella.

Nivel salarial 8:

Técnico/a Administrativo/a: Es quien, dentro del área funcional de administración, en virtud de su forma-



ción y experiencia, ejerce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.

Nivel salarial 9:

Técnico/a de Logística: Es quien, dentro del área funcional de logística, en virtud de su formación y experiencia, ejerce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.

Técnico/a de Servicio Técnico: Es quien, dentro del área funcional de servicio técnico, en virtud de su formación y experiencia, ejerce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.

Técnico/a de Servicios Auxiliares: Es quien, dentro del área funcional correspondiente, en virtud de su formación y experiencia, ejerce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.

3. Categorías del grupo profesional III.

Nivel salarial 7:

Viajante: Es quien realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento.

Se incluirán en esta categoría las personas trabajadoras que trabajen bajo el sistema de preventa o autoventa.

Nivel salarial 8:

Dependiente/a: Es quien se encarga de realizar las ventas en establecimiento comercial, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público en sus compras.

Oficial Administrativo/a: Es quien realiza trabajos administrativos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, elaboración de contabilidad, liquidación de seguros sociales y elaboración de nóminas, etc.

Nivel salarial 10:

Televendedor/a: Es quien se encarga de captar clientes y efectuar ventas a través de medios telemáticos o teleinformáticos.

Especialista de Logística: Es la persona trabajadora con experiencia que, en las instalaciones de un almacén, y con ayuda de los medios mecánicos adecuados (carretillas elevadoras, transpaletas eléctricas etc.) realiza las labores de recepción de mercancías, almacenaje de las mismas, preparación de pedidos y carga de los mismos. También se incluye a la personas trabajadora que, en posesión del permiso de conducir correspondiente, conduce un vehículo por cuenta de la empresa, siendo responsable del buen estado del mismo.

Especialista de Servicio Técnico: Es la persona trabajadora con experiencia que realiza las labores de diseño, instalación, montaje, reparación y/o mantenimiento de los productos que vende la empresa.

Especialista de Servicios Auxiliares: Es la persona trabajadora con experiencia que, sin participar directamente en las ventas, realiza tareas destinadas a que los productos sean más atractivos a los clientes, como montaje de escaparates, organización de lineales, etc. Se incluyen en esta categoría a los/as profesionales dedicados/as al mantenimiento y limpieza de las instalaciones de la empresa.

Nivel salarial 11:

Cajero/a: Es la persona trabajadora responsable del cobro de las ventas al contado.

4. Categorías del grupo profesional IV.

Las personas trabajadoras encuadradas en las categorías profesionales del grupo IV, que son de reciente ingreso en la empresa y sin los conocimientos ni la experiencia necesaria, realizan labores auxiliares y de ayuda a las personas trabajadoras encuadradas en las categorías del grupo III, siendo supervisados por estos/as en el desarrollo de sus funciones.

Nivel salarial 12:

Auxiliar Administrativo.

Auxiliar de Caja.

Auxiliar A de Logística: Es la persona trabajadora sin experiencia que, en las instalaciones de un almacén, y con ayuda de los medios mecánicos adecuados (carretillas elevadoras, transpaletas eléctricas, etc.) realiza las labores de recepción de mercancías, almacenaje de las mismas, preparación de pedidos y carga de los mismos.

También se incluye a la persona trabajadora que, en posesión del permiso de conducir correspondiente, conduce un vehículo por cuenta de la empresa, siendo responsable del buen estado del mismo.

Auxiliar A de Servicio Técnico: Es la persona trabajadora sin experiencia que realiza las labores de diseño, instalación, montaje, reparación y/o mantenimiento de los productos que vende la empresa.

Auxiliar A de Servicios Auxiliares: Es la persona trabajadora sin experiencia que, sin participar directamente en las ventas, realiza tareas destinadas a que los productos sean más atractivos a los clientes, como montaje de escaparates, organización de lineales, etc. Se incluyen en esta categoría a los/as profesionales dedicados/as al mantenimiento y limpieza de las instalaciones de la empresa.

Nivel salarial 13:

Ayudante de dependiente/a: Es quien, con menos de dos años de antigüedad en la empresa o grupo de empresas, auxilia a los dependientes y las dependientas o a falta de estos al empresario/autónomo, en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí mismo operaciones de venta.

Nivel salarial 14:

Auxiliar B de Logística.

Auxiliar B de Servicio Técnico.

Auxiliar B de Servicios Auxiliares.

Artículo 43.– Ascensos.

