

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

Convenio colectivo para el sector del comercio textil de Álava

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2015-2016-2017 para el sector del comercio textil de Álava. Código convenio número 01000365011981.

ANTECEDENTES

El día 9 de junio de 2016 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la Federación Alavesa de Empresarios de Comercio y Servicios y la representación social, ELA, UGT y CCOO en la mesa negociadora, el día 13 de abril de 2016.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 27 de julio de 2016

La Secretaria de la Delegación Territorial de Álava, por ausencia del Delegado según Disposición Adicional letra C del Decreto 191/2013 (BOPV 78 de 24 de Abril de 2013)
CARMEN DE CELIS CUEVAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO TEXTIL DE ÁLAVA

2015-2016-2017

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentran situados en la provincia de Álava.

Cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de la mencionada provincia y el centro de trabajo dentro de la misma, se aplicará el siguiente convenio, siempre que el de la provincia de donde proceda sea de inferiores condiciones.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente convenio afectará a todas las empresas que, comprendidas en el ámbito territorial del mismo, se dediquen a las actividades comerciales de compra-venta de comercio textil, teniendo tal consideración los comercios en los que se venda todo tipo de prendas de vestir, ropa de mesa, cama, y aquellos comercios en los que la actividad predominante sea la textil.

Se entenderá por actividad predominante la que derive de la conjunción de los siguientes datos:

- 1) Epígrafe de alta en el impuesto de actividades económicas.
- 2) Epígrafe de CNAE a efectos de Seguridad Social.
- 3) Volumen económico de facturación.

En caso de discordancia entre estos tres datos de valoración, habrá que atender al criterio aceptado por la jurisprudencia para determinar la actividad predominante, a saber el volumen económico de facturación.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio comenzará a regir el día 1 de enero del 2015 y su vigencia terminará el día 31 de diciembre del 2017, siendo su denuncia automática al término de su vigencia.

Ambas partes contraen el compromiso de iniciar las negociaciones para el siguiente convenio en el mes de febrero de 2018

Se establece un plazo de negociación máximo para el siguiente convenio de 36 meses

El convenio permanecerá vigente en su totalidad durante todo el periodo de negociación máximo establecido.

Artículo 4. Salarios

Se conviene la siguiente subida salarial:

- Año 2015: no se aplicará ninguna subida.
- Año 2016: incremento del 1 por ciento
- Año 2017: incremento de 0,5 por ciento revisable en febrero del 2018, (ambas partes se comprometen a sentarse y negociar una subida salarial).

Este incremento no será de aplicación a los conceptos retributivos cuya revisión esté regulada de forma distinta.

Artículo 5. Procedimiento de inaplicación del convenio

Se procederá conforme a lo establecido legalmente iniciando el correspondiente período de consultas.

En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que tendrá un plazo máximo de siete días para pronunciarse, plazo a computar desde que la discrepancia se planteara en el seno de la comisión paritaria.

En el supuesto de desacuerdo en la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 («BOPV» de 4 de abril). Se establece expresamente que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento por la mayoría de cada parte.

Las partes se comprometen a no acudir al ORPRICCE ni a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si no es por acuerdo expreso alcanzado al efecto por la mayoría de cada una

de las partes negociadoras del presente convenio.

Artículo 6. Garantía de incremento mínimo mensual

Para los trabajadores y trabajadoras afectados/as por el presente convenio, cuyas retribuciones por cualquier concepto (incentivos, pluses, etc.) sean superiores a las tablas del convenio, se establece como garantía mínima la cuantía que se especifica en las tablas salariales como “garantía mínima”. Esta garantía se aplicará en el concepto de salario base de la nómina.

Artículo 7. Jornada laboral

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalente a 1.748 horas de trabajo efectivo, durante toda la vigencia del convenio.

La jornada laboral será de lunes a sábado.

La distribución irregular de la jornada queda limitada al 5 por ciento, incluida las horas del bolsín.

Las empresas harán público en cada centro de trabajo el calendario laboral de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, antes del 31 de enero de cada año de tal forma que los/las trabajadores/as conozcan con al menos dos meses de antelación las fechas de comienzo del período vacacional. Asimismo se hará constar en dicho calendario laboral, la jornada diaria del/ de la trabajador/a y los días de descansos semanales o quincenales.

Los/as trabajadores/as que inicien su prestación de servicios a partir del 2 de enero de cada ejercicio tendrán una jornada anual proporcional a la que conste en el convenio.

Se considerarán días de trabajo todos los días hábiles considerados laborales por el calendario laboral con las excepciones que seguidamente se citan:

a) Las tardes de los sábados del mes de agosto.

b) Las tardes correspondientes al programa oficial de las fiestas de la Blanca en Vitoria-Gasteiz.

b.1) Las tardes correspondientes a los programas oficiales de las fiestas patronales de las localidades del Territorio Histórico de Álava donde el comercio textil tenga importante implantación (Llodio, Santa Lucía y San Roque).

c) La tarde del día de Olárizu.

d) Las vacaciones reglamentarias.

Se establece la obligación, del disfrute de un día laboral entre dos festivos, para los trabajadores y trabajadoras del sector.

Tendrá la misma consideración, el disfrute de un día laboral anterior o posterior a dos festivos.

Dicho disfrute no podrá ser desarrollado por un número superior al 25 por ciento de la plantilla o sección en el mismo día.

En el caso de que se genere excedente anual horario, se fijará de común acuerdo entre las partes la forma de disfrute.

Artículo 8. Bolsín horario

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 15 horas anuales por trabajador, que deberá ser realizada cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o periodos punta de venta, cuyo no cumplimiento puede ocasionar perjuicios económicos.

