

**Disposición adicional primeira**

No non regulado neste convenio colectivo, e a salvo das remisións expresas nel a determinada normativa supletoria, ateranse ao disposto con carácter xeral no Estatuto dos traballadores e demais normas que o desenvolven.

**Táboa salarial 2017**

Grupo; Salario

1º.- Profesional oficio terceira, mozo/a, persoal limpeza; 746,89 €

2º.- Mozo/a especializado/a, auxiliar administrativo/a, profesional oficio 2º; 758,93 €

3º.- Axudante, escaparatista, profesional oficio 1º, oficial administrativo/a, caixeiro/a, viaxante, vendedor/a, dependente, chofer camión; 777,76 €

4º.- Xefe/a administrativo/a, contable, xefe/a división, xefe/a de taller, xefe/a de persoal, xefe/a de compras, xefe/a de vendas, xefe/a de sucursal, xefe/a de almacén, xefe/a servizo mercantil, encargado/a establecemento, titulado/a medio; 849,91 €

5º.- Director/a; titulado/a superior; 1.456,71€

**Consellería Economía, Empleo e Industria****Jefatura Territorial**

Ourense

Secretaría General de Empleo

Servicio de Empleo y Economía Social

Convenio o acuerdo: Convenio Colectivo Benito Areán, SL

Expediente: 32/01/0002/2017

Fecha: 23/02/2017

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinatario: Pablo Ignacio Areán González

Código de convenio número: 32100022012013

Una vez visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Benito Areán, SL, de la provincia de Ourense, para los años 2017-2019, con código de convenio n.º 32100022012013, que suscribió en fecha 03/01/2017, la Comisión Negociadora conformada, en representación de la parte empresarial, por el representante de la empresa y, en representación de la parte social, por el delegado de personal y, de conformidad con lo que dispone los artículos 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010] y el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982] y las demás normas aplicables del derecho común, esta jefatura territorial resuelve:

Primero.- Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 [DOG 222, de 18 de noviembre de 2010] y notificación a las representaciones empresarial y social de la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El jefe territorial de Economía, Empleo e Industria.

Fdo.: Alfonso Tomás Paz Doniz.

De una parte, como representante empresarial de la empresa Benito Areán, SL, don Pablo Ignacio Areán González, y de otra, como delegado de personal de los trabajadores de dicha mercantil, don Pablo Feijóo Mirón, vienen a suscribir y a firmar como partes signatarias, el siguiente convenio colectivo:

Convenio Colectivo Benito Areán, SL.