1. Área funcional I: Comercial y Ventas.

Del grupo IV al grupo III:

El/La Ayudante de Dependiente/a (nivel salarial 13) pasará a Dependiente/a (nivel salarial 8) cuando lleve o acumule en la categoría dos años de antigüedad en la misma empresa o grupo de empresas.

2. Áreas funcionales III, IV y V: Logística, Servicios Técnicos y Servicios Auxiliares.

Dentro del grupo IV:

El/La Auxiliar B (nivel salarial 14) pasará a Auxiliar A (nivel salarial 12) cuando lleve o acumule en la categoría dos años de antigüedad en la misma empresa o grupo de empresas.

CAPÍTULO 11

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 44.– Jornada y horario de trabajo.

La jornada de trabajo durante la vigencia del Convenio Colectivo se establece en mil setecientos setenta y seis (1.776) horas anuales. Si en el futuro, se produjera alguna reducción de la jornada sobre el cómputo anual se compensará en días completos de descanso retribuido.

Dicha jornada se distribuirá de mutuo acuerdo entre empresa y personas trabajadoras, respetándose en todo caso la jornada máxima diaria de 9 horas.

El descanso semanal, a excepción de lo establecido en el artículo 47, será de día y medio ininterrumpido comprendiendo, como regla general, el domingo completo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.

En aquellas empresas en las que por razones objetivas no se pudiera dar el descanso ininterrumpido, de acuerdo con el artículo 6 del RD 1561/1995 se podrá separar el medio día de descanso, en cuyo caso se compensará a la persona trabajadora de una de las siguientes formas:

a) Dos días de descanso separados, es decir añadiendo medio día más al descanso semanal, de tal manera que el descanso semanal pudiera ser de dos días completos, o bien un día completo y dos medios días.

b) Por cada siete semanas en las que se separe el medio día de descanso y no se añada otro medio día como dice al apartado anterior, la persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de un sábado libre completo, que disfrutará a su elección, comunicándolo con 15 días de antelación a la empresa.

A partir de la fecha de publicación en el BOP del presente Convenio, en jornada continuada igual o superior a 5 horas, que incluya completa la franja horaria de 13:00 a 16:00 horas se tendrá derecho a media hora de descanso que no computará como tiempo efectivo de trabajo, teniendo, por tanto carácter recuperable.

Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas.

Aquella persona trabajadora que tenga una condición más beneficiosa con respecto a la jornada laboral, continuará manteniéndola, al margen de lo anteriormente expuesto.

Artículo 45.– Horarios especiales durante sábados de feria y fiestas mayores.

El horario de trabajo durante los sábados de feria o fiestas mayores que cada año corresponda será de 10:00 a 14:00 horas, garantizándose al menos la tarde de un sábado libre durante las mismas.

Para el resto de sábados incluidos en el período de Feria o fiestas mayores, las horas trabajadas a partir de las 14:00 horas, se compensarán mediante el descanso compensatorio de un día libre completo obligatoriamente comprendido en el período de duración de dicha feria o fiestas mayores.

Este descanso compensatorio de la tarde del sábado de feria podrá sustituirse por el abono del plus de Feria establecido en el artículo 64.

Artículo 46.– Calendario laboral.

Las empresas establecerán con acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras o en su defecto con las personas trabajadoras, un calendario laboral mensual donde se harán constar.

– Horario de entrada y salida.

– Descanso semanal.

– Turno de vacaciones.

Dicho calendario se expondrá obligatoriamente en el tablón de anuncios con antelación mínima de diez días antes del inicio de cada uno de los meses naturales.

Artículo 47.– Trabajo en domingos y festivos.

Respetando en todo caso lo dispuesto en la Ley 2/2010 de Comercio de Castilla-La Mancha o norma que la sustituyera, el régimen de trabajo en domingos y festivos será el siguiente:

1. Voluntariedad.

El trabajo en domingos y festivos se realizará siempre de forma voluntaria, aunque se trate de domingos y festivos habilitados para la apertura de establecimientos comerciales. Esta voluntariedad deberá expresarla la persona trabajadora para cada uno de los domingos y festivos.

2. Descanso compensatorio.

Aquellas personas trabajadoras que voluntariamente decidan trabajar un domingo o festivo, no podrán ver incrementada su jornada laboral por lo que deberán disfrutar el descanso correspondiente al domingo o festivo trabajado en la misma semana o la siguiente.

