Butlletí Oficial de la Província d'Alacant
edita excma. diputació provincial d'alacant
Boletín Oficial de la Provincia de Alicante
edita excma. diputación provincial de alicante
eBOP
Nº 164 de 28/08/2017

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

9185 *RESOL. CONV. COLECT. COMERCIO MINORISTA, MAYORISTA DE CALZADO Y ARTÍCULOS DE PIEL Y VIAJE*

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo provincial de Comercio minoristas, mayoristas y exportadores de calzado y artículos de piel y viaje **código convenio 03000335011981 .-**

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado**,** recibido en esta Dirección Territorial con fecha 3/8/2017, suscrito por las representaciones de AVECAL y FACPYME y las Centrales sindicales UGT y CCOO y, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 7/2015, de 29 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo**,** ***ACUERDA***:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

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

Alicante, 22 de agosto de 2017

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos,

Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión

TEXTO ARTICULADO CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE MINORISTAS, MAYORISTAS Y EXPORTADORES DE CALZADO, MARROQUINERIA ,ARTICULOS DE PIEL Y DE VIAJE

2016-2018

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto, y partes negociadoras

El Convenio tiene como fin fundamental, la regulación de las relaciones de trabajo entre empresas y el personal que trabaja en las mismas, así como el de mejorar las condiciones laborales y de productividad.

Este Convenio colectivo se pacta entre las organizaciones empresariales AVECAL y FACPYME ; y las Centrales sindicales UGT y CCOO.

Artículo 2º.- Ambito de aplicación

Territorial.- *El presente convenio será de aplicación en la provincia de Alicante.*

Funcional.- *El Convenio será de aplicación a las relaciones laborales de todas las empresas dedicadas al comercio de minoristas, mayoristas y exportadores de calzado, marroquinería y artículos de piel y viaje.*

Personal.- *Incluye a la totalidad del personal que ocupen las empresas afectadas por este Convenio cualquiera que sea su modalidad de contratación.*

Temporal.- *La duración del presente será de tres años. Entrará en vigor el 1 de enero del 2016 hasta el 31 de diciembre del 2018.*

Artículo 3º.- Plazo de denuncia.

La denuncia del presente convenio conforme lo dispuesto en el art. 89.1.y 2 del ET, por cualquiera de las partes deberá formalizarse con una antelación de al menos un mes antes de su finalización.

Las partes se comprometen a hacer lo posible para que la negociación se realice en el plazo máximo de 6 meses desde la fecha de la pérdida de su vigencia. Transcurrido este plazo sin haberse constituido la comisión negociadora o no se hubiese denunciado el convenio, deberán ser revisados los conceptos salariales y económicos del Convenio con el incremento del IPC del año anterior, manteniéndose su vigencia.

La vigencia del convenio una vez denunciado y concluida la duración pactada, se limitará a un año máximo, transcurrido este periodo y de no llegarse a un acuerdo, las partes se someterán a una mediación y/o arbitraje que resolverá la controversia.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo,, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.

Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen

Artículo 4º.- No absorción.

La diferencia de salarios y sus complementos de este Convenio y del convenio anterior y sus complementos, por su condición de aumentos mínimos, no podrá ser absorbida ni compensada con las que anteriormente se hubieran establecido por imperativo legal, convenio sindical o pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, incentivos y mejoras concedidas por las empresas.

Artículo 5º.- Garantían ad personam.

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, estipulaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas para el personal, en relación con las convenidas subsistirán garantía "ad personam", para los que vengan gozando de ellas.

Artículo 6º.- Cláusula de inaplicación salarial

Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.
Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, conforme lo previsto en el artículo 82.3 del ET

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.
Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la

negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

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

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

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al procedimiento de mediación y arbitraje.

Artículo 7º. ACUERDO DE SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales , suscrito por la Comisión Negociadora el día 19 de mayo de 2010 y publicada en el DOGV el 8 de julio de 2010, y que fue pactado por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Comunidad Valenciana (CIERVAL); por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEVAL); por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano; y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, para solucionar eficazmente las discrepancias que surjan en relación a las clausulas del presente convenio.,

Artículo 8º.- Legislación aplicable

En lo no previsto en el presente convenio, es estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO II

Artículo 9º.- Comisión Paritaria.

La comisión paritaria se compondrá de un presidente que será a la vez designado por las partes, y dos vocales designados por cada una de las partes que negocian el presente convenio, y de entre los miembros de la comisión negociadora.

La comisión paritaria del convenio, será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, y que entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del ET

2º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.

4º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 15 días hábiles. Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, pudiendo remitir la controversia a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales a los que se refiere el artículo 7 del presente convenio.

Domicilio. El domicilio de la Comisión paritaria a todos los efectos será en AVECAL (Severo Ochoa 16-1; Elche Parque Empresarial)

CAPITULO III

Artículo 10º.- Del salario.

Año 2016 incremento del 0, 7% con efectos retroactivos desde 1.1.16

Año 2017 incremento del 1 % sobre las tablas resultantes de 2016

Año 2018 incremento de 1,2 % sobre las tablas resultantes de 2017

Estos mismos porcentajes se aplicaran a todos los conceptos económicos previstos en el convenio.

