

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía Delegación Territorial en Córdoba

Núm. 980/2019

Convenio o Acuerdo: Promotora de Detallistas de Alimentación SA

Expediente: 14/01/0057/2019

Fecha: 26/03/2019

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Bartolomé Jurado Luque

Código 14001552011994.

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de Promotoras de Detallistas de Alimentación SA, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

El Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Univ, Angel Herrador Leiva.

VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

"PROMOTORA DE DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN SA"

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación, vigencia y otros

Artículo 1º. Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales y condiciones económicas de trabajo entre la empresa "Promotora de Detallistas de Alimentación SA" y su personal.

Quedan excluidos del presente Convenio quienes ejerzan en la empresa las funciones de alta dirección y alta gestión, comprendidos en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º. Vigencia y denuncia del convenio

El presente convenio tendrá una duración de cinco años, desde el día 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023. Sus efectos económicos tendrán idéntico período de vigencia.

La denuncia del presente Convenio se deberá hacer por cualquiera de las partes con una antelación a su vencimiento no inferior a tres meses.

Artículo 3º. Compensación y absorción

Las condiciones económicas que se fijan en el presente Convenio serán compensables y absorbibles con las de igual naturaleza que vinieran percibiendo los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

De igual forma, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados en cómputo anual, superasen el nivel total del presente Convenio. Y ello, en su caso, por la diferencia resultante también en cómputo anual global.

Artículo 4º. Vinculación a la totalidad

Este Convenio constituye un todo orgánico indivisible, por lo que quedará nulo y privado de toda eficacia en el caso de que no se apruebe la totalidad de su contenido.

Artículo 5º. Interpretación y vigilancia del convenio

Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Se compondrá de dos vocales por la representación social y dos vocales por la representación económica.

Las atribuciones que legalmente corresponden a esta Comisión en la interpretación y vigilancia del Convenio, aún teniendo en cuenta su carácter previo, no excluyen las facultades que competen a la Jurisdicción Laboral.

Por acuerdo de la Comisión negociadora se le encomienda expresamente lo siguiente:

- Absentismo.
- Intervención Calendario Laboral.
- Clasificación Profesional.
- Incentivos personal de tiendas.

Las comisiones se constituirán con respecto a la de clasificación profesional en el primer semestre del 2016 y con respecto a la de incentivos en el primer trimestre del mismo año, y deberán de adoptarse conclusiones antes del tercer año de vigencia.

CAPÍTULO II

Jornada, Vacaciones y Licencias

Artículo 6º. Jornada

La jornada de trabajo será de cuarenta horas de trabajo efectivo respetando los descansos establecidos por Ley, distribuidas de la forma que se establezca en el Calendario Laboral pactado entre la representación de las partes.

Los días 24 y 31 de diciembre, así como los tres días de Feria oficial, el horario de trabajo será de 9.00 a 14.00 horas.

Jornada de feria Córdoba: de 9 h. a 14 h.

Jornada de feria Provincia: tras el certificado correspondiente expedido por el Ayuntamiento de cada municipio en el que aparezca los días oficiales de feria será horario matinal de 9 h. a 14 h., en aquellos Ayuntamientos en los que el periodo de Fiestas sea inferior a Córdoba Capital se compensará, dando en descanso la diferencia existente.

Artículo 7º. Vacaciones

Las vacaciones para todo el personal serán de treinta días naturales.

El calendario de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores antes del día 31 de marzo de cada año.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un mínimo de días proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 8º. Permisos y Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del

trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y el tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio
- b) Tres días por nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Los trabajadores inmigrantes con familiares en el extranjero podrán disfrutar de siete días naturales de vacaciones acumulados a los fijados para los referidos permisos al objeto de destinarlos al viaje que deban realizar por nacimiento y fallecimiento o enfermedad grave de los parientes indicados en este apartado.
- c) Dos días por intervención quirúrgica de parientes hasta primer grado de consanguinidad, siempre que la intervención conlleve que el afectado no pueda valerse por sí mismo.
- d) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley o en este Convenio Colectivo.
- g) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo, con el correspondiente visado del facultativo cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
- h) Las horas precisas para concurrir a exámenes finales de los trabajadores y trabajadoras, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.
- i) Un día, o seis horas al año, con justificación del tiempo empleado con el correspondiente visado del facultativo, para acompañar a hijo menor de 14 años para asistencia médica en consultorio en horas coincidentes con la jornada laboral del trabajador.
- j) Un día por Matrimonio de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- k) El tiempo preciso para examen del permiso de conducir y asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición por el trabajador de vivienda que deban hacerse personalmente y coincida con la jornada laboral del trabajador.
- l) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- m) Parejas de hecho. Se reconoce el mismo derecho que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiendo contraído matrimonio entre ellos, conviven en unión estable y duradera previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

CAPÍTULO III

Condiciones Económicas

Artículo 9º. Régimen de retribuciones

Las condiciones económicas del presente Convenio para el primer año de su vigencia son las que se especifican en el Anexo I de este texto.