3. Remuneración del trabajo en domingos o festivos.

Además del descanso compensatorio establecido en el apartado anterior, las personas trabajadoras tendrán derecho al abono del plus de festivo regulado en el artículo 64, salvo que se opte por generar otra hora más libre adicional por cada hora trabajada en domingo o festivo. Estas horas se acumularán en días completos que se disfrutarán a voluntad de la persona trabajadora, pudiendo añadirse al período de vacaciones, etc.

El régimen establecido en el presente artículo no será de aplicación, ni en cuanto a la voluntariedad de la prestación de servicios ni en cuanto a las compensaciones señaladas al personal que fuese contratado para prestar sus servicios exclusivamente en domingos y festivos.

Se respetarán en todo caso los acuerdos más beneficiosos que tengan las empresas con las personas trabajadoras.

Artículo 48.– Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El plus de nocturnidad se establece en el artículo 64.

Artículo 49.– Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen en exceso sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio, estas horas se compensarán en días completos de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. El precio de la hora extraordinaria se establece en el artículo 64.

Artículo 50.– Vacaciones.

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de 30 días naturales, que serán 31 días a partir del 1 de enero de 2023. El disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre empresarios y personas trabajadoras, dentro de los 2 primeros meses de cada año.



Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 51.– Licencias y permisos.

La persona trabajadora, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Estos días se podrán disfrutar de forma discontinua mientras dure el hecho causante

b) El tiempo necesario e indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica. Viniendo las personas trabajadoras obligadas a justificar debidamente la asistencia a dicha consulta.

c) Por el tiempo necesario para acompañamiento de un hijo, hija, acogido o acogida, menor de 12 años a consultas médicas. Este permiso se disfrutará siempre y cuando ambos cónyuges trabajen.

d) Por el tiempo imprescindible para la realización de las pruebas tendentes a la obtención del permiso de conducción. Dicho permiso solo podrá ejercitarse por la persona trabajadora una sola vez para el examen teórico y otra para el práctico.

e) La persona trabajadora, preavisando con un mínimo de cinco días de antelación, tendrá derecho a un día por asuntos propios. Este permiso no podrá ser disfrutado simultáneamente por más de una persona trabajadora por sección o departamento salvo expresa autorización de la empresa.

Todos los permisos y licencias contemplados en este artículo, serán de aplicación a las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro correspondiente.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 52.– Maternidad y paternidad.

Se estará a lo dispuesto en los apartados 4 y siguientes del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53.– Medidas de conciliación.

Se estará a lo establecido en los puntos 4, 5, 6 y 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

El permiso de lactancia establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores será de una hora de ausencia del trabajo, que será elegida por las personas trabajadoras con arreglo a sus necesidades. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir ese derecho acumulándolo en jornadas completas de manera proporcional al tiempo que le reste desde que lo solicite hasta que el menor cumpla los nueve meses.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Artículo 54.– Excedencias por cuidado de hijos, hijas y familiares.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 55.– Excedencias voluntarias.

Cumpliendo con los requisitos establecidos en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de que una persona trabajadora decidiese pasar a la situación de excedencia voluntaria tendrá derecho a la re-

serva de su puesto de trabajo durante el primer año; transcurrido este primer año, la persona trabajadora solo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. El tiempo que la persona trabajadora permanezca de excedencia voluntaria no computará a efectos de antigüedad en la empresa.

CAPÍTULO 12

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 56.– Conceptos económicos.

La retribución para el personal al que sea de aplicación el presente Convenio estará integrada por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Antigüedad o complemento “ad personam”.
- Plus compensatorio.
- Plus de asistencia.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Paga de beneficios.

Artículo 57.– Incrementos salariales.

Los incrementos salariales serán:

Año 2021: Se mantienen las condiciones económicas del año 2020.

No obstante lo anterior y dadas las especiales circunstancias que ha sufrido el sector provocadas por la pandemia de la COVID-19, con carácter extraordinario y exclusivamente para el año 2021, se establece un pago único de 95 € brutos para todas las categorías profesionales, proporcional a la jornada y al tiempo de trabajo prestado durante el año 2021.

En el caso de que las personas trabajadoras hayan estado incluidas durante el año 2021 en en ERTE-FM, para el cálculo de del importe de este pago único se tomará como referencia la jornada de trabajo habitual realizada durante el año 2021, anterior a la inclusión de las mismas en el ERTE-FM.

Dicho complemento no tendrá carácter consolidable (no irá tablas), ni revalorizable y será abonado en un único pago en el mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el BOP.