Todos los temas económicos del presente convenio para el año 2016 tendrán carácter retroactivo desde el día 1 de enero , salvo las dietas y plus transporte que se aplicarán los conceptos económicos a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, que lo será a su publicación en el BOPA.

Artículo 11º.- Antigüedad

Con el fin de mantener al personal vinculado a la empresa, única fórmula de propugnar una eficacia que ha de redundar en beneficios de la misma y a su

prosperidad, se disfrutará de los cuatrienios correspondientes, en la cuantía del 5% del salario del convenio por cada una y tendrá carácter de acumulativos, no siendo este concepto absorbible ni compensable en ningún caso.

Artículo 12º.- Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes en treinta días de salario de convenio vigente en Julio y Diciembre, más antigüedad cada una de ellas.

Estas gratificaciones se harán efectivas antes del 10 de Julio la primera, y antes del 15 de Diciembre la segunda cada año.

Artículo 13º.- Gratificaciones de fiestas patronales.

A fin de conmemorar las fiestas patronales de cada año a cada localidad, las empresas satisfarán a cada uno de sus trabajadores una gratificación que se hará efectiva 3 días antes de la iniciación de las fiestas consistentes en 415,30, euros para el año 2016 , 419,45 para el 2017 y 424,48 para 2018.

***Artículo 14º.- PAGA DE MARZO**.*

Se establece por este concepto el importe de una mensualidad del salario del convenio, más el complemento de antigüedad, en su caso, correspondiente al ejercicio económico anteriormente finalizado y que se abonará durante el primer trimestre del año, siendo el periodo de devengo el comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Dicha paga podrá ser prorrateada por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o en su defecto con los propios trabajadores.

Artículo 15º.- Pago de anticipos.

El personal de las empresas a las que se le aplica este convenio tendrán derecho a que por la empresa se le abone en cantidad de anticipos hasta el 90% de las cantidades que por cualquier concepto tengan devengadas en el momento de formalizar la petición, estos anticipos serán cancelados de una vez en el momento de efectuarle el pago de la retribución o emolumentos sobre los que fueron concedidos.

Artículo 16.- Plus de transporte.

Al objeto de compensar al personal el mayor coste que suponen los gastos de transporte, la empresa abonará a todos la cantidad de 1'54 euros por día trabajado, para 2016 y 1,55 euros dia trabajado para 2018.

Artículo 17º.- Clasificación profesional, contratación y ascensos.

***Los ascensos y promociones**, dentro del sistema de clasificación profesional establecida en el presente convenio, se producirán atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:*

17.1 Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1, párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, habrá de considerarse a estos efectos la formación, méritos, antigüedad del trabajador o trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

17.2 En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todos los trabajadores o trabajadoras, respetando el principio de no discriminación por cualesquiera de las causas establecidas el artículo 17.1 del Estatuto de los trabajadores.

17.3 Los criterios básicos para la realización de los ascensos entre grupos profesionales se ajustarán a las siguientes reglas:

17.3.1 Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si éstas lo estimaran necesario.

17.3.2 Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal, cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

17.3.3 Para el resto de los puestos de trabajo, la promoción profesional se ajustará a los siguientes criterios:

a. *Será requisito para la promoción interna, la existencia de una vacante, siempre que la empresa no haya optado por su amortización, es decir, siempre que la empresa no haya optado por no cubrir la vacante.*

b. *El trabajador o trabajadora que aspire al puesto vacante deberá acreditar la formación y/o experiencia necesaria y adecuada al puesto de trabajo para el que opta. En este sentido, la empresa podrá exigirle que acredite los conocimientos derivados de la titulación y/o formación, no siendo suficientes la mera certificación de asistencia. La empresa valorará el grado de aprovechamiento de la formación que presente el trabajador.*

c. *Reunidos los requisitos anteriores, y transcurridos 2 años desde que la persona trabajadora haya realizado funciones análogas, éste podrá solicitar a la empresa, la valoración de su puesto de trabajo, atendiendo a las tareas que desarrolla, la formación y/o la experiencia.*

d. *Valorado el puesto de trabajo, y en el caso de que existan discrepancias en la promoción solicitada, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y/o mediación del Tribunal laboral del la Comunidad Valenciana.*

17.4 Además de los criterios señalados en el apartado anterior, las empresas podrán determinar las reglas de promoción, atendiendo a criterios objetivos de mérito y capacidad. Para ello, la dirección de las empresas podrán establecer la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico. De todo ello, recabarán el previo informe-consulta de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

***17.5**.- El presente convenio establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales. Los grupos profesionales de este convenio se ajustan a criterios y sistemas que tienen como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.*

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo

Art 18.- Contratación y periodo de prueba.

***Contrato eventual por circunstancias de la producción**: Podrá ser celebrado por un periodo máximo de 12 meses en plazo de 18 meses.*

Contrato de obra o servicio, *Se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.*

El Contrato en prácticas*.- Se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento y su retribución será del 70 y 80% respectivamente para el primero y segundo sobre el salario de la categoría para la que sea contratado.*

La dirección de las empresas concederán 30,38 € al mes a los trabajadores en formación que previa presentación del resguardo de matrícula justifiquen estar efectuando estudios de ampliación cultural y profesional, siempre que estos estudios de ampliación cultural y profesional que el trabajador en formación realiza estén comprendidos dentro del contrato de formación. Para 218 esta cantidad será de 30,74 euros.