Para los años 2020, 2021, 2022 y 2023 las retribuciones para los Grupos I al IV; ambos inclusive, se negociarán por ambas partes durante el mes de enero de cada anualidad, pactándose desde este momento que el incremento anual será como mínimo del

0,5%; y como máximo del 1%; aplicado sobre la remuneración del año anterior a la subida.

Artículo 10º. Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias equivalentes a una mensualidad de sus retribuciones salariales fijas, abonables los días 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente.

Igualmente los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a una paga de participación en beneficios, equivalente a una mensualidad de sus retribuciones salariales fijas, abonable el día 15 de marzo del año siguiente al de su devengo.

Los trabajadores que así lo soliciten percibirán el importe de dichas pagas prorrateado mensualmente.

Artículo 11º. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias que por circunstancias extremas sea necesario realizar se compensarán en tiempo equivalente de descanso.

Artículo 12º. Complemento individual por rendimiento

La empresa podrá retribuir a los trabajadores que temporalmente realicen funciones de especial responsabilidad o elevado rendimiento mediante complementos o mejoras superiores a las retribuciones salariales establecidas en el presente Convenio. Tales complementos o mejoras tendrán en todo caso carácter transitorio, en tanto persistan las circunstancias que hayan dado lugar a su abono, por lo que no serán consolidables.

Artículo 13º. Cláusula de garantía

Si como consecuencia de la aplicación de los conceptos retributivos establecidos en el presente Capítulo el salario de algún trabajador resultara inferior al que anteriormente viniera percibiendo, se le reconocerá un Complemento Personal Transitorio por importe equivalente a la diferencia resultante.

Este complemento Personal Transitorio será compensable y absorbible con los incrementos retributivos posteriores.

CAPÍTULO IV

Clasificación Profesional

Artículo 14º. Disposiciones generales

Las categorías establecidas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades de la empresa no lo requieren.

Son así mismo enunciativas, las funciones asignadas a cada categoría, estando cada uno de los empleados obligado a ejecutar los trabajos que le sean encomendados, dentro de los que sean propios de su grupo profesional, sin menoscabo de su dignidad.

Artículo 15º. Clasificación según la modalidad contractual

Atendiendo a la modalidad contractual que le vincule a la empresa, el personal se clasificará en:

- a) Fijos. Son aquellos trabajadores vinculados a la empresa por un contrato de trabajo indefinido.
- b) Temporales: Son aquellos trabajadores contratados por tiempo determinado en cualquiera de las modalidades permitidas por las normas legales vigentes.

Serán contratos eventuales los que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Este tipo de contratación por circunstancias de la producción podrá acumular, en uno o varios contratos, una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

- c) Temporales con contratos formativos: Son aquellos trabaja-

dores vinculados a la empresa mediante contratos de trabajo en prácticas o contratos para la formación, al amparo de lo dispuesto en el artículo 11º del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

En lo que respecta a duración del contrato, periodo de prueba, tiempo dedicado a la formación teórica y trabajo efectivo y protección social de los trabajadores contratados al amparo de estas modalidades, se estará a lo dispuesto en las referidas disposiciones.

Las retribuciones de los contratos en prácticas en el primer año de vigencia del contrato serán del 60 por 100 del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En el segundo año de vigencia del contrato la retribución será del 75 por 100 del referido salario.

La retribución de los contratos para la formación será equivalente al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 16º. Clasificación según las funciones

El personal de la empresa se clasificará por razón de sus funciones en los siguientes grupos:

Grupo O. Pertenecen a este Grupo los trabajadores que pertenecen a la estructura general de la empresa, con responsabilidades sobre más de un establecimiento.

Grupo I. Pertenecen a este Grupo los trabajadores que están al frente de un establecimiento cuyas ventas anuales sean superiores a 1.920.000 Euros, ejerciendo funciones de dirección del mismo, siempre que tengan a su cargo más de diez trabajadores.

Grupo II. Pertenecen a este grupo los trabajadores que están al frente de un departamento, teniendo atribuida la responsabilidad de su rentabilidad y adecuado aprovisionamiento.