Dentro de este apartado, se incluyen dos inventarios generales al año que como norma general, serán al finalizar los periodos de rebajas, invierno y verano, y que se podrán realizar fuera de las horas de trabajo.

Cuando la empresa haga uso de esta facultad, la jornada ordinaria, no podrá en ningún caso exceder de las 9 horas diarias.

Para ello deberán cumplirse los siguientes requisitos:

1. Preaviso de 5 días a los afectados/as y al comité de empresa o delegados/as de personal, con información por escrito de las causas que lo motivan.

2. Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente sino que se compensarán con tiempo libre dentro del año natural, bien en jornadas completas o bien en medias jornadas.

3. En cualquier caso, cuando se haga uso del bolsín aquí establecido, las empresas estarán obligadas a garantizar a su personal, el descanso de 12 horas entre jornada y jornada de trabajo, así como a abonar de dietas los gastos que correspondan a la cena o desayuno en su caso.

El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad entre empresa y trabajador/a, quien deberá comunicar con la antelación posible las fechas que prefiera el tiempo de compensación para propiciar el posible acuerdo entre las partes."

Artículo 9. Inventarios, rebajas y cambios de precios

Se podrán realizar a puertas cerradas los inventarios, rebajas y cambios de precio.

Aquellas/os trabajadoras/es que antes o después del horario comercial tengan que realizar inventarios y bajadas de precios en periodos de rebajas o distintas promociones durante el año, se les abonarán la cena o desayuno y las horas serán retribuidas como hora extra.

Las horas que excedan de la jornada ordinaria, más el bolsín horario en su caso, para realizar estas labores tendrán la consideración de horas extras.

Artículo 10. Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, que se abonarán según el promedio de lo percibido por el trabajador/a durante los tres meses anteriores al disfrute de las mismas, excluyendo de dicho cómputo los conceptos de dietas, plus transporte, y plus disponibilidad. Si la cifra resultante fuera inferior al salario fijado en este convenio, se abonará como mínimo sobre el salario convenio más plus de antigüedad.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano. De los 30 días de vacaciones, 21 se disfrutarán ininterrumpidamente entre las fechas 15 de junio al 15 de septiembre, salvo voluntario acuerdo entre las partes de ser disfrutadas en periodos no comprendidos en las fechas señaladas.

El resto de los días se disfrutarán de común acuerdo por ambas partes.

No podrán comenzar las vacaciones en domingo o víspera de fiesta. En los casos en que el periodo de vacaciones coincida con la permanencia del trabajador/a en situación de incapacidad temporal iniciada antes o durante el periodo de vacaciones se aplicará expresamente la jurisprudencia que el Tribunal Supremo establezca en cada momento sobre este asunto. En el caso de que se concedan vacaciones tras el periodo de IT optativo, el importe de las vacaciones será el compuesto por el salario base y la antigüedad, más la media de lo percibido por comisiones en los tres meses anteriores al inicio del disfrute del periodo de vacaciones.

Artículo 11. Enfermedad o accidente

En caso de baja derivada de enfermedad o accidente, el trabajador/a percibirá durante el plazo de 18 meses el 100 por ciento de su salario convenio. Quedará excluido de dicho complemento los conceptos de dietas, plus transporte y plus disponibilidad.

Artículo 12. Licencias

El personal tendrá derecho a las siguientes licencias o permisos retribuidos, sin perjuicio de lo establecido en el ET y el Acuerdo Marco del Comercio, por las siguientes causas:

a) Todo el personal que contraiga matrimonio, tendrá derecho a 19 días de permiso a razón del salario del convenio más antigüedad.

b) Nacimientos de hijos/as, tres días, de los cuales dos serán laborables.

c) Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos/as, padres-madres, abuelos/as, nietos/as y hermanas/os naturales y políticos, tres días que podrán ampliarse hasta dos más en caso de desplazamiento al efecto o prolongación de gravedad.

d) Se concederán también licencia en caso de hospitalización por tiempo que dure la hospitalización con un máximo de tres días.

No tendrá la consideración de hospitalización los ingresos hospitalarios que se produzcan para realizar intervenciones de cirugía menor o ambulatoria.

e) 3 días por hospitalización a domicilio no acumulables a la licencia de hospitalización.

f) Licencia para acompañar a consulta médica a menores y familiares de primer grado dependientes (padres-madres e hijos/as):

1. Para menores hasta 12 años: Se tendrá derecho al permiso, siempre con justificante, cuyas horas serán la mitad retribuidas y la otra mitad recuperables, con un máximo anual de horas retribuidas de 20 horas.

Esta recuperación se hará desde la primera licencia concedida, es decir, si el permiso dura 2 horas, 1 corre a cargo de la empresa y la otra hora se tendría que recuperar.

2. Para menores desde 13 a 18 años: las horas de permisos serán recuperables.

En ambos casos la recuperación de las horas estará en función de la organización de la empresa, siendo esta quien decida el horario de la recuperación de las horas.

Por el tiempo indispensable para acudir al médico de medicina general o especialista, siempre y cuando se justifique.

Por matrimonio de padres o madres, hijos/as y hermano/as naturales o políticos un día.

Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos un año con anterioridad a la fecha de la solicitud y certificación de registro de parejas de hecho) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo en su punto

Para todas estas licencias:

Además de exigir el correspondiente justificante, se deberán e comunicar, previamente de forma escrita, a la empresa con antelación suficiente, salvo para caso de emergencia.

Las licencias o permisos solo se mantendrán en vigor mientras dure la situación que dio lugar a la generación del derecho.

Artículo 13. Acumulacion de la lactancia

El trabajador/a tendrá derecho a la acumulación de la lactancia en 14 días naturales.