Artículo 1. **Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial.**

Artículo 2. **Ámbito temporal**

Artículo 3. **Denuncia y prórroga**

Artículo 4. **Compensación y absorción**

Artículo 5. **Cláusula de remisión**

Artículo 6. **Vinculación a la totalidad**

Artículo 7. **Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio**

Artículo 8. **Facultades de organización del trabajo**

Artículo 9. **Jornada y horario de trabajo**

Artículo 10. **Festivos**

Artículo 11. **Calendario laboral y vacaciones**

Artículo 12. **Licencias**

Artículo 13. **Salario base**

Artículo 14. **Rendimiento mínimo**

Artículo 15. **Complemento de antigüedad**

Artículo 16. **Horas extraordinarias**

Artículo 17. **Desplazamiento y dietas**

Artículo 18. **Gratificaciones extraordinarias**

Artículo 19. **Gratificación de transporte**

Artículo 20. **Incapacidad temporal**

Artículo 21. **Kilometraje**

Artículo 22. **Formalización del contrato de trabajo**

Artículo 23. **Contratación**

Artículo 24. **Preaviso final de contrato**

Artículo 25. **Póliza de seguros**

Artículo 26. **Comisión paritaria**

Artículo 27. **Igualdad en el trabajo**

Artículo 28. **Prendas de trabajo**

Artículo 29. **Excedencia forzosa y voluntaria**

Artículo 30. **Excedencia por cuidado de hijos y familiares**

Artículo 31. **Jubilación parcial**

Artículo 32. **Reconocimientos médicos**

Artículo 33. **Protección a la maternidad**

Artículo 34. **Periodo de prueba**

Artículo 35. **Obligaciones del trabajador**

Artículo 36. **Régimen disciplinario**

Artículo 37. **Relación de infracciones. Graduación de las faltas**

Artículo 38. **Sanciones**

Artículo 39. **Retirada de carnet de conducir**

Artículo 40. **Régimen disciplinario para el acoso sexual y moral**

Disposición adicional primera

Artículo 1. **Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial**

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente convenio, durante toda su vigencia, todos los trabajadores de la empresa Benito Areán, SL, con independencia de dónde se encuentre situado el centro de trabajo, y con las excepciones del Estatuto de los Trabajadores.

El presente convenio se aplicará para el ámbito territorial de Ourense.

Artículo 2. **Ámbito temporal**

La duración del presente convenio será de tres años, comenzando el día 1 de enero de 2017 y finalizando el día 31 de diciembre de 2019.



### Artículo 3. Denuncia y prórroga

El convenio habrá de ser denunciado por cualquiera de las partes, con antelación mínima de tres meses, respecto de la fecha de su finalización o de cada prórroga. La denuncia se hará mediante comunicación escrita a la otra parte en la que se hará constar la representación que se tenga y las materias de negociación.

Al finalizar la vigencia a que se refiere el artículo 2, mantendrán su vigencia todas y cada una de las cláusulas hasta la entrada en vigor del próximo convenio, a excepción, en su caso, de la correspondiente subida salarial que se hubiera pactado en el convenio colectivo de origen.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, las partes se comprometen a iniciar nuevas negociaciones en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la denuncia del convenio ante la otra parte.

Para el supuesto en que las negociaciones del futuro convenio no se lleguen a un acuerdo antes de la fecha de expiración del mismo, este convenio, con todas sus condiciones, se entenderá automáticamente prorrogado hasta tanto no se llegue a un acuerdo o laudo arbitral que lo sustituya, sin necesidad de solicitar normas transitorias ni cualquier otra disposición que lo sustituya, de la autoridad competente.

### Artículo 4. Compensación y absorción

Las condiciones que se establecen en este convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual conforme a la legislación vigente.

### Artículo 5. Cláusula de remisión

En todo lo no pactado expresamente en este convenio, se estará a lo que disponga en cada materia la legislación vigente en cada momento.

### Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

### Artículo 7. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas de duración no superior a quince días, en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- d) Sistema de trabajo y rendimiento
- e) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39
- f) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en este.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo 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. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá de ser comunicado a la autoridad laboral, a los solos efectos de depósito.

#### Artículo 8. Facultades de organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio, corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa el nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes de la relación laboral: dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el anterior párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etcétera, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, y de acuerdo con lo establecido en este convenio y lo que se acuerde en la empresa en desarrollo del mismo.

La organización del trabajo comprende, entre otras facultades, las relativas a:

- La determinación de los elementos materiales necesarios para el desarrollo de la producción.
- Establecimiento de los niveles de calidad.
- Fijación de maquinaria y tareas por la saturación de la actividad o disminución de la misma.
- Vigilancia de la maquinaria y de las instalaciones.
- Distribución y destino de los trabajadores dentro de los límites de aptitud y necesidades de producción, conforme a la legislación laboral vigente.

#### Artículo 9. Jornada y horario de trabajo

Durante la vigencia del convenio la jornada laboral será de 40 horas semanales efectivas, equivalentes a 1776 horas efectivas en cómputo anual.

El trabajador deberá encontrarse en situación de iniciar su actividad en el puesto de su centro de trabajo, con la correspondiente indumentaria al toque de sirena u otro sistema establecido.

Dicha jornada normal será computada en consideración al inicio de la labor en el puesto de trabajo y finalización de ésta, y no por el concepto de entrada y salida en la empresa.

La empresa distribuirá preferentemente su jornada de lunes a sábado.

La fijación del horario de trabajo será facultad de la dirección de la empresa razonando su establecimiento con el comité de empresa, delegados de personal o con los/as trabajadores/as, prevaleciendo el criterio que suponga una reducción de costes, aumento de ventas, o favoreciendo las necesidades estacionales de producción.