Si no obtuviera el trabajador en formación el aprovechamiento debido acreditado mediante certificado de las notas obtenidas, asistencias, etc, se suspenderá dicha ayuda.

Los trabajadores en formación que falseen o falsifiquen los recibos o certificados que acreditan su asistencia a la escuela de formación profesional, academia, instituto etc., podrán ser suspendidos con la perdida de cualquier clase de indemnización que les corresponda.

La materia de licencia, permisos y jornadas por estudios se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

El Contrato a tiempo parcial*.- Se estará a lo que disponga la legislación en cada momento destacando,*

La letra c) del apartado 4 del artículo 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *queda redactada del siguiente modo:*

c) *Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3.* La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.

A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años. En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

PERIODO DE PRUEBA.- *Será conforme lo dispuesto en el anexo 2 del presente convenio*

La I.T. interrumpe el periodo de prueba

Artículo 19º.- Ascensos.

Los auxiliares administrativos que por no producirse vacante en su categoría superior en su empresa y han de permanecer con carácter definitivo en su categoría de auxiliar percibirán los salarios que por todo concepto correspondan en su categoría las siguientes mejoras económicas.

A los cuatro años de ostentar la categoría de auxiliar administrativo, el 50% de la diferencia que exista entre el salario correspondiente a dicha categoría y el que corresponda a la de oficial administrativo. -'

A los siete años el 100% de igual diferencia ascendiendo automáticamente a la de oficial administrativo.

A estos efectos y en todos los casos en el momento en que entra en vigor el convenio, los auxiliares administrativos tendrán derecho a percibir estos aumentos computados desde la fecha en que ingresaron en dicha categoría profesional y

devengar los aumentos sucesivos por el transcurso de los plazos que queden señalados.

Artículo 20º.- Cese voluntario en la empresa.

El personal comprendido en el presente convenio deberá realizar un preaviso por escrito o con acuse de recibo a la empresa conforme lo dispuesto en el anexo 2 del presente convenio

Artículo 21º.- Calendario Laboral

1. La empresa elaborará anualmente el calendario laboral de acuerdo con las siguientes reglas:

La empresa comunicará a la representación de los trabajadores y trabajadoras si hubiesen, o a los trabajadores y trabajadoras, una propuesta de calendario.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras, si hubiese, en un plazo máximo de 15 días, emitirá un informe previo respecto la propuesta de la empresa.

Valorado el informe de la representación de los trabajadores y trabajadoras, la empresa fijará el calendario definitivo que deberá ser expuesto en un lugar visible en cada centro de trabajo.

2. En el supuesto de desacuerdo, las partes se someten expresamente al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana

Artículo 22º.- Jornada.

La jornada semanal será de cuarenta horas de lunes a sábados, teniendo en cuenta que se entiende a todos los efectos que la jornada anual será de 1.800 horas anuales, que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año en un máximo de 100 horas del calendario laboral. El uso de la utilización de dichas horas irregulares se preavisarán con una antelación de siete días. Su devolución se realizará de manera continuada.Durante el año 2017 la jornada anual será de 1796 horas y durante 2018 se establece en 1792 horas.

En el período de jornada intensiva o continuada, los trabajadores gozarán de 20 minutos para el bocadillo que se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Se procurará, dadas las especiales circunstancias del Personal administrativo de las empresas que la jornada de trabajo para los meses de junio a septiembre sea intensiva por la mañana de lunes a viernes adecuando en lo necesario la jornada diaria anual.

Artículo 23. Trabajo en domingos festivos

1. Las partes firmantes del presente convenio comparten, como objetivo prioritario conciliar la vida personal y laboral.
Por ello, de abrirse los establecimientos en dichos días acogiéndose a la autorización administrativa oportuna, la prestación del servicio por parte de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo será de forma voluntaria, siendo compensadas las horas trabajadas con un incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria. Dichas horas computarán a efectos de la jornada máxima anual establecida en el presente convenio.

2. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el trabajo en domingos y festivos se organizará de manera que los trabajadores no presten sus servicios más del 50% de los festivos autorizados como hábiles.
Dichas horas computaran a efectos de jornada máxima anual en el presente convenio

Artículo 24º.- Horas extraordinarias.

1. La compensación de las horas extraordinarias, cuya prestación será de manera voluntaria, como criterio general y preferente será mediante, el otorgamiento de tiempo libre con un incremento del 50% y disfrutarlo preferentemente en un plazo de cuatro meses desde su realización.

2.-Solo en el caso que se pacte de manera expresa se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50%.

3.- El cálculo del importe se ajustará a la siguiente fórmula:

Hora extra = (salario bruto anual / jornada anual) x 1.50

Artículo 25º.- Vacaciones.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al disfrute de de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El periodo de vacaciones, que preferentemente será de junio a septiembre ambos inclusive, se determinarán de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras o sus representantes legales si los hubieran, dentro de los tres primeros meses del año.

Las vacaciones se negociarán de manera que el trabajador o trabajadora conozca al menos con dos meses de antelación, la fecha de su disfrute. No comenzarán nunca en sábado ni festivos ni víspera de fiesta.