Para estos casos de acumulación de la lactancia se tendrá este derecho sólo por el tiempo que se haya devengado del mismo, pudiendo ser descontado aquella parte proporcional que se ha pagado y que posteriormente no se ha devengado, por extinción o suspensión de la relación laboral.

Así por ejemplo, el trabajador/a que acumule la lactancia y que posteriormente solicita una excedencia antes de que la niña o niño cumpla 9 meses, en el finiquito se le descontara la parte proporcional del tiempo que reste hasta el cumplimiento de los 9 meses.

En caso de parto múltiple se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Así mismo se deberá solicitar por escrito y con un preaviso mínimo de 15 días

Artículo 14. Conceptos retributivos

Los conceptos retributivos serán los siguientes:

Salario base convenio: lo establecido en las tablas anexas.

a) Complementos:

1. Plus de antigüedad.
2. Horas extraordinarias.
3. Gratificaciones extraordinarias.
4. Pluses especiales.
5. Plus disponibilidad

Artículo 15. Antigüedad

Consistirá en cuatrienios, equivalente al 5 por ciento del salario base fijado por el convenio, según categoría profesional.

Artículo 16. Pluses especiales

En aquellas empresas cuyas actividades que por estipulación del acuerdo marco del comercio, se declare la existencia de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad, se abonará al personal, que desempeñe dichos puestos de trabajo un plus del 5 por ciento, 10 por ciento, 15 por ciento y 20 por ciento sobre los salarios base de este convenio, según concurran uno, dos, tres, o cuatro respectivamente.

Artículo 17. Horas extraordinarias

Ante el grave problema, que supone el nivel de desempleo existente, ambas partes acuerdan, procurar evitar la realización de horas extraordinarias como norma de trabajo.

Sólo en casos de excepción podrán realizarse las mismas, sin que por ningún concepto pueda sobrepasarse los límites legales establecidos. Dichas horas serán abonadas como mínimo con un 75 por ciento de recargo sobre la hora ordinaria.

Cuando las horas extraordinarias se realizan en domingo o festivo, el recargo será del 150 por ciento.

Se considerarán como horas extraordinarias cualquier tipo que exceda de la jornada laboral establecida.

Las horas extras estructurales se podrán compensar por tiempo libre y siempre con un recargo del 75 por ciento sobre el tiempo trabajado.

Asimismo y de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a se podrán sumar para ser disfrutadas por días completos. Las horas estructurales no podrán sobrepasar el número de 80 horas anuales.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias

Los/las trabajadores/as gozarán de las siguientes pagas extraordinarias, cuyo importe será de una mensualidad y del total de los emolumentos salariales que el trabajador/a perciba, exceptuando expresamente tanto el concepto de dietas, como el plus de transporte, como el plus de disponibilidad, y serán abonadas antes de las siguientes fechas límites:

- a) Paga de marzo antes del 31 de marzo.
- b) Paga de verano, antes del 17 de julio.
- c) Paga de Navidad, antes del 22 de diciembre.

La paga de marzo podrá ser fraccionada mensualmente, cuando la empresa lo requiera.

Los periodos de incapacidad temporal por enfermedad, o accidente de trabajo, se computaran como tiempo de trabajo a efectos del percibo integro de estas gratificaciones extraordinarias. Durante este periodo el importe de las pagas extras se compondrá de salario base, antigüedad, más el promedio de las comisiones generadas en los seis meses anteriores de generación de la paga extra, o en los doce en el caso de ser de generación anual.

Cuando los/las trabajadores/as tengan establecidas comisiones por ventas, estas formarán parte de la totalidad de los emolumentos que se perciben en concepto de pagas extraordinarias. Para el cálculo de las mismas, se tendrán en cuenta el promedio de lo percibido por el trabajador/a en los seis meses de generación de cada una de las pagas (doce meses en el caso de la paga extra de marzo). En caso de que las pagas sean prorrateadas total o parcialmente alguna de ellas, el cálculo el promedio percibido se hará sobre el periodo de generación del año anterior.

Artículo 19. Dietas y gastos de desplazamiento

El personal al que se le confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá además, según el desplazamiento, sea cual sea su porcentaje de jornada de trabajo, una dieta de 8,00 euros, y 10,70 euros diarios respectivamente. Para el año 2017 el incremento que se aplicará será el mismo que para la subida salarial estipulada para ese año en el presente convenio.

Cuando los/las trabajadores/as tengan que usar para el desplazamiento por motivo de comisión de servicio de la empresa su vehículo particular, será retribuido con un importe de 0,27 euros por km.

Si por motivo de la realización de inventarios o trabajos excepcionales, no hubiera transporte público a la hora de salida del trabajo, la empresa abonará los gastos ocasionados por el desplazamiento que haya que realizar.

En aquellas tiendas que permanezcan abiertas durante toda la jornada sin interrupción, las/los trabajadoras/es tendrán derecho a percibir una dieta diaria de 8 euros, para los años 2015 y 2016, siempre que su jornada laboral diaria coincida total o parcialmente con el horario comprendido entre las 13: 30 y las 16: 30. Este importe será revisado anualmente de acuerdo con el incremento anual que se aplique en las tablas salariales.

Dicha dieta se abonará en su importe completo al trabajador/a que preste servicio en la totalidad del horario indicado, con independencia de que su contrato sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

La dieta se abona por prestar servicios desde las 13: 30 a 16: 30.

El abono de la dieta para las/los trabajadoras/es que no tengan jornada completa se realizará de igual forma que las/los trabajadoras/es a jornada completa.