La empresa expondrá en el centro de trabajo el calendario laboral pactado, que deberá contener el horario de trabajo diario, jornadas, días de descanso y festivos correspondientes. La dirección determinará el horario en función de las necesidades de la producción.

#### Artículo 10. Festivos

Para los años de vigencia del convenio colectivo presente y, en su caso, de sus prórrogas, se establecen como máximo los días festivos que con carácter nacional y local fije el calendario publicado en el Boletín Oficial del Estado, en el Diario Oficial de Galicia y el Boletín Oficial de la Provincia de Ourense. Se estará en todo momento a lo dispuesto por la autoridad laboral.

#### Artículo 11. Calendario laboral y vacaciones

Todos los trabajadores gozarán anualmente de 30 días naturales de vacaciones, retribuidas con el salario base, y complemento de antigüedad, si lo hubiere.

Las vacaciones no podrán comenzar a contar ni en sábado ni en domingo ni en día festivo. La empresa podrá dividir las vacaciones en períodos de 15 días naturales.

Una quincena de las vacaciones se disfrutará por los trabajadores dentro de los meses marcados como obligatorios por la empresa; mientras que la otra quincena, se fijará previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Por cambios en los contratos con los clientes o por otras circunstancias de necesidad de la empresa, ésta podrá determinar otros meses de obligado disfrute de las vacaciones.

El empresario podrá excluir como periodo vacacional el que coincida con la mayor actividad productiva estacional en la empresa, previo acuerdo con los representantes legales de los/as trabajadores/as, o con los/as propios/as trabajadores/as, de no existir representación.

Si, por causas coyunturales u otras circunstancias, la empresa se viera obligada a paralizar la producción, bien por averías o por falta de materias primas o por otra causa, originado todo ello por fuerza mayor, la empresa podrá determinar la fecha del periodo de vacaciones previo acuerdo con los representantes legales de los/as trabajadores/as o con los/as propios/as trabajadores/as, de no existir representación.

Cuando el periodo 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, 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 periodo de suspensión.

De la misma manera, los días de cada año de vigencia del presente convenio, junto con sus posibles prórrogas, y que son los días 24 de diciembre, 31 de diciembre y 5 de enero serán todos ellos días laborables, aplicándoseles un horario de media jornada.

#### Artículo 12. Licencias

El trabajador, tras el aviso y justificación, tendrá derecho a permisos con derecho a remuneración durante el tiempo y los supuestos siguientes:

- a. 15 días naturales en el caso de matrimonio del trabajador o registro de pareja de hecho. Se acreditará tal situación mediante el libro de familia, certificado judicial o del ayuntamiento o de la confesión religiosa (matrimonio) o certificado del registro o escritura. El matrimonio tendrá lugar en esos 15 días naturales. La solicitud del permiso por matrimonio debe hacerse cuando tiene lugar el matrimonio, no cuando se tiene la certificación registral del mismo, que puede valer, en todo caso, para la justificación del disfrute de esto. Este criterio resulta extrapolable a los supuestos de uniones civiles y religiosas. Se concederá este permiso siempre que el trabajador



no hubiese disfrutado de este permiso ya con esa misma persona por haberse registrado antes como pareja de hecho. La fecha de inicio del permiso comenzará a partir del primer día laborable tras el enlace, siempre que el día del hecho causante esté comprendido entre los del permiso.

b. 2 días en caso de fallecimiento, accidente y enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, es decir, cónyuge, hijos/as, madre, padre, suegro/a, nuera, yerno, abuelo, abuelos políticos, hermanos, cuñados/as, nietos/as y nietos/as políticos/as. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Ourense el plazo será de cuatro días. Se acreditará tal situación mediante justificante médico o mediante documento que acredite el deceso.

c. 1 día por traslado de domicilio habitual.

d. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, regirá el que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá pasar el trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de ella del salario al que tuviese derecho en la empresa.

e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Se acreditará mediante el justificante de asistencia al órgano administrativo, judicial o electoral.

f. Por nacimiento de hijo/a: 2 días. Se acreditará mediante el libro de familia o el correspondiente certificado.

g. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Se acreditará a través del correspondiente previo visado del servicio médico y con el justificante médico de asistencia.

h. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social o de sanidad privada, debiendo el trabajador presentar posteriormente justificante médico que indique la hora de la cita y la hora de entrada y de salida de la consulta del especialista. Esta licencia retribuida es exclusivamente para consultas médicas de especialistas para el propio trabajador y no para familiares.

i. Asistencia a consulta médica general o de cabecera; por 12 horas anuales. Este derecho podrá ser utilizado, además de para el propio trabajador, para el acompañamiento de consulta médica de hijos de hasta 16 años de edad o que sufran una discapacidad certificada cualquiera que sea su edad. En ningún caso el ejercicio del derecho excederá de las 12 horas por empleado y año. El trabajador deberá presentar posteriormente a la empresa justificante médico que indique

la hora de la cita y la hora de entrada y de salida de la consulta citada.

j. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de diez días al inicio de dicha licencia, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada. El trabajador deberá preavisar al empresario, con 10 días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

k. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. El trabajador deberá preavisar al empresario, con 10 días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

l. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El trabajador deberá preavisar al empresario, con 10 días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

II. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Todo lo anteriormente expuesto en este artículo será de aplicación para las parejas de hecho fehacientemente acreditadas e inscritas en el Registro Público correspondiente.

#### Artículo 13. Salario base

Para el año 2017, el incremento salarial aplicable sobre el salario base será del 2%, supeditando tal incremento al hecho de que exista un incremento mínimo del 10% anual de ventas en la empresa. El incremento salarial comprende las retribuciones que en jornada normal de trabajo figuran en la tabla salarial del anexo.

Para el año 2018, el incremento salarial aplicable sobre el salario base será del 3%, supeditando tal incremento al hecho de que exista un incremento mínimo del 10% anual de ventas en la empresa. El incremento salarial comprende las retribuciones que en jornada normal de trabajo figuran en la tabla salarial del anexo.

Para el año 2019, el incremento salarial aplicable sobre el salario base será del 3%, supeditando tal incremento al hecho de que exista un incremento mínimo del 10% anual de ventas en la empresa. El incremento salarial comprende las retribuciones que en jornada normal de trabajo figuran en la tabla salarial del anexo.

Para los años posteriores en que el convenio colectivo presente se pueda hallar prorrogado, no se aplicará ningún tipo de incremento salarial hasta que sea aprobado un nuevo convenio colectivo. Esto es, no se contempla revisión salarial alguna para los años posteriores distintos de los aquí citados.

El incremento salarial sólo será de aplicación a aquellos trabajadores que a la finalización del año natural cuenten con una antigüedad en la empresa superior a 12 meses.

#### Artículo 14. Rendimiento mínimo

La empresa, dentro de su peculiar organización, podrá establecer dichos rendimientos mínimos en base a criterios publicados al menos un mes antes de su entrada en vigor, medibles e iguales para todos los trabajadores de una misma categoría.

Al alcanzar el rendimiento mínimo exigible o normalizado el trabajador o trabajadora percibirá, en contraprestación del mismo, la retribución que corresponda. Por encima de este rendimiento mínimo exigible, el operario u operaria percibirá la prima o incentivo que libremente establezca la empresa.

Cualquier modificación de los incentivos o de sus tarifas surtirá efecto inmediato en el momento de ser acordada por la empresa.

En la valoración del rendimiento mínimo se tendrán en cuenta, por ejemplo:

**Experiencia:** Factores para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

**Autonomía:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o de las tareas que se desarrollen.

**Responsabilidad:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

**Iniciativa:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de las normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

**Complejidad:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea puesto encomendado.

#### Artículo 15. Complemento de antigüedad

Quien, a fecha 31 de diciembre de 2012, percibiere una cantidad de dinero por concepto de años de servicio, mantendrá la misma como complemento de antigüedad, si bien a partir de tal fecha no se devengarán más derechos por dicho concepto para ningún de trabajador.

El complemento de antigüedad se mantendrá inalterable y no será objeto de ajuste por causa de incremento salarial.

