

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 832

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

ANUNCIO

Convenio o Acuerdo: CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE LA PROVINCIA DE CUENCA PARA LOS AÑOS 2019-2023

Expediente: 16/01/0012/2022

Fecha: 31/03/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: BEATRIZ MARIA CALONGE PIZARRO

Código 16000055011981.

VISTO el texto del "CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE LA PROVINCIA DE CUENCA PARA LOS AÑOS 2019-2023" con vigencia desde el día 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre de 2023 que fue suscrito el 17 de marzo de 2022, de una parte por la representación empresarial, la Asociación Provincial de Empresarios de Comercio de Cuenca, y de otra, como representación sindical, por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO-Servicios) y de conformidad con lo dispuesto en el art 90 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, el art. 2 del Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 79/2019, de 7 de julio de 2019, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, en relación con el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre de 2013, de la Consejería de Empleo y Economía, por el que se atribuyen las competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo, Prevención de Riesgos Laborales y Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

ACUERDA:

1º. Ordenar su inscripción en el correspondiente Registro de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su archivo y depósito en esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

2º. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO,

OSCAR JAVIER MARTINEZ GARCÍA

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE CUENCA PARA LOS AÑOS 2019-2023**CAPÍTULO 1:****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1. Partes Firmantes.**

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito, de una parte, como representación sindical, por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) de Cuenca y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) de Cuenca; y de otra parte, como representación empresarial, por la Asociación Provincial de Empresarios de Comercio de Cuenca

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

Quedan sometidas a las estipulaciones del presente convenio todas las empresas cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo, siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación de la Resolución de 21 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio.

Quedan comprendidos en este convenio todas las personas trabajadoras de las empresas incluidas en su ámbito funcional, con las excepciones del artículo 1.3.c) y 2.1.a del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo incluidos en su ámbito funcional, radicados en la Provincia de Cuenca.

Artículo 4. Ámbito temporal, vigencia, denuncia y prórroga.

La vigencia de este Convenio Colectivo será de cinco años, desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Una vez finalizada su vigencia, se prorrogará anualmente, si no existe denuncia expresa de las partes.

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

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción. Garantías personales

Se respetarán las condiciones más beneficiosas en cada caso concreto que tengan establecidas las empresas en el momento de la publicación de este convenio.

Las condiciones establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen y causa de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc., que pudieran aplicarse en lo sucesivo.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por modificación legislativa, resolución administrativa o decisión judicial, recaída en conflicto colectivo de trabajo, se modificara o anulara alguno de sus pactos, las partes firmantes del mismo vendrán obligadas a abrir una nueva negociación colectiva tendente a renegociar el contenido o contenidos expresamente afectados por dicha resolución.

Artículo 7. Derecho supletorio.

Para lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco del Comercio (AMAC), Estatuto de los Trabajadores, Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y resto de normativa de aplicación en vigor.

Artículo 8. Cláusula de Inaplicación del Convenio Colectivo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades.

En caso de acuerdo durante el período de consultas.

- El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio en un plazo de diez días desde su formalización.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

1. De acuerdo a los artículos 85.3.e y 91 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de interpretar cualquier duda que pudiera surgir del presente Convenio y para vigilar el cumplimiento del mismo, así como las normas laborales vigentes, se crea una Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje formada por 2 vocales nombrados por la parte empresarial y 2 nombrados por la parte sindical.
2. Las funciones de esta Comisión Paritaria serán:
 - a) Interpretación del Convenio y entender de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo.
 - b) Mediación en los problemas y cuestiones que les sean sometidos.
 - c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - d) Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.
 - e) Conocer de la inaplicación de las condiciones del presente Convenio Colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten y entender de 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

de las condiciones del Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- g) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo, cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.
- h) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado, así como 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 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
- i) Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.
- j) Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el III ASAC, así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral.

La gestión de la comisión será tomada por ambas partes prioritariamente y darán a estas funciones la mayor dedicación e interés.