Año 2022: Incremento del 2 % sobre las condiciones económicas de 2020.

Año 2023: Incremento del 2 % sobre las condiciones económicas de 2022.

Los atrasos a que dan lugar estas nuevas retribuciones se abonarán por las empresas junto a la nómina correspondiente al mes siguiente a la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Artículo 58.– Salario base.

El salario base remunera el trabajo correspondiente a la categoría profesional y la jornada laboral de cada persona trabajadora, la cuantía del mismo, correspondiente a las contrataciones a jornada completa, se establece en el anexo II (condiciones económicas).

Artículo 59.– Complementos personales: Complemento ad personam (antigüedad consolidada) y plus compensatorio.

Se mantiene el complemento ad personam derivado de la antigüedad consolidada que tuviesen las personas trabajadoras en la cuantía que tuviesen el 31 de diciembre de 2015 (modificada en función de si ha variado el porcentaje de jornada contratada). Dicho complemento no tendrá carácter revalorizable, ni absorbible, ni compensable.

Su cuantía se puede consultar en el Anexo III (antigüedad consolidada).

Las personas trabajadoras recibirán un Plus compensatorio, establecido en el anexo II (condiciones económicas).

Artículo 60.– Gratificaciones extraordinarias.

Con anterioridad a los días 15 de julio y 22 de diciembre, las empresas abonarán a sus personas trabajadoras una paga extraordinaria en cada una de las fechas indicadas por importe de una mensualidad, calculada sobre el salario base vigente en la fecha de abono, más complemento ad personam (antigüedad consolidada) y plus compensatorio que pudiera corresponder. Estas dos pagas extraordinarias serán imputables cada una de ellas al primer y segundo semestre del año, respectivamente.

Artículo 61.– Paga de beneficios.

Las empresas establecerán a favor a este Convenio un régimen de gratificaciones variables en función de las

ventas o beneficios, de modo que mejor se adapte a la organización específica de cada establecimiento, sin que puedan ser menores, en ningún caso al importe de una mensualidad del total de los emolumentos, consistente en salario base, complemento ad personam (antigüedad consolidada), plus compensatorio, plus de asistencia, pagas extraordinarias y cualquier otro incentivo que la persona trabajadora perciba abonándose mensualmente en doceavas partes el importe de dicha paga.

Artículo 62.– Plus de asistencia.

Por el concepto de plus de asistencia al trabajo se establece, durante los años de vigencia del Convenio, un plus por día efectivo de trabajo y proporcional a la jornada contratada cuya cuantía es la que figura en el anexo II (condiciones económicas). Este plus también se abonará durante el período de vacaciones.

Artículo 63.– Compensaciones por traslados y desplazamientos. Dietas y kilometraje.

Las empresas reintegrarán a sus personas trabajadoras los gastos que a las mismas se les ocasionen como consecuencia de la realización de su trabajo por los siguientes conceptos:

1. Plus de kilometraje.

Todas las personas trabajadoras que en comisión de servicio tengan que desplazarse por orden y cuenta de la empresa en vehículo propio percibirán, por kilómetro recorrido, durante los años de vigencia del Convenio la cantidad que figura en la tabla salarial anexa de este Convenio.

2. Dietas.

Las dietas constituyen retribuciones de carácter irregular que responden a los gastos que genera en la persona trabajadora la orden empresarial de desplazamiento provisional o temporal a un lugar distinto a aquel donde habitualmente presta sus servicios o donde radica el centro de trabajo, para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias, de tal modo que la persona trabajadora no pueda realizar sus comidas principales, o pernoctar en su domicilio habitual.

Todas las personas trabajadoras que por orden de la empresa, tengan que desplazarse fuera de su residencia habitual, percibirán la compensación por día efectivo de trabajo en tales circunstancias, cuya cuantía es la que figura en la tabla anexa a este Convenio. A tales efectos, deberán de identificarse del siguiente modo:

a) Salida de duración inferior a 24 horas.

Salida antes de las 14:00 horas y regreso después de las 14:00 horas: Media dieta.

Salida entre las 14:00 horas y las 22:00 horas y regreso después de las 22:00 horas: Media dieta.

Salida antes de las 14:00 horas y regreso después de las 22:00 horas: Dieta completa.

b) Salidas de duración superior a 24 horas:

En el día de salida:

Salida anterior a las 14:00 horas: Dieta completa.

Salida entre las 14:00 horas y las 22:00 horas: Media dieta.

En los días intermedios entre la salida y el regreso: Dieta completa.