#### Artículo 16. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso retribuido, siendo éste de la misma duración que el exceso de jornada realizado, salvo causa de fuerza mayor.

#### Artículo 17. Desplazamiento y dietas

Los trabajadores que mediante orden expresa del empresario o persona que los represente se vean obligados a realizar viajes o trabajos de carácter profesional por cuenta y bajo la dependencia de la empresa, con desplazamientos a lugares distantes del centro de trabajo y que imposibiliten su regreso y sea preciso efectuar comidas fuera de su domicilio habitual, o tengan necesidad de desplazarse a localidades donde también exija la misión encomendada una permanencia que obligue a tomar alojamiento, tendrán derecho al cobro de gastos originados de acuerdo con la empresa y una vez justificados.

#### Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá dos pagas extraordinarias, consistentes en una mensualidad de los salarios base vigente en cada momento.

Dichas pagas se abonarán prorrateadas en doce mensualidades. El importe de las referidas gratificaciones será prorrateado en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, accidente de trabajo, vacaciones y permisos retribuidos.

#### Artículo 19. Gratificación de transporte

Como compensación de los gastos de desplazamiento y medios de transporte se establece un complemento extrasalarial que se abonará en todas las categorías profesionales, con independencia de las distancias que puedan existir entre el centro de trabajo y el domicilio del/de la trabajador/a. La gratificación de transporte se fijará en atención a las distintas categorías profesionales.

#### Artículo 20. Incapacidad temporal

En caso de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y en sus normas de desarrollo.

#### Artículo 21. Kilometraje

Cuando el trabajador, por necesidad de la empresa y a requerimiento de ésta, tuviese que desplazarse utilizando su propio vehículo, recibirá de dicha empresa la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.



#### Artículo 22. Formalización del contrato de trabajo

Se formalizará por escrito, consignándose con suficiente precisión y claridad la causa y circunstancias que lo motiven y registrándose en el SEPE.

#### Artículo 23. Contratación

La empresa podrá concertar con los trabajadores cualquier tipo de contrato de trabajo que contemple la normativa laboral vigente durante la duración del presente convenio.

#### Artículo 24. Preaviso final de contrato

A la finalización del contrato, la empresa estará obligada a notificar el cese al trabajador por escrito y con 15 días de antelación a la fecha de finalización del contrato de duración superior a 12 meses. De incumplirse esta obligación, el trabajador deberá ser indemnizado con el importe diario por cada día de retraso en los plazos de preaviso.

Por su parte, los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa cualquiera que sea la modalidad contractual en la que fueren contratados, estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

- Técnicos: 30 días
- Empleados y operarios: 15 días

El incumplimiento de preaviso con la referida antelación dará derecho a descontar de la liquidación una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

#### Artículo 25. Póliza de seguros

La empresa suscribirá a favor de los trabajadores una póliza de seguros que cubra, con las exclusiones previstas en la normativa legal vigente, en caso de accidente de trabajo, los riesgos de muerte e invalidez permanente, en los grados de total, absoluta y gran invalidez, en la cuantía de 18.000 euros. La empresa queda excluida de la obligación de aseguramiento en los supuestos previstos como exclusiones generales de este tipo de pólizas.

No obstante, la indemnización que se perciba con cargo al seguro aquí convenido se considerará como percibida a cuenta de la indemnización que, en su caso, pudieran declarar con cargo a las empresas los tribunales de justicia en la vía penal, compensándose hasta donde aquélla no alcance.

#### Artículo 26. Comisión Paritaria

Para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia de este convenio se constituye una comisión paritaria formada por la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

Para el caso de que surgiera alguna discrepancia de las anteriormente citadas, se acuerda que en un plazo de siete días hábiles desde la comunicación por escrito de cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria, se proceda a la celebración de la correspondiente reunión con el fin de solventar entre las partes las conflictividades surgidas.

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

#### Artículo 27. Igualdad en el trabajo

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos y no se admitirá discriminación por razón de edad, sexo, ideología, raza o minusvalía, etcétera.