- 3. Las cuestiones propias de su competencia que se plantean 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:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos
- c) 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 o 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, complementada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a diez días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo 10. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos

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

CAPÍTULO 2

CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 11. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba. La duración del período de prueba no podrá exceder de tres meses para los técnicos titulados y las técnicas tituladas, ni de un mes para las demás personas trabajadoras.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, sea cual sea la categoría profesional.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 12. Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito. De los contratos de trabajo se facilitará una copia a la persona trabajadora. Se entregará fotocopia del contrato a la representación sindical, así como de las prórrogas. En los casos de subcontratación la representación sindical de la Empresa principal deberá recibir la misma documentación.

Artículo 13. Estabilidad en el empleo. Contrato indefinido

Durante el tiempo de vigencia de este convenio y, salvo causa justificada, las empresas de 6 o más personas trabajadoras se obligan a mantener una plantilla compuesta por al menos un 65% del personal con contratos de carácter fijo.

Esos porcentajes no serán de aplicación a épocas de alta actividad tales como Navidad, rebajas, Semana Santa, Ferias o similares.

Se excluyen del cómputo los contratos formativos, de interinidad, de inserción, de relevo y de sustitución por anticipo de la edad de jubilación.

Artículo 14. Contrato de fijo-discontinuo

Se estará a lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores. Este tipo de contrato podrá formalizarse también a tiempo parcial.

Artículo 15. Contrato de duración determinada.

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

No obstante, el contrato por circunstancias de la producción podrá concertarse por una duración de 9 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a esta, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 16. Contrato a tiempo parcial

La empresa y la persona trabajadora podrán pactar por escrito, bien en el contrato inicial o bien con posterioridad al mismo, la realización de horas complementarias de hasta el 50% de las horas ordinarias contratadas, siempre y cuando el contrato de trabajo a tiempo parcial celebrado no tenga una jornada inferior a diez horas semanales en cómputo anual. En todo caso la persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de dos días.

Sin perjuicio de lo anterior, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida y con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato.

En todo lo no previsto en este artículo, con relación al contrato a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Contrato para la obtención de la práctica profesional.

Se estará a lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo al apartado 3.i) de dicho artículo, la retribución de dicho contrato será la establecida en este mismo Convenio Colectivo.

Artículo 18. Contrato de formación en alternancia.

Se estará a lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo al apartado 2.m) de dicho artículo, la retribución de dicho contrato será la establecida en este mismo Convenio Colectivo.

Artículo 19. Cambio de empresario. Sucesión de empresa

Se estará a lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 20. Jubilación parcial y contrato de relevo

La persona trabajadora afectada por el presente convenio colectivo que reúna los requisitos legales para ello, y de mutuo acuerdo con la empresa, podrá acceder a la jubilación parcial regulada en el artículo 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social) y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho consentimiento, cuya concesión es facultativa, llevará aparejado para la persona trabajadora solicitante, caso de obtenerse, la pérdida de cualquier otra ayuda a la jubilación establecida en el Convenio Colectivo.

CAPÍTULO 3.**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 21. Organización del trabajo**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de las empresas. Sin merma de la facultad que le corresponde a la dirección o a sus representantes legales, la representación legal de las personas trabajadoras deberá ser informada de los cambios organizativos que se produzcan.

Artículo 22. Modificación de condiciones de trabajo

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

Artículo 23. Movilidad geográfica

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo al apartado 7 de dicho artículo, se establece prioridad de permanencia, a las personas trabajadoras con mayores cargas familiares, que tengan a su cargo hijos, hijas o personas dependientes.

Artículo 24. Movilidad funcional

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

CAPÍTULO 4**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 25. Criterios generales.**

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

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

- 2 La sanción de las faltas, requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron, quien deberá acusar recibo de la misma a los únicos efectos de darse por enterada sin que constituya conformidad alguna.
- 3 La empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras de toda sanción por falta muy grave que se imponga. Asimismo, les informará trimestralmente del número de faltas graves impuestas, sin que la ausencia de tal comunicación comporte nulidad de la sanción impuesta individualmente.

La persona trabajadora podrá estar asistida por un o una representante legal de las personas trabajadoras si lo hubiera en la empresa en el momento de comunicación de la sanción.

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

- 4 Las faltas se clasificarán en leve, grave o muy grave, en atención a su importancia, trascendencia o intencionalidad, graduándose la sanción a imponer en atención a lo aquí dispuesto.
- 5 Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los sistemas de mediación o arbitraje establecidos o que puedan establecerse.