Artículo 26º.- Licencias con sueldo.

Las licencias con derecho a sueldo para todas las categorías profesionales serán:

- *Fallecimiento de padres, hijos, cónyuge y hermanos, se amplía la licencia exclusivamente hasta el segundo grado: 5 días*
- *Nacimiento de hijo: 3 días*
- *Enfermedad grave de familiares de primer grado (afinidad o consanguinidad), acreditados por centro hospitalario: 3 días*

En los casos anteriores si el hecho causante del permiso se produce fuera del país en donde presta sus servicios profesionales el trabajador podrá ser ampliado hasta 8 días cuando las circunstancias lo requieran. Asimismo, podrán añadirse al presente permiso los días de vacaciones y permiso sin sueldo del art 27.d necesarios para cubrir la contingencia.

- 1 día de asuntos propios. El disfrute de esta licencia no deberá coincidir con el inicio o final de vacaciones, ni ser víspera ni día posterior a domingo o fiesta laboral.

-Con el fin de favorecer el perfeccionamiento cultural y profesional de la plantilla, la dirección de las empresas afectadas por el presente convenio, concederán una licencia con sueldo, por el tiempo indispensable para asistir a exámenes oficiales con justificación de asistencia

-En caso de matrimonio, el trabajador tendrá derecho a permiso retribuido de 15 días naturales a petición del trabajador interesado, las fechas podrán repartirse entre los días inmediatamente anteriores o posteriores.

Artículo 27º.- Permisos sin sueldo

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos periodos de quince días naturales, por los siguientes motivos:

a. *Adopción en el extranjero.*
b. *Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.*
c. *Hospitalización prolongada por enfermedad grave del/ de la cónyuge o de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.*
d. *Desplazamientos al extranjero por cualquier otro motivo de fuerza mayor.*

No obstante, se podrá pactar entre empresa y trabajador o trabajadora una suspensión del contrato de trabajo diferente, por cualquier otro motivo, y por la duración que se acuerde. En este caso se requerirá acuerdo escrito que regule las condiciones de la misma, tales como la duración, reserva o no del puesto de trabajo, condiciones y forma de la reincorporación, antigüedad, entre otras circunstancias. A falta de pacto sobre estas cuestiones se estará a lo regulado en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 28º.- Excedencia voluntaria y excedencia para atender el cuidado de menores y familiares.

Se estará dispuesto a la Legislación vigente.

CAPITULO IV

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 29. Seguridad y salud laboral.

Las empresas y el personal afectado por el ámbito de este convenio, se obligan a observar y cumplir las disposiciones y recomendaciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos, cuyos métodos no estén concretados en la normativa de prevención, se podrán utilizar los métodos o criterios contenidos en:

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Todas las disposiciones y/o recomendaciones que puedan surgir durante la vigencia del convenio, y las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

Artículo 30. Vigilancia de la salud.

Todo el personal afectado por el ámbito de este convenio, podrá acceder a los reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre carácter voluntario para los trabajadores y trabajadoras . No obstante lo anterior, se aplicarán los criterios del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, y el artículo 37 del reglamento de servicios de prevención.

Los resultados de las revisiones no podrán ser utilizados con finalidades discriminatorias ni en perjuicio del trabajador o trabajadora. En ningún caso, los costes de las revisiones médicas recaerán sobre el trabajador o trabajadora, traslados incluidos.

Artículo 31. Formación e información en prevención.

La prevención comporta como tarea prioritaria la formación de todas las personas implicadas en la actividad preventiva.

En función de la conveniente uniformidad en la formación y la información a impartir en materia preventiva en el sector, referida tanto a los delegados y delegadas de prevención como a los trabajadores y trabajadoras, las empresas asegurarán, con independencia de las diferentes personas o entidades que la impartan, que esta formación e información se realice con un mínimo de calidad.

Artículo 32. Mecanismos de participación.

La legislación atribuye a los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud, competencias de participación en la prevención de riesgos laborales.

Se facilitará copia a los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud, de la documentación que necesiten para desarrollar sus competencias y funciones, según se determina en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Éstos serán informados, para que sean conocedores y puedan analizar, valorar y proponer las medidas preventivas que consideren necesarias ante los daños producidos a la salud o a la integridad física de los trabajadores y trabajadoras.

Además, los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud laboral participarán en el proceso preventivo, desde su diseño hasta la implantación final.

CAPITULO V.-

DERECHOS ASISTENCIALES

Artículo 33º.- Incapacidad temporal.

El personal dado de baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional, percibirá de su empresa por el tiempo que dure la I.T. su retribución íntegra.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará la base reguladora de la siguiente manera:

- *1ª Baja a lo largo del año natural: 100% desde el primer día.*
- *2ª Baja y sucesivas a lo largo del año natural: Los tres primeros días al 50% y el resto al 100%*

En caso de hospitalización, intervención quirúrgica o riesgo por embarazo o riesgo durante la lactancia, tratamientos de quimioterapia, radioterapia y diálisis, siempre que esté debidamente justificado se complementará hasta el 100% de la base reguladora.