En el día de regreso:

Llegada entre las 14:00 horas y las 22:00 horas: Media dieta.

Llegada después de las 22:00 horas: Dieta completa.

Tanto para kilometraje como para dietas, se mantendrán las mejoras que existan en cada empresa.

Artículo 64.– Plus de nocturnidad, horas extraordinarias, plus de feria y plus de festivo.

Plus de nocturnidad: Cada hora trabajada en horario nocturno, regulado en el artículo 48, tendrá un incremento del 25 % sobre el valor de la hora ordinaria salvo que el salario se haya establecido a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias, si no se compensan en días de descanso como establece el artículo 49, se abonarán con un incremento del 50 % sobre el valor de la hora ordinaria.

Plus de feria: La compensación del día de descanso, establecida en el artículo 45, por trabajar un sábado a partir de las 14:00 horas en feria o fiestas mayores, podrá cambiarse por el abono del importe de dichas horas que se abonarán con un incremento del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria.

Plus de festivo: Se podrá cambiar la compensación del trabajo en domingos o festivos establecida en el punto 3 del artículo 47 (no la del punto 2) por el abono de un plus de festivo cuya cuantía, por cada hora trabajada en domingo o festivo, se establece en el anexo II (condiciones económicas).

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.– Modalidades de contratación.

La regulación contenida en los artículos 12 a 16, ambos inclusive (a excepción de los previsto en el párrafo 2.º del artículo 14), entrará en vigor en la misma fecha y en iguales términos que el RD Ley 32/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE 30/12/2021), quedando en consecuencia los contratos suscritos con anterioridad a dicha fecha sometidos al régimen transitorio establecido en la precitada norma.

Segunda.– Permisos retribuidos especiales.

Se mantiene hasta el 31 de diciembre de 2023, fecha en la que quedará suprimido definitivamente, el artículo 38 del anterior convenio, con el siguiente texto:

Aquellas personas trabajadoras que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 20 años y que decidan voluntariamente jubilarse de manera anticipada una vez cumplidos los 61 años y antes de cumplir los 65 años, tendrán derecho a disfrutar un permiso retribuido inmediatamente anterior a la fecha de baja por jubilación, que se hará efectivo en igual cuantía que el percibido en condiciones normales de trabajo, las duraciones del mismo serán las siguientes:

Edad	Meses de permiso
A los 64 años	5
A los 63 años	7
A los 62 años	9
A los 61 años	11

El disfrute de este permiso quedará condicionado a la comunicación fehaciente de la persona trabajadora a la empresa y a la jubilación efectiva de la persona trabajadora en la fecha que comunique. Si llegada la fecha de jubilación comunicada, la persona trabajadora renunciase o se retractase de su decisión de jubilarse, vendrá obligada a devolver el importe de las mensualidades percibidas durante el permiso, salvo que por error administrativo o cambio normativo la jubilación no pudiese producirse en el plazo previamente comunicado.

ANEXO I**ÁREAS FUNCIONALES, GRUPOS PROFESIONALES, CATEGORÍAS Y NIVELES SALARIALES**

Grupo profes.	Áreas funcionales					Nivel salarial
	Comercial y Ventas	Administración y Gestión de RR. HH.	Logística	Servicio Técnico	Servicios Auxiliares	
1	Director/a					1
	Titulado/a Universitario/a Superior					
	Titulado/a Universitario/a Medio/a					2
	Jefe/a de Departamento					3
	Supervisor/a					
2	Dependiente/a Mayor (a extinguir)	Jefe/a Administrativo				4
	Jefe/a de Establecimiento					5
	Técnico/a Comercial					
	Jefe/a de Sección Comercial		Encargado/a			6
		Jefe/a de Sección Administrativa	Jefe/a de Sección			7
		Técnico/a Administrativo/a				8
			Técnico/a			9



3	Viajante					7
	Dependiente/a	Oficial Administrativo/a				8
	Televendedor/a		Especialista			10
					Cajero/a	11
4		Auxiliar Administrativo/a	Auxiliar A			12
					Auxiliar de Caja	
		Ayudante de Dependiente/a				13
			Auxiliar B			14



ANEXO II
CONDICIONES ECONÓMICAS
AÑO 2021 (SE MANTIENEN LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DEL AÑO 2020)