A los/las trabajadores/as que presten servicios en el centro comercial de Etxabarri Ibiña y acrediten residir en Vitoria-Gasteiz o localidad que diste más de 6 km. de dicho centro de trabajo percibirán un plus de transporte mensual de 52,43 euros, cantidad que será revisada anualmente incrementándose según los incrementos pactados para el resto de conceptos retributivos.

Los conceptos regulados en este artículo quedan expresamente excluidos de su abono en el periodo de vacaciones, en los periodos de incapacidad temporal, y en las pagas extras, así como para el cálculo de indemnizaciones.

Estos conceptos se actualizarán para el año 2017, de acuerdo al incremento salarial definitivo que se pacte.

Artículo 20. Plus de disponibilidad

Los/las trabajadores/as que presten servicios antes de las 10: 00 horas y/o después de las 21: 00 horas, dentro de su horario normal de trabajo, percibirán un plus de 6 euros (para el año 2015 y 2016) por cada hora trabajada en dicho horario, o fracción proporcional en caso de no prestar servicio durante una hora completa.

Dicho plus no será compatible con cualquier otra compensación que la empresa abone por la misma circunstancia. Expresamente se excluye el abono acumulativo del plus de disponibilidad, cuando en dicho horario se realicen horas extras, ni cuando las horas que se realicen sean derivadas del bolsín horario del artículo 8 del presente convenio. Sí será compatible este plus con el plus de nocturnidad.

Artículo 21. Sustitución del puesto de cajera/o

En aquellas empresas en las que exista el puesto de cajera/o, y esta sea sustituida de forma habitual y/o en situación de ausencia justificada, por otra trabajadora que asuma la totalidad de sus funciones y responsabilidad, esta "sustituta de cajera/ro" percibirá las retribuciones propias de dicho puesto en proporción al tiempo trabajado en él. A los efectos del cálculo del complemento de sustitución de cajera/o, se tendrá en cuenta la retribución bruta anual fijada para la categoría de cajera/ro en las tablas salariales y se dividirá entre el número de horas anuales, dando como resultado el importe salarial por hora, correspondiente a la categoría de cajera/o.

El complemento a percibir será el resultado de restar a este valor hora de la/el /o, el valor hora de la categoría de la persona que la sustituya y que venía percibiendo.

Artículo 22. Recargo de los atrasos salariales

Los atrasos provenientes de este convenio correspondientes al año 2015 y 2016, se pagarán en la mensualidad siguiente a la inserción de este convenio en el BOTHA. En aquellos casos en que así no se realizara, se establece un recargo según el interés legal del dinero, que será abonado, por la diferencia entre los que debiera percibir y lo percibido.

Artículo 23. Idiomas

Los/las trabajadores/as con conocimientos acreditativos ante sus empresas de una o más lenguas o idiomas y siempre que este conocimiento sea requerido o pactado por la empresa, percibirán un plus especial del 10 por ciento sobre el sueldo base.

Artículo 24. Ornamentación

El personal no clasificado como escaparatista que realice no obstante como función de su trabajo, el de ornamentación y cuidado de los escaparates, y siempre que sea requerido para desempeñar dicha función por el empresario, percibirá un plus especial del 10 por ciento sobre salario base.

Artículo 25. Bolsa de estudio

Se crea una bolsa de 28,55 euros mensuales, (por nueve meses de curso) para todos los empleados/as acogidos a este convenio que quieran realizar fuera de las horas de trabajo, estudios que tengan aplicación dentro del sector textil, y su distribución se llevará a efecto, de acuerdo con las normas que se establezcan dentro de cada empresa, en función del número de solicitudes, calificaciones, etc.

En el caso de que el curso no tenga duración mensual, la cuantía se abonará de forma prorrateada en función de los días de duración del curso.

En 2015 el importe de la bolsa de estudios se revisará según el incremento salarial pactado.

Artículo 26. Absorción y compensación

Las condiciones económicas fijadas en este convenio, formarán un todo o unidad indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Artículo 27. Garantías personales

Se respetarán las condiciones personales, que globalmente consideradas, superen las establecidas en el presente convenio, en el sentido de que los/las trabajadores/as que antes de la vigencia del convenio vinieron percibiendo una remuneración superior a la aquí establecida, no vean disminuida su remuneración total en sus respectivas empresas, como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 28. Seguridad e higiene en el trabajo

Todas las empresas y trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, observarán el más estricto cumplimiento de cuanto se señala en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y cuantas disposiciones legales sean publicadas sobre esta materia

Artículo 29. Ropa de trabajo

Las empresas que obliguen a los/las trabajadores/as a utilizar un uniforme específico de trabajo deberán proporcionarlo al inicio de la relación laboral y reponerlo cuando su estado lo haga necesario.

Artículo 30. Traslados

Cuando se solicite por parte del trabajador/a el traslado a un centro de trabajo de la misma empresa pero ubicado en otra provincia distinta, este trabajador/a tendrá derecho preferente a la contratación en el centro de trabajo de destino, considerándose dicha relación laboral

a todos los efectos como una nueva relación laboral y sometida a todo caso a la regulación laboral vigente en el nuevo de centro de trabajo.

Artículo 31. Comisión paritaria del convenio

Se establece la comisión paritaria del convenio, que estará constituida de la siguiente forma:

– Un/una presidente/a: el/la que las partes designen de común acuerdo.

Tendrá funciones de moderador, con voz pero sin voto.

– Un/una secretario/a: el/la que las partes designen, con voz pero sin voto.

– Vocales: tres representantes de los trabajadores/trabajadoras, que serán designados por las centrales sindicales firmantes del convenio de acuerdo a su representatividad (la representatividad de las organizaciones sindicales en la comisión paritaria será la misma con la que se constituye la comisión negociadora del convenio sin que sus alteraciones posteriores sean tenidas en cuenta).