El tiempo en que el trabajador permanece en situación de IT interrumpe el cobro de objetivos vinculados a la productividad

Artículo 34º.- Visitas a centros médicos

Asistencia a clínicas y consultorios médicos: No dará lugar a pérdida de retribución para el trabajador su asistencia durante la jornada de trabajo a consultorios médicos y clínicas del seguro obligatorio de enfermedad, siempre que el trabajador acredita que éstos no tienen establecido horario fuera la jornada laboral.

Artículo 35º.- Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento del trabajador con un año al menos perteneciendo a la empresa queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes, el importe de dos mensualidades iguales cada una de ellas, a la última que el trabajador percibiera incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 36º.- Uniformes y reposición de prendas.

Los trabajadores que presten sus servicios cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal así como a todo el personal subalterno, se le facilitarán dos uniformes completos (uno de verano y otro de invierno) o prendas adecuadas al trabajo que realicen.

Las empresas podrán exigir que tales prendas lleven grabado el nombre o anagrama de la misma, o de la sección a la que pertenece el trabajador.

Artículo 37º.- Hijos en edad escolar y descuento en compras.

Para aquellos trabajadores con hijos en edad escolar matriculados en alguno de los cursos de enseñanza obligatoria, previa justificación correspondiente, se crea una bolsa de estudios de pago único consistente en:

	Año 2016	Año 2017	Año 2018
BOLSA DE ESTUDIOS (Con 1 hijo) Art. 35º	66,35 €	67,01 €	67,82 €
BOLSA DE ESTUDIOS (Con 2 hijos) Art. 35º	91,89 €	92,79 €	93,90 €
BOLSA DE ESTUDIOS (Con 3 hijos o más) Art. 35º	112,30 €	113,42 €	114,78 €

Para solicitar las cantidades anteriores en concepto de bolsa de estudios, el trabajador o trabajadora deberá acreditar mediante certificación oportuna, que su conyuge no hace uso del mismo derecho en la empresa en la que presta sus servicios.

Descuento en compras.

Los trabajadores tendrán derecho a un 20% de descuento en sus compras excepto en artículos rebajados. Se respetarán aquellos acuerdos más favorables hacia los trabajadores.

Artículo 38. Principio de no discriminación.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por ninguna causa.

Este compromiso conlleva, igualmente, eliminar los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Artículo 39-. Planes de igualdad.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determina en la legislación laboral.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la hubiere.

Los planes de igualdad podrán contener medidas referentes a las siguientes materias:

1. *acceso al empleo*
2. *clasificación profesional*
3. *promoción y formación*
4. *retribución*

5. *ordenación del tiempo de trabajo*

Además los planes de igualdad deberán contener:

1. *Objetivos y plazos a alcanzar para erradicar cualquier tipo de discriminación detectada.*
2. *Acciones a desarrollar para cumplir los objetivos marcados.*
3. *Evaluación anual del Plan.*

Todo ello de acuerdo con los artículos 45 y 46 y 47 de la Ley de igualdad.

Artículo 40. Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Estas trabajadoras tienen derecho:

1.- A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una octava parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquélla. La concreción horaria de la reducción se acordará entre la empresa y la trabajadora afectada y en caso de desacuerdo corresponderá a la trabajadora.

2.- A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación corresponderá a la trabajadora.

3.- A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la trabajadora haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses la trabajadora habrá de optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo con renuncia a su derecho de reserva.

4.- A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo no superior a seis meses, salvo que el juez prorrogue la suspensión, por periodos de 3 meses, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.

5.- A declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.

La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar

esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez dicte la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

Artículo 41. De los trabajadores, trabajadoras y sus representantes.

1 En el Marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución española y artículo 4 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores se entiende inscrita la participación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente convenio general.

2 Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente convenio.

3.- En el ámbito de cada empresa, la Dirección de ésta y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras podrán negociar que se pueda acumular (total o parcialmente) en uno o varios representantes sindicales las horas sindicales de los distintos miembros del comité de empresa o en su caso de delegados de personal, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. Deberá notificarse al departamento de personal de cada empresa, por períodos mensuales, la persona o personas en que se acumulan dichas horas con al menos 15 días de antelación a su efectivo disfrute.

4.- Con independencia del crédito sindical establecido en la legislación vigente, el crédito mínimo de horas sindicales del que dispondrán los representantes sindicales será de 20 horas mensuales

Artículo 42. Del derecho de reunión.

1.- El personal de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del TRET.

Las reuniones tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa. En el supuesto de acordarse con la empresa que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la actividad normal de la empresa.

2.- Se respetará por las empresas el derecho de todo trabajador o trabajadora a sindicarse libremente y se admitirá que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un

sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Artículo 43. Derechos, obligaciones y garantías de los representantes de los trabajadores y trabajadoras .

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras (comités de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales de la sección sindical de empresa de acuerdo con la LOLS), tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de libertad sindical, Estatuto de los trabajadores y el propio convenio.

Artículo 44. De los sindicatos y de los delegados sindicales.

1 A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

2 En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y/o trabajadoras, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores y trabajadoras afiliadas a los sindicatos que cuenten con presencia en los comités de empresa estarán representadas por un delegado o delegada sindical elegido por y entre sus afiliados y afiliadas en la empresa o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de libertad sindical.