Grupo III. Pertenecen a este Grupo los trabajadores que ejercen funciones que requieren una determinada cualificación profesional y dependen directamente de un responsable de departamento o establecimiento colaborando con ellos y bajo su supervisión.

Estarán incluidos en este Grupo los trabajadores cuya función consiste en conducir vehículos de la empresa de tonelaje superior a 3.500 kgs.

Grupo IV. Pertenecen a este Grupo los trabajadores que ejercen funciones que requieran unos determinados conocimientos prácticos, ejerciendo sus funciones bajo la dependencia y responsabilidad de trabajadores de grupos superiores.

Estarán incluidos en este Grupo los trabajadores cuya función consista exclusivamente en labores de caja, tareas auxiliares en administración y de atención y orientación del público en los distintos establecimientos.

Grupo V. Pertenecen a este Grupo los trabajadores que ejercen funciones que no requieran conocimientos prácticos específicos; ejercen labores de reposición de productos, ayuda a los responsables de secciones de percederos y funciones auxiliares de caja, pudiendo realizarlas indistintamente.

Artículo 17º. Promoción

El personal al servicio de la empresa tendrá derecho a ser promocionado y ocupar las vacantes que pudieran producirse o los nuevos puestos de trabajo que pudieran crearse para lo cual la Dirección de la empresa deberá anunciar las plazas a cubrir informando a los representantes legales de los trabajadores.

Para garantizar la objetividad en la provisión de las vacantes convocadas, se realizarán pruebas de actitud al personal de la empresa que las solicite. El contenido de las pruebas y la evaluación de los solicitantes será competencia de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 5º del presente Convenio constituida en

Comisión de Exámenes.

En el supuesto de que no existan solicitantes o no superen las pruebas establecidas las vacantes serán cubiertas por personal de nueva contratación.

Artículo 18º. Formación

La empresa se compromete a proporcionar cursos de régimen interno, elaborados e impartidos por los propios responsables de la empresa con o sin auxilio exterior, que garanticen el conocimiento a fondo del puesto de trabajo que desempeña cada trabajador, y sirvan para mejorar la productividad general en la empresa, siendo consideradas tiempo de trabajo.

CAPÍTULO V

Mejoras Sociales

Artículo 19º. Complementos de enfermedad y accidente

En la situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo la empresa abonará al trabajador afectado el equivalente a la totalidad de sus retribuciones.

En la situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente no laboral o de enfermedad común la empresa abonará al trabajador el equivalente a las prestaciones de la Seguridad Social que correspondan a tal situación, durante los tres primeros días de la baja; y complementará dichas prestaciones a partir del cuarto día, inclusive, y hasta un máximo de un mes, en la cantidad necesaria para que el trabajador perciba la totalidad de sus retribuciones.

Los complementos establecidos en este precepto para las situaciones de Incapacidad Temporal derivada de accidente no laboral o de enfermedad común se percibirán únicamente en el primer proceso de incapacidad que se padezca en un año. En el supuesto en que en un período de un año desde el alta médica de un primer proceso de incapacidad el trabajador volviera a causar baja, en este segundo proceso de incapacidad solo percibirá las prestaciones de la Seguridad Social.

Se faculta a la comisión paritaria del Convenio, para su intervención e interpretación sobre el tema, en casos específicos.

Artículo 20º. Seguro de accidentes

La empresa concertará un Seguro Colectivo de Accidentes en virtud del cual el trabajador que fallezca por causa de accidente bien sea de trabajo o accidente no laboral, o se le reconozca invalidez permanente absoluta o gran invalidez, percibirá, el afectado o sus derechohabientes, la cantidad de 30.050,61 euros.

Artículo 21. Conciliación de la vida laboral y familiar

A petición de la madre, se podrá acumular el periodo de lactancia legal a la baja de maternidad en un número de días equivalentes a las horas de reducción de jornada que le correspondan por el periodo de lactancia. La acumulación aumentará proporcionalmente en los supuestos de parto múltiple.

En los supuestos de adopción acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por materni-

dad regulados en el artículo anterior. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine en la legislación vigente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho.

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

Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el periodo de baja por maternidad a las vacaciones.

Excedencias por cuidado de un menor y familiares:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 4 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 2 años los trabajadores y trabajadoras para atender el cuidado de un familiar, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidentes, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando un nuevo sujeto causante de derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que los trabajadores permanezcan en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

Licencias sin sueldo.

Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses los trabajadores que, habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho a un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores. Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Igualmente, cuando los cuidados que requieran los familiares hasta 2 grado y no supongan periodos largos y continuados de atención, se podrán solicitar licencias sin sueldo previa justifica-

ción de dicha atención.

Artículo 22º. Riesgos laborales y salud laboral

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y la planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tenga por fin la eliminación o control y la reducción de los riesgos a partir de su evaluación, adoptando las medidas preventivas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud, en cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores. Serán de aplicación para la empresa y todos los trabajadores de la misma las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los Reglamentos que la desarrollan.

La empresa viene obligada a realizar un reconocimiento médico a todos los trabajadores de la misma, atendiendo al puesto específico y en razón del sexo, al menos una vez al año, cuyo resultado será facilitado a cada trabajador.

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros a los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VI

Funciones sindicales en la empresa

Artículo 23º. Representación sindical

Los temas de representación de los trabajadores y acción sindical en la empresa se regirán por lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones dictadas en su desarrollo.

CAPÍTULO VII

Garantía del Convenio

Artículo 24º. Garantía del convenio

Las partes negociadoras del Convenio acuerdan y a ello se comprometen formalmente, no solicitar ni adherirse a ningún otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, por toda la vigencia del que ahora suscriben.

Artículo 25. Comisión de absentismo

Las partes asumen que el absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en todos los órdenes de la empresa, perjudicando con ello la competitividad eficaz de la misma y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores y trabajadoras. La reducción de absentismo injustificado en el ámbito de la empresa es un objeto compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los empleados. A tal fin se acuerda la constitución de una Comisión de Absentismo, dentro de la Comisión Paritaria, que tendrá las siguientes funciones: a) Identificar las causas del absentismo, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente. b) Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras. c) Difundir la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

Artículo 26º. Solución extrajudicial de conflictos laborales

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, al objeto de establecer un procedimiento de solución de los conflictos colectivos que puedan generarse, acuerdan la adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales así como a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y a la empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 27º. Facultad sancionadora

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente Título.

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

La falta de atención al público con la corrección y diligencia debidas se graduará en función de la notoriedad, trascendencia o las consecuencias de la misma.

Artículo 28º. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
4. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico.
5. El empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
7. No avisar a su jefe/a inmediato de los defectos del material o de las mercancías.

Artículo 29º. Faltas graves

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.
6. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
7. La no presentación a la Empresa de los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal, en los plazos legalmente establecidos.
8. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
9. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador/a, sus compañeros, la empresa o terceros.

Artículo 30º. Faltas muy graves

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, así como la apropiación indebida de muestras promocionales o cualquier otro tipo de artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado.
3. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.
6. Falta de respeto o consideración al público.
8. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
9. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
12. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
13. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
14. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, en favor de otras personas.
15. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
16. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
17. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.
18. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
19. No respetar, conociendo las medidas o normas, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de carácter higiénico o sanitario aplicables por razón de la naturaleza de las mercancías objeto del comercio de la empresa.
20. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, su-

pondrá una circunstancia agravante de aquélla.

21. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

22. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 31. Régimen de sanciones

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

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

Artículo 32. Sanciones máximas

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

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

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

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 33. Prescripción

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

Artículo 34. Generalidades

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

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

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general. Cuando la empresa tenga constancia de la afiliación de un trabajador al que se imputaran unos hechos que pudieran dar lugar a sanción que exija previamente la audiencia al delegado sindical, dicha audiencia habrá de hacerse al menos con dos días hábiles de antelación a la comunicación al trabajador de la decisión sancionadora.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Plan de Igualdad.

En el plazo de seis meses las partes negociarán un Plan de Igualdad con el fin de promover acciones que favorezcan la igualdad de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa.

Segunda. Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

En cuanto al procedimiento de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, la dirección de la empresa y el comité de empresa han evaluado en concreto, el informe que la sociedad española de ginecología y obstetricia ha elaborado sobre riesgos que el puesto de trabajo puede suponer para las trabajadoras embarazadas.

De dicho informe se desprende que las actividades de manejo de cargas y las posturas son sin duda la circunstancia más frecuente en la mayoría de los trabajos que dificultan la actividad la-

boral de la mujer embarazada. Es una recomendación general, dado que la concreción depende de múltiples posibilidades y se hace difícil concretar en qué semana supone un riesgo para el embarazo el trabajo que se realiza, aunque recomiendan interrumpir la actividad laboral en la semana 20 o 18, si el parto es múltiple.