Artículo 26. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1 Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad superior a cinco minutos en la incorporación al trabajo en un período de treinta días, siempre que de dichos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendadas en cuyo caso se calificará como falta grave.
- 2 No notificar con carácter previo, o en su caso, durante la jornada laboral de ausencia, la inasistencia al trabajo.
- 3 La ausencia al trabajo sin previo aviso y causa justificada de un día en un mes.

- 4 El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo o adelantar la conclusión de la jornada establecida con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven perjuicios para el trabajo o se hayan denegado expresamente por el superior jerárquico, en cuyo caso se considerará falta grave.
- 5 Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos, incluidos los técnicos e informáticos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- 6 Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo siempre que no hubiesen sido advertidas previamente en otra u otras ocasiones. En tal caso o si produjera perturbación en el servicio, se considerará falta grave.
- 7 No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia.
- 8 No comunicar en tiempo y forma los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o la Administración Tributaria, siempre que no produzcan perjuicio a la empresa.
- 9 Discutir con compañeros o compañeras de trabajo siempre que se produzca sin presencia de clientes o proveedores en el centro de trabajo.
- 10 Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la prestación del servicio. Podrá ser considerada falta grave cuando tal conducta haya afectado negativamente al mismo.
- 11 Llevar el uniforme o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
- 12 La falta de aseo durante el trabajo.
- 13 La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

Artículo 27. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1 Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo en un período de treinta días o aquella de la que se deriven perjuicios o trastornos para el trabajo considerándose como tal la que provoque un retraso en el inicio del servicio al público.
- 2 La ausencia al trabajo sin previo aviso y causa justificada de dos días en un mes.
- 3 El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por tiempo superior a treinta minutos siempre que de estas ausencias se deriven perjuicios para el trabajo o se hayan denegado expresamente por el superior jerárquico.
- 4 El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social, así como el retraso injustificado en la entrega de los partes de inicio, confirmación o fin de la incapacidad temporal. Se considerará falta muy grave si el retraso imputable a la persona trabajadora derivase en sanciones para la empresa.
- 5 La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas de compañeros o compañeras de trabajo y/o clientes o respecto de la que ya hubiese mediado advertencia anterior por parte de la empresa.
- 6 Incumplir las órdenes o instrucciones de quienes se dependa jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones.
Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otras personas trabajadoras, podría ser calificada como falta muy grave.
Se entenderá por incumplimiento negarse a realizar los trabajos encomendados por el superior cuando se hayan realizado con anterioridad y sean trabajos necesarios o accesorios para el buen desarrollo de la actividad principal de la persona trabajadora en el desempeño ordinario de su trabajo.
- 7 La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la empresa.
Las partes entienden que puede ser considerada negligencia los descuadres en el terminal de caja cuando sean habituales o repetidos en un periodo de un mes o los errores reiterados en los inventarios periódicos de producto. Por razón de la cuantía o si la negligencia es grave, esta falta podrá ser considerada muy grave.
- 8 No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio y forma de efectuarlo, siempre que esté especificado en normativas internas o responda a la práctica en la empresa, y/o no cumplimentar los partes de trabajo u otros requerimientos.
La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
- 9 La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

- 10 No atender al público con la corrección y diligencia debidas, de acuerdo con la normativa interna o práctica de la empresa siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o personas trabajadoras, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
- 11 Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales o herramientas de trabajo del centro o establecimiento.
- 12 Provocar o mantener discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
- 13 La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo, a no ser que exista autorización.
- 14 La utilización por parte de la persona trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad profesional y laboral para la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización además resulte abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.
- 15 La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de comercio, incluida la no utilización de los medios y equipos de protección individual; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

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

- 16 La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.
- 17 Permitir el acceso y la permanencia en las instalaciones de la empresa, a cualquier persona ajena sin autorización expresa y previa del superior.

Artículo 28. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 1 La ausencia al trabajo sin previo aviso y causa justificada de dos o más días al mes.
- 2 Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; así como en el trato con las otras personas trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.

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

- 3 La competencia desleal, así como hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, incluido la aceptación de regalos o recompensas de terceros aprovechando la posición y funciones encomendadas por la empresa.
- 4 Apropiarse de productos, hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

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

- 5 El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.
- 6 Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por ella.
- 7 Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos, así como transgredir las normas de seguridad informática de la empresa.