– Tres representantes de Federación Alavesa de Empresarios de Comercio y Servicios.

– Domicilio: el domicilio de esta comisión se fija en la sede del CRL de Álava, calle Landa-verde, número 35, de Vitoria-Gasteiz.

– Asesores: podrán asistir a las reuniones de la comisión paritaria cuatro asesores/as: dos serán designados por los trabajadores/trabajadoras y dos por Federación Alavesa de Empresarios de Comercio y Servicio. Tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de esta comisión paritaria requerirán para su validez la conformidad por separado de la mayoría simple del total de vocales representantes de los trabajadores/trabajadoras y de las empresas, sirviendo para toda clase de acuerdos que deba adoptar la comisión en el futuro.

La comisión paritaria se reunirá cada dos meses y con carácter extraordinario siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

Funciones de la comisión paritaria:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
2. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
3. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.
5. Si fuera necesario, la comisión paritaria podrá, durante la vigencia del convenio modificarlo. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del ET.
6. En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del ET, no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, es decir, establecidas en convenio colectivo de eficacia general, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente comisión paritaria a fin de que ésta solvete las discrepancias. Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente acta de desacuerdo.

En caso de que la citada comisión no lograse un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al PRECO de su ámbito acompañada del acta correspondiente a fin de que puedan resolverse el desacuerdo mediante los procedimientos del mismo, siendo el arbitraje voluntario para las partes.

En los supuestos de ausencia de representantes de los/las trabajadores/as en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores y trabajadoras atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

7. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto

Las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido anteriormente, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la comisión paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponerte.
- Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La comisión paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 15 días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Si no hubiese acuerdo se realizará Informe en el que los integrantes de la comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

En este último supuesto la comisión actuará conforme se establece a continuación:

– En aquellos supuestos en los que la comisión paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el PRECO o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del ET.

Artículo 32. Reconocimientos médicos a través de mutuas patronales

Las empresas se obligan a proporcionar a todos sus trabajadores/as una revisión médica anual, y ello durante la jornada de trabajo.

Las trabajadoras tendrán derecho a una revisión ginecológica y los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una revisión urológica, dentro de la revisión general.

Se recomienda que a través de las mutuas patronales se facilite un electrocardiograma.

Artículo 33. Recibos de salarios

En los recibos de salarios estarán reflejados todas las cantidades y conceptos que el trabajador/a perciba, así como las deducciones correspondientes. El modelo de nómina a utilizar será en todos los casos los oficiales o autorizados.

Artículo 34. Finiquitos

Los recibos de liquidación final, saldo o finiquito, deberán tener expresados todos los conceptos y cantidades debidamente desglosadas, para que éstos sean claramente entendidos por los/las trabajadores/as.

Asimismo, una copia simple del recibo de liquidación se entregará al trabajador/a con dos días de antelación a la fecha de finalización del contrato, siempre que el trabajador/a haya cumplido con el plazo que marca la acuerdo marco del comercio o ET en su preaviso de cese en la empresa.

Artículo 35. Expediente regulación de empleo

La empresa notificará al comité de empresa o delegados/as de personal, la formalización unilateral de expediente de regulación de empleo, con una antelación regulada según la normativa vigente en cada momento, tanto en los casos en que se solicite autorización para la rescisión de los contratos de trabajo como los que en la solicitud sea para la suspensión temporal de trabajo, reducción de jornada, etc. aunque no suponga rescisión de las relaciones laborales entre la empresa y los/las trabajadores/as.

Artículo 36. Tarde de los sábados

Habida cuenta de que son tardes de trabajo a todos los efectos, con las excepciones apuntadas en el artículo 7º del presente convenio, su recuperación se llevará a cabo, bien librando una mañana o tarde de la semana o descansando un día entero cada quince días de acuerdo a la legislación vigente en cada momento.

Si durante la vigencia del presente convenio los grandes almacenes instalados o que pudieran instalarse en el ámbito territorial de ese convenio, llegaran a cerrar los sábados por la tarde esta condición será también de aplicación para el personal afectado por este convenio.

Artículo 37. Contratos por circunstancias de la producción

Los contratos que se formalicen por circunstancias del mercado o acumulación de tareas, la duración máxima de los mismos será de doce meses dentro de un periodo de 18 meses, con una indemnización de 12 días de salario por año de servicio. En cuanto a su objeto, formalización, y prorrogas, se estará a la regulación que de estas figuras hace para este tipo contractual, tanto el Estatuto de los Trabajadores, como en la legislación vigente en cada momento.

Tanto la empresa como el/la trabajador/a se comprometen a preavisar de su intención de no prorrogar estos contratos con una antelación de diez días antes de la finalización de estos, sin que se establezca sanción alguna para ninguna de las partes en caso de que no se realice tal preaviso, o se haga fuera de plazo o sin los necesarios requisitos formales.

En cuanto al régimen transitorio se debe estar a la disposición transitoria primera del Real Decreto 8/1997, que establece que "los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de este Decreto- Ley continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

Artículo 38. Contratación a tiempo parcial

Se considerará contrato a tiempo parcial, todo contrato de trabajo realizado para prestar servicios durante una jornada inferior a la jornada completa en cómputo anual fijada en el presente convenio, que será el baremo de referencia para el cálculo de la jornada parcial.

Esto sin perjuicio de lo previsto en el artículo 7 sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo que será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, respetando en todo caso el tope máximo anual, debiendo compensarse económicamente o con descanso los excesos producidos sobre la jornada parcial calculada.