Artículo 45. De los comités de empresa.

1 Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley y el presente convenio general expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

Artículo 46. Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de los trabajadores y trabajadora .

1.- Utilización del correo electrónico. En aquellas empresas cuyos sistemas operativos lo permitan, y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa (delegados y delegadas de personal, miembros de los comité de empresa y delegado/ass sindicales), en el ejercicio y ámbito de sus funciones representativas, podrá acceder a la utilización del correo electrónico, respetando en todo caso la normativa de protección de datos, con la finalidad de transmitir información de naturaleza sindical y laboral, de acuerdo con lo que dispone el artículo 8 de la LOLS. La utilización del correo electrónico para estos fines, que deberá realizarse con criterios de racionalidad, tendrá las siguientes condiciones:

Las comunicaciones no podrán perturbar la actividad normal de la empresa.

El uso del correo electrónico no podrá perjudicar el uso específico empresarial para el que haya sido creado. A estos efectos la empresa podrá determinar las condiciones de utilización para fines sindicales.

La utilización de estos medios telemáticos no podrá ocasionar gastos adicionales a la empresa.

Sin perjuicio del ejercicio del derecho regulado en el apartado anterior, y de su concreción en el ámbito de empresa, en aquellas empresas en las que exista portal o carpeta de empleados y empleadas , la utilización del correo electrónico para comunicaciones generales podrá referirse también al anuncio de que las comunicaciones e informaciones se encuentran disponibles en los citados espacios para su visualización por los destinatarios.

2.- Tablón virtual de anuncios. Las empresas cuyos sistemas operativos lo permitan y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación en la misma, pondrán a disposición de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras un tablón virtual como vía de información de dichos representantes con los trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia.

En el ámbito de empresa se concretará la operativa utilizable, velando, siempre, por que no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la empresa.

También en dicho ámbito se determinará si con las fórmulas de comunicación adoptadas queda cumplida la puesta a disposición del preceptivo tablón de anuncios.

Artículo 47. Tablón de anuncios.

En los centros de trabajo con seis trabajadores o más, éstos o sus representantes en el centro, podrán solicitar la colocación de un tablón de anuncios, en un lugar accesible elegido por la empresa.

En dicho tablón sólo podrán insertarse, previa comunicación a la empresa, comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional.

Las empresas sólo podrán negar la inserción si el contenido no se ajusta a lo descrito en el párrafo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del TRET.

CAPITULO VII

SISTEMAS TELEMÁTICOS DE LA EMPRESA.

Artículo 48. Acceso a los medios telemáticos.

1. Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo.

2. El personal que por sus funciones tengan acceso a internet, intranet y/o correo electrónico, harán un uso razonable de los medios telemáticos, de acuerdo con los principios de la buena fe contractual.

Artículo 49. Utilización de correo electrónico.

Las empresas que faciliten la utilización de cuentas de correo electrónico a sus trabajadores y trabajadoras , podrán limitar el uso de dichas cuentas para fines corporativos, para la comunicación entre trabajadores y trabajadoras , clientela, vendedores/as, socios/as, y cualesquiera otros contactos profesionales. En este sentido, podrán establecer las normas y prohibiciones oportunas para evitar el uso extraprofesional del correo electrónico.

Artículo 50. Uso de internet.

1. Las empresas podrán regular el uso de internet de aquellos trabajadores y trabajadoras que sean personas usuarias de los sistemas telemáticos propiedad de la empresa, y tengan acceso a redes públicas como internet, grupos de noticias u otras utilidades. Para ello, las empresas podrán limitar este acceso a los temas relacionados con la actividad de la empresa y los cometidos del puesto de trabajo de la persona usuaria, dentro y fuera del horario de trabajo.

2. Con independencia de la regulación que pueda hacerse en el seno de la empresa, no estará permitido el acceso a redes públicas con fines personales o ajenos a la actividad empresarial, así como, el acceso a debates en tiempo real (chat, irc), telnet, mensajería electrónica, tipo MSN y similares. También podrán establecer la prohibición de acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga y descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de cualquier temática ajena a la empresa.

Artículo 51. Control empresarial.

La empresa podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos que crea necesarias con el fin de comprobar su correcta aplicación, poder certificar el óptimo rendimiento y seguridad de la red de la empresa y que su utilización por parte de los trabajadores y trabajadoras usuarias no derive a fines extraprofesionales.

A estos efectos las empresas podrán utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibo en la red de la empresa, así como controlar sitios visitados por sus trabajadores y trabajadoras usuarias en internet, espacios de charla o grupos de noticias, revisar historiales descargados de la red de internet por personas usuarias de la empresa, revisar historiales de mensajes, de correo electrónico enviados y recibidos por los trabajadores y trabajadoras usuarias.

En la adopción de las medidas de verificación de los sistemas telemáticos habrá de tenerse en cuenta:

El acceso ha de ser necesario para facilitar razonablemente las operaciones empresariales; si existen medios de menor impacto para el personal empleado, la empresa hará uso de ellos.

La privacidad y la dignidad del usuario estarán siempre garantizadas.

El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, o en su defecto por otro empleado o empleada de la empresa.

El correo electrónico y archivos serán inspeccionados en la presencia del usuario o usuaria afectado.