- 8 Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás personas trabajadoras, proveedores, clientes y público en general.
- 9 Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo.
Se considerará como falta grave cuando se haya producido en una única ocasión.
La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo constituirá causa de despido disciplinario en los términos previstos en el artículo 54 apartado 2 f) del Estatuto de los Trabajadores.
- 10 La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 11 Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con las demás personas trabajadoras.
- 12 La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose como tal cuando la persona trabajadora en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
- 13 Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo la propia persona trabajadora, a la empresa o sus instalaciones, otras personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad implantadas en la empresa, respecto a las que las personas trabajadoras hayan sido informadas y formadas.
- 14 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
- 15 Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
- 16 El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 29. Sanciones.

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

- a Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- b Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- c Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.
 - Despido disciplinario.

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

- Las de hasta 3 días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.
- Las de 4 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.
- Las de 16 a 60 días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

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

Artículo 30. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben:

- a Faltas leves: diez días.
- b Faltas graves: veinte días.

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

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

CAPÍTULO 5.

SALUD LABORAL

Artículo 31. Salud Laboral

Se estará a lo dispuesto en la Ley 13/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 32. Vigilancia de la salud

Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa garantizará el derecho de la persona trabajadora a la vigilancia de su salud, como mínimo, a través de una revisión médica anual, específica del puesto de trabajo, que tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora, excepto en los supuestos recogidos en dicho artículo.

El resultado de la revisión será comunicado por escrito a la persona trabajadora. El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo de trabajo si coincide dentro de la jornada laboral de la persona trabajadora.

Artículo 33. Riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Se estará a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 34. Ropa de trabajo

Las empresas que a la firma del presente convenio vinieran entregando algún tipo de uniforme o ropa de trabajo a sus empleados y empleadas, garantizarán el buen estado de la misma para el desempeño del trabajo, sustituyendo las prendas conforme vayan deteriorándose.

CAPÍTULO 6

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 35. Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Las empresas se comprometen a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación. La representación sindical velará por el cumplimiento de los anteriores principios y tendrá acceso a la información pertinente para tal fin.

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

- El establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetaran el principio de igualdad de oportunidades.
- La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.
- Las ofertas de empleo se redactarán de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

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

En el caso de empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para el resto de empresas la elaboración de los planes de igualdad será voluntaria.

Artículo 36. Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo

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

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

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

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

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

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

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

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

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

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

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

- d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales.

- e) Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

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

CAPÍTULO 7**FORMACIÓN****Artículo 37. Formación**

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

Para el ejercicio de estos derechos se garantizará la ausencia de discriminación, tanto directa o indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

Artículo 38. Formación en manipulación de alimentos.

Con arreglo al artículo anterior, la empresa correrá con el coste de la formación para la obtención del carnet de manipulador de alimentos, cuando dicha formación sea necesaria para el desarrollo de las funciones de la persona trabajadora en la empresa.

CAPÍTULO 8.**DERECHOS SINDICALES****Artículo 39. Representación de las personas trabajadoras**

Se entenderá por representación de las personas trabajadoras a los comités de empresa o y delegados o delegadas de personal y a los delegados o las delegadas sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

Artículo 40. Organizaciones Sindicales

La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre personas trabajadoras y empresa.

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 41. Cargos sindicales

Se estará a lo establecido en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 42. Comités de Empresa, delegados y delegadas de personal. Crédito Horario

El crédito de horas mensuales retribuidas establecido en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, se verá incrementado en 7 horas mensuales para todos los delegados y todas las delegadas de personal y miembros de comité de empresa.

Se podrá pactar de mutuo acuerdo en el seno de la empresa que los miembros del comité de empresa, delegados y delegadas de personal, que hayan sido elegidos/as en la misma candidatura, acumulen su crédito horario en uno/a o varios/as de ellos/as, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado/a o relevados/as del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. En caso de discrepancia sobre este punto, las partes acudirán a la Comisión Paritaria del Convenio que se reunirá en un plazo de diez días.