#### Artículo 28. Prendas de trabajo

La empresa proporcionará a los trabajadores que sea procedente por las funciones que desempeñen, el vestuario adecuado para el trabajo, en la cantidad de dos prendas por año, que repondrá una vez cada semestre. Asimismo, les facilitará guantes y calzado, cuando así lo exija el trabajo que han de realizar. A los trabajadores que realicen funciones de reparto en

motivo, la empresa está obligada a proporcionarles el casco obligatorio y traje de aguas.

#### Artículo 29. Excedencia forzosa y voluntaria

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La excedencia forzosa se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

El trabajador con una antigüedad mínima en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si transcurriesen cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Finalizado éste y hasta la terminación del período de excedencia serán de aplicación, excepto pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejercen funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiese o se produjese en la empresa.

La petición de excedencia será formulada por escrito y presentada a la empresa con un mes de antelación como mínimo a la fecha en que se solicite comenzarla y la empresa dará recibo de la presentación.

La concesión de la excedencia por parte de la empresa se efectuará también en comunicación escrita.

La incorporación al puesto de trabajo deberá ser notificada por los/as trabajadores/as con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia. La notificación se hará por escrito y las empresas estarán obligadas a acusar recibo del escrito. Notificada la reincorporación en las condiciones indicadas, será admitido el trabajador en las mismas condiciones que regían en el momento de la iniciación de la excedencia.

#### Artículo 30. Excedencia por cuidado de hijos y familiares

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

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Dicha excedencia constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Quando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses, cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses, si se trata de categoría especial.

#### Artículo 31. Jubilación parcial

1. Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) - haber cumplido sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización- y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial, cuando reúnan los siguientes requisitos:

a) Tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad de sesenta y cinco años, o de sesenta y tres cuando se acrediten treinta y seis años y seis meses de cotización, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

b) Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior, si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, o del 75 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

d) Acreditar un periodo de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el periodo de cotización exigido será de veinticinco años.

e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1 a).

En los casos a que se refiere la letra c), en que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a). En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el periodo de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa.

3. El disfrute de la pensión de jubilación parcial en ambos supuestos será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

4. El régimen jurídico de la jubilación parcial a que se refieren los apartados anteriores será el que reglamentariamente se establezca.

La solicitud se deberá remitir por el trabajador a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud de buena fe con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante, aplicando el principio de igualdad entre trabajadores eventuales e indefinidos y, en todo caso, dará respuesta en un plazo máximo de treinta días hábiles.

#### Artículo 32. Reconocimientos médicos

La empresa velará por la práctica de reconocimientos médicos, incluidos análisis de sangre y de orina, tanto iniciales como periódicos, conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes y como mínimo uno al año. Por su parte, los trabajadores estarán obligados a someterse a cuantos reconocimientos médicos disponen las empresas a cargo de ellas, tanto en situación activa como en situación de IT o similar.

Los reconocimientos médicos se orientarán preferentemente a las enfermedades más habituales del sector y se le entregará a ése el resultado del reconocimiento. Serán entregados en un máximo de cinco días hábiles desde la fecha en que se reciban. La Comisión Mixta velará por su cumplimiento.

#### Artículo 33. Protección a la maternidad

A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades



autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de maternidad, la empresa deberá conceder los permisos de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente de éste la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse al puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre o el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar a que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el supuesto de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de éstos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

#### Artículo 34. Período de prueba.

Se podrá concertar por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados, ni de 2 meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en tal caso, la duración máxima será de 15 días laborales.

El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuese de plantilla, salvo los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a petición de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba, sin que se produzca el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, y se computará el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo por escrito entre ambas partes.

#### Artículo 35. Obligaciones del trabajador

Todo el personal de la empresa deberá, entre otras obligaciones legales y convencionales, ante el administrador de la empresa:

- Comunicar los cambios de domicilio dentro de los 5 días naturales siguientes a haberse producido.
- Comunicar las modificaciones familiares que puedan afectar a las relaciones de trabajo con la empresa en un plazo de 5 días naturales.
- Comunicar, dentro de los 3 días naturales siguientes a haberse producido, el extravío de la tarjeta de identificación de la empresa o la autorización de transporte.
- Devolver la tarjeta de identificación de la empresa en caso de baja en la empresa.
- Avisar de las necesidades o defectos de los materiales o medios de trabajo.
- Avisar de la pérdida de las llaves de cualquier llave de la empresa que le fuera administrada a un trabajador.
- Entregar el día que se ordene los medios, útiles y herramientas que tengan asignados por razón de su trabajo.
- Cuidar la conservación y limpieza de los materiales, medios de trabajo y locales.
- Usar las prendas de trabajo y los equipos de protección individual necesarios para el puesto, respetar y no poner fuera de funcionamiento o desactivar cualquier medio de protección colectiva.