La denegación de acceso por parte de la persona usuaria, de acuerdo con los términos establecidos en este capítulo, dará lugar a que la empresa imponga la sanción que en este convenio se establezca.

CAPÍTULO VIII.
CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL.

Artículo 52. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en el presente Convenio colectivo.

La imposición de sanción por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador o trabajadora.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a la representación sindical , al mismo tiempo que al afectado de toda sanción grave o muy grave que imponga.

Artículo 53. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

53.1 Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

53.2 La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.

53.3 No atender al público, presencial o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.

53.4 La falta de aseo y limpieza personales.

53.5 No cursar a su debido tiempo el parte de baja por incapacidad temporal.

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

53.7 Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.

53.8 La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

53.9 La embriaguez ocasional.

Artículo 54. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

54.1 Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

54.2 Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

54.3 Simular la presencia de otro compañero, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en la empresa.

54.4 La simulación de enfermedad o accidente.

54.5 No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten al IRPF o la Seguridad Social.

54.6 Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de cualquier trabajador o trabajadora de la empresa, sin la debida autorización.

54.7 Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo.

54.8 El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

54.9 Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto.

54.10 Las negligencias, deficiencias o retrasos injustificados en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa.

54.11 La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

54.12 Realizar sin el oportuno permiso, de manera ocasional, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma extra-profesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador o trabajadora por parte de la empresa.

54.13.- El incumplimiento del pacto de especialización.

Artículo 55. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

55.1 Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.

55.2 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

55.3 El hurto o el robo, tanto a cualquier empleado o empleada de la empresa como a la misma o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

55.4 Violar el secreto de correspondencia.

55.5 Hurtar documentos de la empresa o de su clientela.

55.6 Revelar a terceras personas datos de la empresa o de su clientela, sin mediar autorización expresa de la misma.

55.7 La continua y habitual falta de aseo y de limpieza personales que produzca quejas justificadas de los trabajadores o trabajadoras de la empresa.

55.8 La embriaguez durante el trabajo.

55.9 Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia a la misma, salvo autorización.

55.10 El abuso de autoridad.

55.11 Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada.

55.12 El acoso sexual y por razón de sexo.

55.13 El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de las órdenes que, en cumplimiento de la Ley de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo, reciba del empresario, encargado o técnico de prevención.

55.14 Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.

55.15 Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.

55.16 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

55.17 Realizar de manera continuada sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma continuada y extra-profesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador o trabajadora por parte de la empresa. En cualquier caso, se considerará falta muy grave el envío de un solo correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera dañar la imagen de la empresa o sus trabajadores y trabajadoras.

55.18.- La negligencia del trabajador o trabajadora que comporte responsabilidad civil para la empresa.

55.19.- La negligencia en el ejercicio laboral que comporte pérdida de clientela o pérdidas económicas graves para la empresa

55.20.- El incumplimiento de los deberes de confidencialidad y no competencia.

Artículo 56. Sanciones máximas.

Por falta leve: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días o despido

.***Artículo 57.- Prescripción de faltas.***

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para:

- *Las faltas leves a los diez días.*
- *Las faltas graves a los veinte días.*
- *Las faltas muy graves a los sesenta días.*

El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 58. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona. Las empresas y la representación del personal, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su ámbito, evitando y persiguiendo aquellas conductas vulneradoras de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución española y el resto del ordenamiento jurídico.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Cuota de reserva y medidas alternativas

Siempre que sea posible, el 2% del personal de la plantilla de las empresas con más de 50 trabajadores y/o trabajadoras , será cubierto por personal con alguna minusvalía según la legislación vigente. No obstante podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ninguna persona candidata con una discapacidad o minusvalía adecuado al puesto de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Para hacer constar que este texto articulado de este convenio colectivo, ha sido negociado por la representación empresarial y sindical que consta en el artículo primero de este texto articulado, y que ha sido aprobado unánimemente por todos ellos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Todas las relaciones laborales del ámbito de aplicación del presente convenio se realizarán promoviendo la efectividad del principio de igualdad entre hombres y

mujeres de conforme con lo establecido en el artículo 85.2 del estatuto de los trabajadores y la ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

En los términos y con el alcance previsto en la legislación vigente, los trabajadores y trabajadoras de las empresas afectadas por este convenio disfrutarán de los necesarios permisos para la formación dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Las partes paritarias firmantes de este convenio se comprometen en impulsar la formación continua de los trabajadores y trabajadoras mediante la celebración de los acuerdos que sean necesarios para alcanzar este fin

Asimismo, la empresa se compromete en facilitar los medios para que el trabajador o trabajadora pueda recibir la formación continua que requiera su puesto de trabajo; que en este caso tendrá carácter de prioritaria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA: CLAUSULA DE CONFIDENCIALIDAD

Los trabajadores y trabajadoras adscritos a este convenio tienen y asumen la obligación de guardar el secreto y la confidencialidad de toda la información de la empresa a la que tenga acceso durante la vigencia de su contrato, especialmente la información relativa a personas físicas recogida en ficheros de datos personales, a clientela, a sistemas operativos y de gestión, a presupuestos, ofertas…. el trabajador o trabajadora será responsable de todos los daños y perjuicios que para la empresa se deriven como consecuencia del incumplimiento doloso o culposo de dicha obligación.