CAPÍTULO 9**CUESTIONES SOCIALES****Artículo 43. Complementos de I.T.**

En caso de Incapacidad Temporal, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social, mientras dure la relación laboral y durante el plazo de 12 meses, de la siguiente forma:

1. Incapacidad temporal por contingencias profesionales: 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja.
2. Incapacidad temporal por contingencias comunes:
 - a) Si la I.T. conlleva hospitalización, intervención quirúrgica, inmovilización de miembros o tratamientos oncológicos: 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja.
 - b) En el resto de supuestos: 100% de la base reguladora desde el cuarto día de la baja.

En este caso, si trascurrido un año desde el inicio de la I.T., la persona trabajadora no ha tenido ninguna otra situación de I.T.(de las no incluidas en los apartados 1 y 2a de este artículo) recibirá por parte de la empresa el complemento correspondiente al 100% de la base reguladora de los tres primeros días que no recibió en su momento.

Artículo 44. Seguro de accidentes.

Las empresas afectadas por este convenio deberán concertar con una entidad aseguradora una póliza de seguro a favor de

las personas trabajadoras que garantice 15.000 euros de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o fallecimiento. La empresa entregará una copia de la póliza correspondiente o certificación expedida en forma legal por la compañía de seguro a cada una de las personas trabajadoras.

Artículo 45. Ayuda por jubilación

Las empresas concederán un complemento de jubilación a aquellas personas trabajadoras con diez años, como mínimo, de antigüedad en la misma y que se jubilen durante la vigencia del convenio.

Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

- Por jubilación voluntaria a los 60 años, 8 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 61 años, 7 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 62 años, 6 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 63 años, 5 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 64 años, 4 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 65 años, 3 mensualidades.

Dichas cantidades serán calculadas sobre el salario real.

Para su percepción habrá de solicitarse en el plazo de tres meses desde el cumplimiento de la edad correspondiente. Si cumplidos los 65 años de edad y seis meses más la persona trabajadora no solicitase la jubilación perdería el derecho a este complemento.

CAPÍTULO 10

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 46: Jornada laboral

La jornada laboral máxima para las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo es de 1800 horas anuales.

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

Artículo 47: Descanso semanal.

El descanso semanal, a excepción de lo establecido en el artículo 54, será de día y medio ininterrumpido comprendiendo, como regla general, el domingo completo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.

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

- a Dos días de descanso separados, es decir añadiendo medio día más al descanso semanal, de tal manera que el descanso semanal pudiera ser de dos días completos, o bien un día completo y dos medios días.
- b Por cada siete semanas en las que se separe el medio día de descanso y no se añada otro medio día como dice al apartado anterior, la persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de un sábado libre completo, que disfrutará a su elección, comunicándolo con 15 días de antelación a la empresa.

Artículo 48. Horarios especiales en fiestas y ferias.

Durante la semana central de fiestas patronales de la localidad en que radique el centro de trabajo, se trabajarán tres tardes, cubiertas por las personas trabajadoras, preferentemente de forma voluntaria, compensándose de la siguiente forma:

- Quien trabaje una tarde, medio día libre
- Quien trabaje dos tardes, un día libre
- Quien trabaje las tres tardes dos días libres de los cuales uno será de libre disposición de la persona trabajadora.

Para la localidad de Cuenca la consideración de fiestas patronales será la semana central de la Feria de San Julián mientras que durante las Fiestas de San Mateo sólo se trabajará durante la jornada de mañana

Artículo 49. Calendario laboral.

La empresa y las personas trabajadoras confeccionarán a primeros de cada año el calendario anual relativo a horario, jornada. Cualquier discrepancia será sometida a la Comisión Paritaria.

Artículo 50. Vacaciones

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará de un período anual de vacaciones mínimo de treinta días naturales.

La retribución correspondiente al período de vacaciones estará constituida por el salario base, Complemento ad personam 1 (antigüedad consolidada), Complemento ad personam 2 (antiguo CPF), Plus Convenio -y Plus compensatorio de acuerdo con el cuadro de salarios que figuran en el anexo de condiciones económicas.

En cuanto a la fijación de períodos de disfrute de las mismas, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo las partes convenir la división en dos del período total.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.5, 48.7 y 48.8 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 51. Flexibilidad horaria.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta el 20% de la jornada anual fijada en este convenio, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. La persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. La distribución irregular podrá afectar a la jornada diaria, sin superar las 9 horas de trabajo al día, así como a la jornada semanal sin superar las 50 horas a la semana.