	Categoría	Categoría antigua	N.S.	Salario base mensual
Artículo 59	GRUPO 1: DIRECCIÓN			
	Director/a		1	1.390,34 €
	Titulado/a Universitario/a Superior	Titulado de Grado Superior	1	1.390,34 €
	Titulado/a Universitario/a Medio/a	Titulado de Grado Medio, Ayudante Técnico Sanitario	2	1.344,94 €
	Jefe/a de Departamento	Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas	3	1.254,84 €
	Supervisor/a	Encargado General	3	1.254,84 €
	GRUPO 2: TÉCNICOS, TÉCNICAS, COORDINADORES Y COORDINADORAS			
	(A extinguir)	Dependiente Mayor	4	1.166,10 €
	Jefe/a Administrativo/a	Jefe Administrativo	4	1.166,10 €
	Jefe/a de Establecimiento	Encargado de Establecimiento	5	1.138,31 €
	Técnico/a Comercial	Vendedor, Comprador, Subastador	5	1.138,31 €
	Encargado/a (logística y servicios)	Jefe de Almacén, Jefe de Grupo	6	1.113,08 €
	Jefe/a de Sección Comercial	Jefe de Acción Mercantil	6	1.113,08 €
	Jefe/a de Sección Administrativa	Jefe de Sección Administrativa	7	1.087,90 €
	Jefe/a de Sección (logística y servicios)		7	1.087,90 €
	Técnico/a Administrativo	Contable	8	1.062,75 €
	Técnico/a (logística y servicios)	Escaparatista	9	1.054,68 €
	GRUPO 3: PROFESIONALES Y ESPECIALISTAS			
	Viajante	Viajante	7	1.087,90 €
	Dependiente/a	Dependiente a partir de 22 años	8	1.062,75 €
	Oficial Administrativo/a	Oficial Administrativo, Operador de Máquinas Contables	8	1.062,75 €
	Televendedor/a		10	995,66 €
	Especialista (logística y servicios)	Oficial de 1. ^a , Chofer de 1. ^a	10	995,66 €
	Cajero/a	Cajero	11	987,10 €
	GRUPO 4: INICIAL			
	Auxiliar Administrativo/a	Auxiliar Administrativo, Perforista	12	980,20 €
	Auxiliar de Caja	Auxiliar de Caja	12	980,20 €
	Auxiliar A (logística y servicios)	Oficial de 2. ^a , Chofer de 2. ^a , Mozo especializado, Telefonista, Cobrador	12	980,20 €
	Ayudante de Dependiente/a	Ayudante	13	956,80 €
	Auxiliar B (logística y servicios)	Mozo	14	954,97 €



ANEXO II
CONDICIONES ECONÓMICAS
AÑO 2021 (SE MANTIENEN LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DEL AÑO 2020)

Artículo 60	Complemento ad personam	El que se viniese percibiendo a 31/12/2015	
	Plus compensatorio		53,90 €
Artículo 61	Gratificaciones extraordinarias	Salario base + complemento ad personam + plus compensatorio	
Artículo 62	Paga de beneficios	Salario base + complemento ad personam + plus compensatorio + plus de asistencia + prorata de pagas extraordinarias + cualquier otro incentivo	
Artículo 63	Plus de asistencia	(por día efectivo de trabajo)	5,21 €
Artículo 64	Kilometraje		0,39 €
	Media dieta		14,01 €
	Dieta completa		28,05 €
	Dieta completa con pernoctación		56,03 €
Artículo 65	Plus de nocturnidad	25 % de la hora ordinaria	
	Horas extraordinarias	Precio de la hora ordinaria incrementado en un 50 %	
	Plus de FERIA	Precio de la hora ordinaria incrementado en un 75 %	
	Plus de festivo	(por cada hora trabajada en domingo o festivo)	7,69 €



ANEXO II
CONDICIONES ECONÓMICAS

AÑO 2022 (INCREMENTO DE 2 % SOBRE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DE 2020)