Respecto del régimen de las horas complementarias se establece lo siguiente:

a) El empresario/a puede exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la/el trabajador/a. El pacto se puede acordar en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero en todo, tiene que ser un pacto específico y celebrarse por escrito.

a) Las horas complementarias que se recojan en un pacto específico no podrán superar el 45 por ciento de las horas ordinarias contratadas.

b) Las horas complementarias voluntarias no podrán exceder el 20 por ciento de las horas ordinarias contratadas semanales en cómputo anual.

c) Las/os trabajadoras/es contratadas/os a tiempo parcial tendrán derecho a consolidar individualmente el 30 por ciento de las horas complementarias efectivamente realizadas cada dos años, a partir del 1 de enero del 2015

d) El trabajador/a deberá conocer la realización de las horas complementarias con una antelación mínima de 5 días laborables.

Artículo 39. Contratos de formación

En la regulación de estos contratos se estará a la legislación vigente en cada momento.

Sin embargo en los contratos de formación se establecen los siguientes salarios estipulados según tablas salariales.

El/la trabajador/a no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar

El contenido del contrato, al igual que su posibles prorrogas deberá formalizarse por escrito, y figurara en el mismo de modo claro, la actividad o profesión objeto de la formación.

La duración máxima será de dos años, ya sean alternos o continuados.

En los contratos en prácticas los/las trabajadores/as percibirán el mismo salario de los trabajadores y trabajadoras encuadrados en el grupo XII, de las tablas salariales.

Artículo 40. Normas supletorias

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 41. Empresas de trabajo temporal

A partir del 1 de enero de 1999, cuando las empresas afectadas por el presente convenio hagan uso de las empresas de trabajo temporal para las contrataciones temporales, aplicarán a éstos/as trabajadores/as los conceptos recogidos en el presente convenio.

Artículo 42. Garantías sindicales

Las empresas respetarán el derecho a todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente; admitirán que los/las trabajadores/as afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sugerir el empleo de un trabajador, a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un/una trabajador/a o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan

de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

El trabajador/a que ejerza o sea llamado a ejercer o desempeñar un cargo sindical en los órganos del gobierno, provinciales o nacionales de una central sindical, tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que dure su cargo. El reingreso será automático y el/la trabajador/a ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

De los comités de empresa o delegados/as de personal

1. Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidos por las leyes se reconoce a los comités de empresas o delegados/as de personal las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de empresa.

- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de la producción y ventas de entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

- Anualmente conocer y tener a su disposición el balance de cuentas de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y reducción de jornada sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

- En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión del sistema de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoraciones de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "Status" jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario/a facilitará al comité de empresa o delegado/a de personal, el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité o delegado/a, para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa, y en su caso, autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y los ascensos.

6. Las empresas notificarán a los delegados/as de personal y a los comités de empresa, todas las sanciones que se produzcan en el personal, con al menos 3 días de antelación.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como respeto a los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de empresa.

- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de empresa.

Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los/las trabajadores/as o sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procure el mantenimiento o incremento de la productividad de la empresa.

E) Se reconoce al comité de empresa o delegados/as de personal, capacidad como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del comité de empresa, delegados/as de personal y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a y c del punto A, de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente de carácter reservado.

G) El comité de empresa o delegados/as de personal velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también que se cumplan los requisitos de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política de empleo.

2. Garantías:

A) Ningún miembro del comité de empresa o delegado/a de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción, se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, oídos, aparte el interesado el comité de empresa o representantes legales del personal, y el delegado/a del sindicato al que pertenece en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad o permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causas o en razón del desempeño de su representación.

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente, al efecto.

D) Dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina.

No se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de delegados/as de personal o miembros del comité de empresa, como componentes de comisiones negociadoras de convenio colectivos en los que sean aceptados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados/as de personal a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por el sindicato, instituto de formación u otras entidades.

Artículo 43. Asamblea de trabajadores y trabajadoras

En las empresas que cuenten con comité de empresa se establece la posibilidad de hacer uso en cada empresa de 4 horas anuales para la realización de asambleas en los centros de trabajo, que tendrán la consideración de trabajo efectivo.

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del comité de empresa.

La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración, se deberá comunicada a dirección de la empresa por el comité con una antelación mínima de veinticuatro horas a su celebración.

Artículo 44. Acumulación de horas sindicales

Las empresas podrán llegar a acuerdos con sus comités de representantes sobre la posibilidad o no de acumular y/o transferir el crédito sindical, entre sus miembros que representen a una misma central sindical.

Dicho acuerdo deberá ser expreso y por escrito y se aplicará en los términos que en él las partes libremente hayan fijado.

Artículo 45. Procedimiento para la resolución de desacuerdos en los periodos de consultas relacionados con el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores

Con el fin de integrar el contenido mínimo exigido a los convenio colectivos mediante la modificación que la Ley 35/2010 hizo del artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores se acuerda que una vez iniciado, a instancia del empresario, el periodo de consultas al que se refiere el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, si las partes no alcanzasen un acuerdo se someterán al procedimiento que de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, regule el PRECO-Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca, salvo que el empresario/a desista de su pretensión.

Artículo 46. Procedimiento de resolución de conflictos y la negociación colectiva:

Las partes firmantes de este convenio manifiestan su convicción de que los procedimientos del PRECO deberían ser utilizados con preferencia a cualquier otro para la resolución de los conflictos colectivos. En consecuencia las partes firmantes del presente convenio acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales- PRECO,

En los conflictos de interpretación y aplicación de este convenio, conforme a lo estipulado en el PRECO, previamente se deberá acudir a la comisión paritaria del convenio.