La compensación de las diferencias, por defecto o por exceso, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo pactada deberá hacerse en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

Artículo 52.– Trabajo en domingos y festivos.

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

1 Voluntariedad.

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

2 Descanso compensatorio.

Aquellas personas trabajadoras que voluntariamente decidan trabajar un domingo o festivo, deberán disfrutar el descanso correspondiente al domingo o festivo trabajado en la misma semana o la siguiente.

3 Remuneración del trabajo en domingos o festivos.

Además del descanso compensatorio establecido en el apartado anterior, las personas trabajadoras tendrán derecho al abono del plus de domingos y festivos regulado en el artículo 73 salvo que se opte por generar otra hora más libre adicional por cada hora trabajada en domingo o festivo. Estas horas se acumularán en días completos que se disfrutarán a voluntad de la persona trabajadora, pudiendo añadirse al período de vacaciones, etc.

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

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

Artículo 53. Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya

establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 25% sobre la hora ordinaria.

Artículo 54. Licencias y permisos

1. Permisos retribuidos

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

- a) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 150 kms (300 kilómetros ida y vuelta), el plazo será de cuatro días. Estos días podrán disfrutarse de forma discontinua durante el período que dure el motivo causante.
- b) Un día por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos del establecidos en el artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) El tiempo necesario e indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica propia, de hijos e hijas menores de 18 años, o de familiares hasta primer grado de consanguinidad discapacitados o discapacitadas dependientes; viniendo las personas trabajadoras obligadas a justificar debidamente la asistencia a dicha consulta.

Para establecer la relación de afinidad, se tendrán los mismos derechos, tanto si se trata de matrimonio como de parejas de hecho.

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

2. Permisos no retribuidos

La persona trabajadora, preavisando con un mínimo de cinco días de antelación, tendrá derecho a disfrutar de un día recuperable por asuntos propios al año. Este permiso no podrá ser disfrutado simultáneamente por más de una persona trabajadora por sección o departamento salvo expresa autorización de la empresa. Este permiso no computará como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 55. Maternidad y paternidad

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

Artículo 56. Permiso de lactancia.

El permiso de lactancia establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser acumulado en jornadas completas a continuación del permiso de maternidad en cuyo caso se tendrán derecho a veintidós días laborables de permiso.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Artículo 57. Excedencias por cuidado de hijos y familiares

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

CAPÍTULO 11.**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 58. Clasificación del personal.**

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

Artículo 59. Áreas funcionales.

1. Área funcional I. Administración: Se englobará dentro de esta área funcional a todo el personal dedicado a las tareas administrativas y el departamento de recursos humanos.
2. Área funcional II. Ventas: Se englobará dentro de esta área funcional a todo el personal que participe directamente en las ventas.
3. Área funcional III. Logística: Se englobará dentro de esta área funcional al personal que participe en la adquisición y almacenaje de las mercancías, así como el dedicado a la distribución de las mismas, ya sea al cliente, o a otros centros de la misma empresa.
4. Área funcional IV. Servicio Técnico: Se englobará dentro de esta área funcional al personal que participe en el diseño, instalación, montaje, reparación y mantenimiento de las mercancías o productos.
5. Área funcional V. Servicios Auxiliares: Se englobará dentro de esta área funcional al personal que, sin participar directamente en las ventas, colabora en tareas de merchandising, colocación y exposición de las mismas, ya sea en escaparates, estanterías etc. También se incluye aquí el personal dedicado a tareas de mantenimiento de las instalaciones de la empresa, así como el personal de línea de cajas de los establecimientos que actúen bajo el sistema de autoservicio.

Artículo 60. Grupos profesionales.

1. Grupo profesional I. Dirección.

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

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

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

Diseña, dicta y/o vela por las normas de seguridad. Económicamente, la responsabilidad de sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

2. Grupo profesional II. Técnicos, técnicas, coordinadores y coordinadoras.

Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a bachiller, ciclo formativo de grado superior o similar o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia. Supervisa y coordina por definición los cometidos propios del grupo profesional de nivel III con absoluta autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final, sólo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso a menos que lo soliciten, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica.

Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones, pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada. Gestiona recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar y dirigir el comportamiento de los compañeros y las compañeras del grupo profesional de nivel III o de nivel IV a su cargo hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que estos y estas desarrollan y ejerciendo, en caso de delegación, las funciones de responsabilidad en cuanto a la consecución de resultados, implantación

y gestión en general. Conoce e informa acerca de las normas de seguridad. Sus acciones u omisiones afectan a bienes cuyo deterioro perjudica a una o varias unidades productivas y cuya incidencia económica es importante. Accede y emplea información relevante con consecuencias graves.

3. Grupo profesional III: Especialistas y profesionales

Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a educación secundaria, ciclo formativo de grado medio o similar o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia. Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo profesional de nivel IV, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía sobre la base de la experiencia adquirida. Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos.

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

El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de recursos humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso, puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

4. Grupo profesional IV. Inicial

Formación teórica básica, equivalente como mínimo a enseñanza primaria o similar, o conocimientos elementales relacionados con la tarea que se desempeña. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado.

La persona trabajadora recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados, y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata.

El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige los conocimientos de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

Artículo 61. Niveles salariales y categorías profesionales.

1. Categorías del grupo profesional I.

- Nivel Salarial 1:
 - Director/a: Es quien a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo
- Nivel Salarial 2:
 - Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a (Titulado de grado superior): Es quien en virtud de un título universitario de grado superior, ejerce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.
- Nivel Salarial 3:
 - Supervisor/a (Jefe de División): Es quien asume la dirección superior de varios establecimientos.
- Nivel Salarial 4:
 - Jefe/a de departamento (Encargado General, Jefe de personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas): Es quien a las órdenes de un director o una directora, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del departamento a su cargo.
- Nivel Salarial 7:

- Diplomado/a, Ingeniero/a Técnico/a, Arquitecto/a Técnico/a (Titulado de grado medio): Es quien en virtud de un título universitario de grado medio, ejerce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.

- Nivel Salarial 14:
 - Ayudante Técnico Sanitario

2. Categorías del grupo profesional II

- Nivel Salarial 5:
 - Dependiente/a Mayor.
- Nivel Salarial 6:
 - Jefe/a administrativo/a: Es quien está al frente de las tareas administrativas de la empresa, coordinando el trabajo de equipo y responsabilizándose de la actividad diaria del mismo.
- Nivel Salarial 7:
 - Jefe/a de establecimiento (Jefe de sucursal o supermercado, Jefe de grupo): Es quien está al frente de un establecimiento, coordinando el trabajo de equipo y responsabilizándose de la actividad diaria del mismo.
 - Encargado/a de logística (Jefe de almacén, Jefe de grupo): Es quien que está al cargo de un almacén, teniendo a su cargo la coordinación de las tareas de reposición, recepción, conservación y marcaje de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a clientes o a otros establecimientos de la empresa.
 - Encargado/a de servicio técnico (Jefe de grupo): Es quien que está a cargo del servicio de diseño, instalación montaje, mantenimiento y reparación de los bienes objeto de venta de la empresa
 - Encargado/a de servicios auxiliares (Jefe de grupo): Es quien está a cargo de alguno de los servicios auxiliares, merchandising y reposición, mantenimiento y limpieza, etc.
- Nivel Salarial 8:
 - Secretario/a.
- Nivel Salarial 9:
 - Jefe/a de sección administrativa: Es quien está al frente de una sección administrativa con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella.
- Nivel Salarial 10:
 - Jefe/a de sección comercial (Jefe de servicio mercantil): Es quien está al frente de una sección comercial con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella.
 - Jefe/a de sección logística, de servicio técnico o de servicios auxiliares (Jefe de sección de servicio): Es quien está al frente de una sección logística, de servicio técnico o de servicios auxiliares, con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella.
 - Técnico/a de servicios auxiliares (Dibujante, Escaparartista): Es quien, dentro del área funcional de servicios auxiliares, en virtud de su formación y experiencia, ejerce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.
- Nivel Salarial 11:
 - Técnico/a administrativo (Contable, Taquimecanógrafo): Es quien, dentro del área funcional de administración, en virtud de su formación y experiencia, ejerce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.
- Nivel Salarial 12:
 - Técnico/a comercial (Encargado de establecimiento, Vendedor-Comprador, Intérprete): Es quien a las órdenes del jefe o de la jefa de departamento correspondiente, se ocupa de buscar nuevos clientes, ofrecerles los productos de la empresa y concretar ventas, también se incluye aquí al profesional que se ocupa de buscar proveedores y ejecuta las compras de los productos.
 - Técnico/a de logística: Es quien, dentro del área funcional de logística, en virtud de su formación y experiencia, ejerce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.