	Categoría	Categoría antigua	N.S.	Salario base mensual
Artículo 59	GRUPO 1: DIRECCIÓN			
	Director/a		1	1.418,15 €
	Titulado/a Universitario/a Superior	Titulado de Grado Superior	1	1.418,15 €
	Titulado/a Universitario/a Medio/a	Titulado de Grado Medio, Ayudante Técnico Sanitario	2	1.371,84 €
	Jefe/a de Departamento	Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas	3	1.279,94 €
	Supervisor/a	Encargado General	3	1.279,94 €
	GRUPO 2: TÉCNICOS, TÉCNICAS, COORDINADORES Y COORDINADORAS			
	(A extinguir)	Dependiente Mayor	4	1.189,42 €
	Jefe/a Administrativo/a	Jefe Administrativo	4	1.189,42 €
	Jefe/a de Establecimiento	Encargado de Establecimiento	5	1.161,08 €
	Técnico/a Comercial	Vendedor, Comprador, Subastador	5	1.161,08 €
	Encargado/a (logística y servicios)	Jefe de Almacén, Jefe de Grupo	6	1.135,34 €
	Jefe/a de Sección Comercial	Jefe de Acción Mercantil	6	1.135,34 €
	Jefe/a de Sección Administrativa	Jefe de Sección Administrativa	7	1.109,66 €
	Jefe/a de sección (logística y servicios)		7	1.109,66 €
	Técnico/a Administrativo	Contable	8	1.084,01 €
	Técnico/a (logística y servicios)	Escaparatista	9	1.075,77 €
	GRUPO 3: PROFESIONALES Y ESPECIALISTAS			
	Viajante	Viajante	7	1.109,66 €
	Dependiente/a	Dependiente a partir de 22 años	8	1.084,01 €
	Oficial Administrativo/a	Oficial Administrativo, Operador de Máquinas Contables	8	1.084,01 €
	Televendedor/a		10	1.015,57 €
	Especialista (logística y servicios)	Oficial de 1. ^a , Chofer de 1. ^a	10	1.015,57 €
	Cajero/a	Cajero	11	1.006,84 €
	GRUPO 4: INICIAL			
	Auxiliar Administrativo/a	Auxiliar Administrativo, Perforista	12	999,80 €
	Auxiliar de Caja	Auxiliar de Caja	12	999,80 €
	Auxiliar A (logística y servicios)	Oficial de 2. ^a , Chofer de 2. ^a , Mozo Especializado, Telefonista, Cobrador	12	999,80 €
	Ayudante de Dependiente/a	Ayudante	13	975,94 €
	Auxiliar B (logística y servicios)	Mozo	14	974,07 €



ANEXO II
CONDICIONES ECONÓMICAS
AÑO 2022 (INCREMENTO DE 2 % SOBRE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DE 2020)

Artículo 60	Complemento ad personam	El que se viniese percibiendo a 31/12/2015	
	Plus compensatorio		54,98 €
Artículo 61	Gratificaciones extraordinarias	Salario base + complemento ad personam + plus compensatorio	
Artículo 62	Paga de beneficios	Salario base + complemento ad personam + plus compensatorio + plus de asistencia + prorrata de pagas extraordinarias + cualquier otro incentivo	
Artículo 63	Plus de asistencia	(por día efectivo de trabajo)	5,31 €
Artículo 64	Kilometraje		0,40 €
	Media dieta		14,29 €
	Dieta completa		28,61 €
	Dieta completa con pernoctación		57,15 €
Artículo 65	Plus de nocturnidad	25 % de la hora ordinaria	
	Horas extraordinarias	Precio de la hora ordinaria incrementado en un 50 %	
	Plus de FERIA	Precio de la hora ordinaria incrementado en un 75 %	
	Plus de festivo	(por cada hora trabajada en domingo o festivo)	7,84 €
Artículo 12	Contrato de formación	100 % de la categoría correspondiente en proporción al tiempo efectivo de trabajo	
Artículo 13	Contrato de prácticas	80 % de la categoría correspondiente	



ANEXO II
CONDICIONES ECONÓMICAS
AÑO 2023 (INCREMENTO DE 2 % SOBRE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DE 2022)