El trabajador o trabajadora que recibirá por razón de su contrato de trabajo información confidencial y secretos comerciales pertenecientes a la empresa. Dicha información o cualquier otra confiada al trabajador o trabajadora por razón de su cargo, o sobre la que exista una obligación legal específica, está amparada en la obligación legal de confidencialidad, con prohibición absoluta de divulgación o revelación, concurrencia mercantil o aprovechamiento de cualquier naturaleza, ya sea por sí o mediante terceros. El trabajador o trabajadora se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el secreto de la información confidencial suministrada. Dicha obligación no se agota con la terminación del contrato de trabajo.

TABLAS SALARIALES

		2016	2017	2018
GRUPO I	*Director General*	1.178,10	1.189,88	1.204,16
GRUPO II	**AREA A**			
	Director de RRHH,director/a comercial, director it y director producto	1.041,04	1.051,45	1.064,06
	Director de Operaciones/Compras/ventas	1.038,81	1.049,20	1.061,79
	Encargado General/ Responsable de negocio	1.038,81	1.049,20	1.061,79
	Director de Administración/finanzas	995,94	1.005,90	1.017,97
	AREA B			
	Responsable Almacen	959,96	969,56	981,2
	Responsable Sucursal	974,24	983,98	995,79
	Responsable sección/departamento	829,16	837,46	847,5
	AREA C			
	Personal Técnico (RRHH, innovación y mejora, calidad, medio ambiente, sostenibilidad..)	901,61	910,62	921,55
	Asistente Técnicos (soporte usuario, sistemas, análista datos..)	880,08	888,88	899,55
	Jefe de Establecimiento/Tienda	853,33	861,87	872,21

	Jefe Grupo	853,33	861,87	872,21
	Dibujante/Diseñador/escaparatista	901,61	910,62	921,55
	Comercial	880,08	888,88	899,55
	Dependiente Mayor	853,33	861,87	872,21
	Contable/ oficial Administrativo	858,69	867,27	877,68
GRUPO III	*Profesional de Oficios de 1ª*	804,24	812,28	822,03
	Dependiente	787,73	795,6	805,15
	Cajero	772,9	780,63	789,99
	Ayudante de montaje(a extinguir)	853,33	861,87	872,21
GRUPO IV	*Profesional de oficio de 2ª*	748,92	756,41	765,48
	Ayudante de Oficio	738,45	745,84	754,79
	Ayudante de montador (a extinguir)	738,45	745,84	754,79
	Auxiliar Administrativo/ Atención al cliente	734,33	741,67	750,57
	Auxiliar de Caja	732,14	739,46	748,33
	Personal de limpieza y mantenimiento (por hora)	5,47	5,52	5,59
GRUPO V	*Contratos de formación al 100% de jornada*			
	Primer año	SMI	SMI	SMI
	Segundo año	SMI+ 5%	SMI+5%	SMI+5%

DENOMINACION	año 2016	año 2017	año 2018

Gratificación fiestas patronales (art. 26)	415,3	419,45	424,48
Bolsa estudios (con 1 hijo) art. 35	66,35	67,01	67,82
Bolsa estudios (con 2 hijos) art.35	91,87	92,79	93,9
Bolsa estudios (con 3 hijos) art.35	112,3	113,42	114,78
Plus Transporte (art. 36)	1,52	1,54	1,55
Formación (art. 18)	30,08	30,38	30,74

CATEGORIAS A EXTINGUIR
Corredor de Plaza
Jefe administracion de sección
Cortador
Ayudante de cortador
Rotulista

ANEXO 2

		P.Prueba art. 18	Cese Voluntario art. 20
GRUPO I	*Director General*	**3 meses**	**3 meses**
GRUPO II	**AREA A**		
	Director de RRHH	**3 meses**	**3 meses**
	Director de Operaciones/Compras		
	Encargado General/ Responsable de negocio		
	Director de Administración/finanzas		
	AREA B		
	Responsable Almacen	**3 meses**	**3 meses**
	Responsable Sucursal		
	Responsable sección/departamento		
	AREA C		
	Personal Técnico (RRHH, innovación y mejora, calidad, medio ambiente, sostenibilidad..)	**3 meses**	**3 meses**
	Asistente Técnicos (soporte usuario, sistemas, analista datos..)		
	Jefe de Establecimiento/Tienda		
	Jefe Grupo	**2 meses**	**2 meses**
	Dibujante/Diseñador/escaparatista		
	Comercial		

	Dependiente Mayor		
	Contable/ oficial Administrativo		
GRUPO III	*Profesional de Oficios de 1ª*	**1 mes**	**1 mes**
	Dependiente		
	Cajero		
	Ayudante de montaje(a extinguir)		
GRUPO IV	*Profesional de oficio de 2ª*	**15 dias**	**15 dias**
	Ayudante de Oficio		
	Ayudante de montador (a extinguir)		
	Auxiliar Administrativo/ Atención al cliente		
	Auxiliar de Caja		
	Personal de limpieza y mantenimiento (por hora)		
GRUPO V	*Contratos de formación al 100% de jornada*		
	Primer año	**15 dias**	**15 dias**
	Segundo año		