Por ello, siguiendo las recomendaciones generales que existen en dicho informe y partiendo del hecho de que las pautas para la concesión o denegación de la prestación por la suspensión del contrato no son competencia de la empresa si no de la mutua, la dirección de la empresa se compromete a asesorar en todos los trámites y documentación a todas aquellas trabajadoras que quieran solicitar la suspensión de riesgo por el embarazo ante la mutua y se encuentren en la semana 20 de gestación, estén afectadas por dichos riesgos y no tengan un puesto de trabajo alternativo que reduzca el riesgo por embarazo.

Tercera. Formación.

1. Con carácter general la empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito en los términos y según el procedimiento previsto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar, con el fin de promoción profesional y capacitación. Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género).

2. La empresa tomará las medidas necesarias para procurar hacer uso del crédito para la formación de que anualmente disponga en base a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, en aras a obtener un adecuado desarrollo profesional del trabajador y mejorar la competitividad de la empresa. En este sentido informará a los representantes de los trabajadores acerca del crédito disponible para formación y, caso de no programar ninguna acción formativa a cargo de dicho crédito, informarán, previa petición de los representantes de los trabajadores, de los motivos que justifican esa decisión en el último trimestre de cada ejercicio.

3. En el supuesto de que la empresa renuncie a programar acciones formativas con cargo al mencionado fondo, los representantes de los trabajadores podrá proponer acciones formativas que deberán estar relacionadas siempre con la actividad productiva de la empresa; estas acciones podrán incluirse en el Plan de Empresa y, en todo caso, la participación de los trabajadores en las mismas se realizará fuera de la jornada laboral. En caso de rechazarse las propuestas de los representantes de los trabajadores por la empresa, ésta última deberá explicar sucintamente los motivos de dicho rechazo.

5. Formación de oferta: La empresa posibilitará, cuando las necesidades productivas y la organización del trabajo lo permita, la realización de las acciones formativas que, sin coste alguno para ella, oferten los firmantes del Convenio en el marco de los convenios para la ejecución de planes de formación suscritos con el Servicio Público de Empleo Estatal, u organismo autonómico que corresponda, en desarrollo del programa formativo y que pudieran acordarse periódicamente para el sector.

6. Al objeto de posibilitar la acreditación sectorial de la formación recibida y/o la experiencia adquirida, el trabajador que lo soli-

cite recibirá un diploma según el modelo que pueda elaborar el Comité Paritario Sectorial.

7. La empresa, a petición del trabajador o de sus representantes, aportará la documentación e informes necesarios para que éstos últimos puedan llevar a cabo la solicitud del reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, según establece el Real Decreto 1224/2009 de 17 de julio o normativa que lo desarrolle, para que el trabajador lleve a cabo la solicitud.

8. Las acciones de formación que se desarrollen en la empresa deben ser sometidas a información de la representación legal de los trabajadores en los términos y según el procedimiento establecido en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo. De conformidad con el citado artículo la empresa deberá aportar, como mínimo, la siguiente información:

-Denominación y descripción de las acciones que se vayan a desarrollar y objetivos.

-Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones

-Calendario previsto de ejecución.

-Medios pedagógicos.

-Criterios de selección de los participantes.

-Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.

-Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

Los representantes de los trabajadores deberán emitir informe en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación anteriormente indicada.

Sí surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación, se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar las discrepancias entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores. Cuando la formación desarrollada en la empresa estuviese financiada, de conformidad con el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, la ejecución de las acciones formativas y su correspondiente bonificación sólo podrá iniciarse una vez hayan transcurrido los plazos totales indicados anteriormente. Asimismo las acciones formativas podrán iniciarse transcurridos 15 días desde la recepción por la representación legal de los trabajadores de la documentación referida anteriormente, sin que dicha representación legal de los trabajadores haya emitido el informe correspondiente.

Cuarta. Medio Ambiente.

El órgano unitario de representación de los trabajadores podrá designar un Delegado de Medio Ambiente de entre los Delegados de Prevención, cuyas funciones y competencias son:

-Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.

-Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

-Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.

-Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.

-Recibir de la empresa copia de la documentación que ésta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.

-Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.

-Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

La empresa designará un responsable de la interlocución con el delegado de medio ambiente de entre sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud.

ANEXO

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2019, PRIMERO DE VIGENCIA DEL CONVENIO.

Abonable en 15 pagas anuales, prorrateadas en las doce mensualidades del año

GRUPO 0	1.332,62 €
GRUPO I	1.174,47 €
GRUPO II	1.058,35 €
GRUPO III	1.029,60 €
GRUPO IV	961,05 €
GRUPO V	840,00 €

Hay varias firmas ilegibles.