	Categoría	Categoría antigua	N.S.	Salario base mensual
Artículo 59	GRUPO 1: DIRECCIÓN			
	Director/a		1	1.446,51 €
	Titulado/a Universitario/a Superior	Titulado de Grado Superior	1	1.446,51 €
	Titulado/a Universitario/a Medio/a	Titulado de Grado Medio, Ayudante Técnico Sanitario	2	1.399,28 €
	Jefe/a de Departamento	Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas	3	1.305,54 €
	Supervisor/a	Encargado General	3	1.305,54 €
	GRUPO 2: TÉCNICOS, TÉCNICAS, COORDINADORES Y COORDINADORAS			
	(A extinguir)	Dependiente Mayor	4	1.213,21 €
	Jefe/a Administrativo/a	Jefe Administrativo	4	1.213,21 €
	Jefe/a de Establecimiento	Encargado de Establecimiento	5	1.184,30 €
	Técnico/a Comercial	Vendedor, Comprador, Subastador	5	1.184,30 €
	Encargado/a (logística y servicios)	Jefe de Almacén, Jefe de Grupo	6	1.158,05 €
	Jefe/a de Sección Comercial	Jefe de Acción Mercantil	6	1.158,05 €
	Jefe/a de Sección Administrativa	Jefe de Sección Administrativa	7	1.131,85 €
	Jefe/a de Sección (logística y servicios)		7	1.131,85 €
	Técnico/a Administrativo	Contable	8	1.105,69 €
	Técnico/a (logística y servicios)	Escaparatista	9	1.097,29 €
	GRUPO 3: PROFESIONALES Y ESPECIALISTAS			
	Viajante	Viajante	7	1.131,85 €
	Dependiente/a	Dependiente a partir de 22 años	8	1.105,69 €
	Oficial administrativo/a	Oficial Administrativo, Operador de Máquinas Contables	8	1.105,69 €
	Televendedor/a		10	1.035,88 €
	Especialista (logística y servicios)	Oficial de 1. ^a , Chofer de 1. ^a	10	1.035,88 €
	Cajero/a	Cajero	11	1.026,98 €
	GRUPO 4: INICIAL			
	Auxiliar Administrativo/a	Auxiliar Administrativo, Perforista	12	1.019,80 €
	Auxiliar de Caja	Auxiliar de Caja	12	1.019,80 €
	Auxiliar A (logística y servicios)	Oficial de 2. ^a , Chofer de 2. ^a , Mozo Especializado, Telefonista, Cobrador	12	1.019,80 €
	Ayudante de Dependiente/a	Ayudante	13	995,46 €
	Auxiliar B (logística y servicios)	Mozo	14	993,55 €



ANEXO II
CONDICIONES ECONÓMICAS
AÑO 2023 (INCREMENTO DE 2 % SOBRE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DE 2022)

Artículo 60	Complemento ad personam	El que se viniese percibiendo a 31/12/2015	
	Plus compensatorio		56,08 €
Artículo 61	Gratificaciones extraordinarias	Salario base + complemento ad personam + plus compensatorio	
Artículo 62	Paga de beneficios	Salario base + complemento ad personam + plus compensatorio + plus de asistencia + prorrata de pagas extraordinarias + cualquier otro incentivo	
Artículo 63	Plus de asistencia	(por día efectivo de trabajo)	5,42 €
Artículo 64	Kilometraje		0,41 €
	Media dieta		14,58 €
	Dieta completa		29,18 €
	Dieta completa con pernoctación		58,29 €
Artículo 65	Plus de nocturnidad	25 % de la hora ordinaria	
	Horas extraordinarias	Precio de la hora ordinaria incrementado en un 50 %	
	Plus de Feria	Precio de la hora ordinaria incrementado en un 75 %	
	Plus de festivo	(por cada hora trabajada en domingo o festivo)	8,00 €
Artículo 12	Contrato de formación	100 % de la categoría correspondiente en proporción al tiempo efectivo de trabajo	
Artículo 13	Contrato de prácticas	80 % de la categoría correspondiente	

ANEXO III
TABLA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA
(CANTIDADES CORRESPONDIENTES A CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO)

Categoría en el momento de la consolidación	Por cada cuatrienio consolidado	
	Antigüedad consolidada a 31/12/2014	Antigüedad consolidada en 2015
Titulado de Grado Superior	64,03 €	64,48 €
Titulado de Grado Medio	61,94 €	62,37 €
Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas, Encargado General	57,79 €	58,20 €
Ayudante Técnico Sanitario	57,77 €	58,17 €
Dependiente Mayor, Jefe Administrativo	53,70 €	54,08 €
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador, Subastador	52,42 €	52,79 €
Jefe de Almacén, Jefe de Grupo, Jefe de Acción Mercantil	51,26 €	51,62 €
Vajante, Jefe de Sección Administrativa	50,10 €	50,45 €
Dependiente a partir de 22 años, Contable, Oficial Administrativo, Operador de Máquinas Contables	48,94 €	49,29 €
Escaparatista	48,57 €	48,91 €
Oficial de 1. ^a , Chofer de 1. ^a	45,86 €	46,18 €
Cajero	45,46 €	45,78 €
Auxiliar Administrativo, Perforista, Auxiliar de Caja, Oficial de 2. ^a , Chofer de 2. ^a , Mozo especializado, Telefonista	45,14 €	45,46 €



Cobrador	44,75 €	45,06 €
Ayudante	44,07 €	44,37 €
Mozo	43,98 €	44,29 €

El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

16.172