#### Artículo 36. Régimen disciplinario

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

#### Artículo 37. Relación de infracciones. Graduación de las faltas

37.1.- Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

e) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

f) La desatención y falta de corrección en el trato con el público, cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

g) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

h) La embriaguez o el consumo de drogas no habitual en el trabajo.

i) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

j) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a la empresa.

k) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del/la trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

l) Discutir con los/as compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

37.2.- Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causasen averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez o el consumo de drogas habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal, cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

p) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etcétera) y la utilización de teléfono fijo o móvil propiedad de la empresa e incluso el uso de teléfono móvil particular, para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

q) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieren incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

r) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

s) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

t) El incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

37.3.- Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando, encontrándose en baja el/la trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a esta, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.



i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual y moral (ver artículo 31).

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1 d) y 2 l) y m) del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

o) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

p) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

q) El incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

Artículo 38.- Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, y despido disciplinario.

2. La prescripción de las sanciones se producirá al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 39.- Retirada de carnet de conducir

Los trabajadores que requieran de la disposición de carnet de conducir para el desempeño de sus labores en la empresa y les sea retirado el mismo será considerado como falta muy grave y les será de aplicación la sanción de suspensión de empleo y sueldo por el mismo periodo que la retirada de carnet.

No se aplicará lo previsto en el párrafo anterior en los casos de reincidencia o si la retirada del carnet viene motivada por el consumo de estupefacientes, ingestión de bebidas alcohólicas o por hechos considerados como delito. En estos casos, el trabajador será sancionado con una falta muy grave, cuya consecuencia será el despido disciplinario.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial, deberán ser abonadas por el trabajador que sea responsable de las mismas.

Artículo 40.- Régimen disciplinario para el acoso sexual y moral

La empresa y la representación de los trabajadores firmantes se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre mujeres y hombres, así como por la no discriminación por cuestiones de sexo, orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente convenio

reconocen la necesidad de prevenir todos aquellos comportamientos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, reiterándose que dichas conductas no serán toleradas bajo ninguna circunstancia.

A estos efectos se entiende por:

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

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

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

Las organizaciones firmantes del convenio manifiestan su compromiso de mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

Todo comportamiento, práctica o situación que atente contra la dignidad, respeto, intimidad y/o libertad de los/as trabajadores/as, desarrolladas en el ámbito laboral, serán conceptuadas como faltas muy graves.

Serán sancionables como tal:

- las conductas consideradas acoso moral, con las cuales se intenten someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente el entorno laboral,

- y las conductas consideradas de acoso sexual, conductas consistentes en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada y no recíproca.

Disposición adicional primera

En lo no regulado en este convenio colectivo, y a salvo de las remisiones expresas en él a determinada normativa supletoria, se estará a lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas que lo desarrollan.

Tabla salarial 2017

Grupo; salario

1º.- Profesional oficio tercera, mozo/a, personal limpieza; 746,89 €

2º.- Mozo/a especializado/a, auxiliar administrativo/a, profesional oficio 2º; 758,93 €

3º.- Ayudante, escaparatista, profesional oficio 1º, oficial administrativo/a, cajero/a, viajante, vendedor/a, dependiente, chófer camión; 777,76 €

4º.- Jefe/a administrativo/a, contable, jefe/a división, jefe/a de taller, jefe/a de personal, jefe/a de compras, jefe/a de ventas, jefe/a de sucursal, jefe/a de almacén, jefe/a servicio mercantil, encargado/a establecimiento, titulado/a medio; 849,91 €

5º.- Director/a; titulado/a superior; 1456,71€