Anexo II

Clasificación profesional definición de grupos profesionales y funciones

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

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

Jefe/a de división mercantil. Es aquel empleado/a, a las órdenes de un director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

Titulado/a superior. Es aquel empleado/a, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, para las que previamente ha sido contratado.

Jefe/a de personal. Es el empleado/a que, al frente del personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la adecuada organización y distribución, trabajo cuya vigilancia le corresponde, cuidando la confección de nóminas, primas, comisiones y demás tareas propias de la administración de personal, así como la cesión de permisos, propuestas de sanciones, selección de personal, etc.

Programador/a informática. Es el empleado/a al que le corresponde estudiar los procesos complejos definidos, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayos, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos. Documentar el manual de consola.

Jefe/a de ventas y/o compras. Es el empleado/a que lleva la responsabilidad, la revisión y coordinación de las operaciones comerciales y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas y/o realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en los establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de las empresas.

Encargado/a general. Es aquel empleado/a que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales.

Jefe/a administrativo. Es el empleado/a que, lleva la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de uno o varios de los trabajos administrativos de la empresa, está encargado de imprimirles unidad, los distribuye, dirige y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de los mismos.

Jefe/a de sucursal. Es aquel empleado/a que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

Jefe/a de almacén. Es el/la que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, conservación, colocación, rotación de producto, el registro de entrada y salida de mercancías y la vigilancia de la caducidad de los productos. Será responsabilidad suya la distribución a clientes y sucursales de acuerdo a las normativas establecidas por la dirección de la empresa, cuidando de la distribución y ordenación del trabajo en las secciones y siendo el máximo responsable del buen hacer y funcionamiento.

Titulado/a grado medio. Es aquel empleado/a, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, desempeña las funciones propias de su profesión, para las que previamente ha sido contratado.

Jefe/a de sección administrativa. Es el/la que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados/as a sus órdenes.

Escaparatista. Es el empleado/a que tiene asignada como función principal y permanente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

Jefe/a de grupo. Es el empleado /a que, bajo las órdenes inmediatas de un superior, dirige los trabajos de un Grupo con la responsabilidad consiguiente, indica al trabajador/a la manera de ejecutar aquellos, posee conocimientos de una o varias especialidades para realizar las órdenes que él encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su Grupo, con práctica completa de su cometido.

Jefe/a de sección. Es aquel empleado/a que está al frente de un sección, con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella, con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus superiores sobre las compras y surtido de artículos necesarios y a los dependientes sobre la exhibición, conservación, reciclaje y medidas a adoptar con respecto a las normas de sanidad de las mercancías. Lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los/las empleados/as a sus órdenes.

Encargado/a de establecimiento. Es aquel empleado/a que está al frente de un establecimiento bajo directa dependencia de la empresa teniendo como cometidos verificar las entradas de mercancía, reposición de artículos, efectuar ingresos a las cuentas de la compañía, dirigir el personal que le ha sido encomendado y demás funciones asimilables.

Comprador/a. Es el empleado/a que con conocimientos suficientes de las calidades y clase de artículos realiza las compras de varios establecimientos de acuerdo con una normativa comercial fijada por la empresa.

Cajero/a. Tendrá la categoría de cajero/ro el trabajador/a que durante toda su jornada tiene que efectuar los cobros de los productos o abonos bien en metálico o mediante tarjetas de crédito a los clientes, marcando estas operaciones en las cajas registradoras, siendo la persona responsable de la terminal, y siendo esta su labor exclusiva, sin atender al público en la venta.

No será de aplicación esta categoría y su retribución superior a las dependientas/es cuyas funciones vienen recogidas en el párrafo siguiente de este convenio, y que incluyen entre sus funciones el cobro de las ventas, incluso en aquellos supuestos en los que coyunturalmente, por exceso puntual de ventas se presten servicios únicamente de cobro durante la jornada.

Dependiente/a. Es el/la trabajador/a que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre uno o varios departamentos de ventas. Tiene los conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada, de forma en que puede orientar al público en sus compras sobre las secciones pudiendo cobrar o no la mercancía que vende. Cuida el recuento de la mercancía para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como de su etiquetado, orden y adecentamiento de dicha mercancía.

Rotulista. Es aquel empleado/a que se dedica exclusivamente a confeccionar toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes, habiendo sido contratado previamente para estos menesteres.

Mozo/a especialista. Es el/la empleado/a que completa las tareas de mozo/a y que se dedica a trabajos concretos que, sin constituir propiamente un oficio tiene, sin embargo, práctica en

su ejecución. Clasifica la mercancía de acuerdo a sus características, controlando los albaranes de las mercancías que entran y salen pudiendo cobrar en el punto de venta.

Auxiliar administrativo. Es el empleado/a que bajo supervisión se dedica a operaciones administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficinas o despacho.

Ayudante dependiente/ta. Es aquel empleado/a que, habiendo realizado el aprendizaje correspondiente, auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de ventas.

En cualquier caso transcurrido un año desde el desempeño del puesto de trabajo de ayudante de dependiente el trabajador/a en cualquier empresa del sector promocionará de forma automática a la categoría de dependiente/a.

Mozo/a peón/a. Es el empleado/da que realiza las tareas de carga, descarga, fracciona, embolsa, transporta, lleva transpalet, coloca, acompaña al camión de reparto, recoge y clasifica toda clase de mercancías, mantiene en condiciones de salud e higiene laboral su lugar de trabajo y cualquier otro cometido propio para el desarrollo de su actividad.

Anexo III

Régimen disciplinario

Faltas y sanciones laborales

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

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

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada en un mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo efectuado.

Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

Las discusiones con otros trabajadores y trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

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 hubiere causado riesgo de accidente o para la grave integridad de las personas, esta falta será considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo fuera de naturaleza menor.

Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

La desobediencia a las órdenes o instrucciones de la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas de riesgo de accidente será calificada como falta muy grave.

Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él o ella.

Las discusiones con otros trabajadores y trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.

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

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

La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes.

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

La derivada del apartado 1.6.

Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves.

La ausencia injustificada al trabajo durante más de tres días laborables dentro de un mes.

La simulación de enfermedad o accidente.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores y trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

Falta notoria de respeto o consideración al público.

Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción no se llevará a efecto si el trabajador/a se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un año, ampliables hasta dos años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de una institución competente en la materia.

Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

Las derivadas de los apartados 1.6 y 2.2.

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.

Régimen de sanciones

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

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sanciones máximas

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

1.ª Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2.ª Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

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

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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

ANEXO 1

Tablas salariales 2016

CATEGORÍAS PROFESIONALES:	SALARIO CONVENIO 2015	GARANTIA MINIMA MENSUAL	SALARIO CONVENIO 2016
Grupo I.			
Director/a mercantil, director/a comercial	1.718,88 €	17,19 €	1.736,07 €
Grupo II.			
Titulado/a superior, jefe/a de división mercantil, jefe/a de división comercial	1.673,31 €	16,73 €	1.690,04 €
Grupo III.			
Jefe/a de personal, jefe/a de compras, jefe/a de ventas, encargado/a general.	1.582,14 €	15,82 €	1.597,96 €
Grupo IV.			
Jefe/a administrativo	1.536,35 €	15,36 €	1.551,71 €
Grupo V.			
Jefe/a de sucursal, jefe/a de almacén	1.490,68 €	14,91 €	1.505,59 €
Grupo VI.			
Jefe/a de sección administrativa	1.399,40 €	13,99 €	1.413,39 €
Grupo VII.			
Jefe/a de grupo, jefe/a de sección, escaparatista	1.353,66 €	13,54 €	1.367,20 €
Grupo VIII.			
Jefe/a de sección mercantil	1.306,97 €	13,07 €	1.320,04 €
Grupo IX.			
Encargado/a de establecimiento	1.262,32 €	12,62 €	1.274,94 €
Grupo X.			
Cajero/a	1.195,59 €	11,96 €	1.207,55 €
Dependiente/a, corredor/a de plaza, viajante, rotulista, profesional de oficio de primera, auxiliar administrativo de más de 25 años.	1.125,32 €	11,25 €	1.136,57 €
Grupo XI.			
Mozo/a especialista, auxiliar de caja de 21 años, profesional de oficio de segunda de 20 años	1.079,59 €	10,80 €	1.090,39 €
Grupo XII.			
Ayudante dependiente/a, ayudante jefe/a de taller, auxiliar administrativo de 18 a 20 años, auxiliar de caja de 18 a 20 años, telefonista, empaquetador/a, cobrador/a, vigilante	1.034,03 €	10,34 €	1.044,37 €
Grupo XIII.			
Trabajadores/as contratos formación primer año	620,97 €	6,21 €	627,18 €
Trabajadores/as contratos formación segundo año	679,12 €	6,79 €	685,91 €

Artículo 18; dietas; 8,00 euros

Artículo 19; plus disponibilidad; 6,00 euros/hora

ANEXO 1

Tablas salariales provisionales 2017

CATEGORÍAS PROFESIONALES:	SALARIO CONVENIO 2016	GARANTÍA MÍNIMA MENSUAL	SALARIO CONVENIO 2017
Grupo I.			
Director/a mercantil, director comercial	1.736,07 €	8,68 €	1.744,75 €
Grupo II.			
Titulado superior, jefe/a de división mercantil, jefe/a de división comercial	1.690,04 €	8,45 €	1.698,49 €
Grupo III.			
Jefe/a de personal, jefe/a de compras, jefe/a de ventas, encargado general.	1.597,96 €	7,99 €	1.605,95 €
Grupo IV.			
Jefe/a administrativo	1.551,71 €	7,76 €	1.559,47 €
Grupo V.			
Jefe/a de sucursal, jefe/a de almacén	1.505,59 €	7,53 €	1.513,12 €
Grupo VI.			
Jefe/a de sección administrativa	1.413,39 €	7,07 €	1.420,46 €
Grupo VII.			
Jefe/a de grupo, jefe/a de sección, escapatista	1.367,20 €	6,84 €	1.374,04 €
Grupo VIII.			
Jefe/a de sección mercantil	1.320,04 €	6,60 €	1.326,64 €
Grupo IX.			
Encargado/a de establecimiento	1.274,94 €	6,37 €	1.281,31 €
Grupo X.			
Cajero/a	1.207,55 €	6,04 €	1.213,59 €
Dependiente/a, corredor/a de plaza, viajante, rotulista, profesional de oficio de primera, auxiliar administrativo de más de 25 años.	1.136,57 €	5,68 €	1.142,25 €
Grupo XI.			
Mozo/a especialista, auxiliar de caja de 21 años, profesional de oficio de segunda de 20 años	1.090,39 €	5,45 €	1.095,84 €
Grupo XII.			
Ayudante dependiente/a, ayudante jefe/a de taller, auxiliar administrativo de 18 a 20 años, auxiliar de caja de 18 a 20 años, telefonista, empaquetadora, cobrador, vigilante	1.044,37 €	5,22 €	1.049,59 €
Grupo XIII.			
Trabajadores/as contratos formación primer año	627,18 €	3,14 €	630,32 €
Trabajadores/as contratos formación segundo año	685,91 €	3,43 €	689,34 €

Artículo 18; dietas; 8,04 euros

Artículo 19; plus disponibilidad; 6,03 euros/hora