- Nivel Salarial 15:
 - Técnico/a de servicio técnico (Jefe de taller): Es quien, dentro del área funcional de servicio técnico, en virtud de su formación y experiencia, ejerce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.
- 3. Categorías del grupo profesional III
 - Nivel Salarial 11:
 - Cajero/a: Es la persona trabajadora responsable del cobro de las ventas al contado.
 - Nivel Salarial 13:
 - Oficial Administrativo/a: Es la persona trabajadora que realiza trabajos administrativos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, elaboración de contabilidad, liquidación de seguros sociales y elaboración de nóminas etc.
 - Dependiente/a: Es la persona trabajadora encargada de realizar las ventas en establecimiento comercial, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público en sus compras.
 - Televendedor/a: Es la persona trabajadora encargada de captar clientes y efectuar ventas a través de medios telemáticos o teleinformáticos.
 - Nivel Salarial 15:
 - Viajante (Corredor de plaza): Es quien realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento. Se incluirán en esta categoría las personas trabajadoras que trabajen bajo el sistema de preventa o autoventa.
 - Nivel Salarial 16:
 - Especialista A de logística (Profesional de oficio de 1ª): Es la persona trabajadora que, en las instalaciones de un almacén, y con ayuda de los medios mecánicos adecuados (carretillas elevadoras, traspaletas eléctricas etc.) realiza las labores de recepción de mercancías, almacenaje de las mismas, preparación de pedidos y carga de los mismos. También se incluye a las personas trabajadoras que, en posesión del permiso de conducir correspondiente, conduce un vehículo por cuenta de la empresa, siendo responsable del buen estado del mismo.
 - Especialista A de servicio técnico (Profesional de Oficio de 1ª, Cortador): Es la persona trabajadora que realiza las labores de diseño, instalación, montaje, reparación y/o mantenimiento de los productos que vende la empresa.
 - Especialista A de servicios Auxiliares (Profesional de oficio de 1ª): Es la persona trabajadora que, sin participar directamente en las ventas, realiza tareas destinadas a que los productos sean más atractivos a los clientes, como montaje de escaparates, organización de lineales etc. Se incluyen en esta categoría a los profesionales dedicados al mantenimiento y limpieza de las instalaciones de la empresa.
 - Nivel Salarial 17:
 - Especialista B de logística, de servicio técnico o de servicios auxiliares (Capataz, Conserje).
 - Nivel Salarial 18:
 - Especialista C de logística, de servicio técnico o de servicios auxiliares (Profesional de oficio de 2ª, Conductor-Repartidor).
- 4. Categorías del grupo profesional IV
 - Nivel Salarial 19:
 - Auxiliar administrativo/a.
 - Auxiliar A de logística, de servicio técnico o de servicios auxiliares (Profesional de oficio de 3ª, Mozo especializado, Delineante, Rotulista, Visitador, Cobrador, Ayudante de cortador).
 - Nivel Salarial 20:
 - Auxiliar de Caja.
 - Auxiliar B de logística, de servicio técnico o de servicios auxiliares (Ayudante de servicios)

- Nivel Salarial 21:
 - Ayudante de Dependiente/a.
- Nivel Salarial 22:
 - Auxiliar C de logística, de servicio técnico o de servicios auxiliares (Mozo, Empaquetador, Cosedor de sacos, Repasador de medias, Ascensorista, Telefonista, Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero, Personal de limpieza).

CAPÍTULO 12

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 62. Conceptos económicos.

La retribución de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio estará formada por Salario Base y Complementos.

Artículo 63. Salario Base.

El Salario Base remunera el trabajo correspondiente a la categoría profesional y la jornada laboral de cada persona trabajadora, la cuantía del mismo se establece, en el Anexo de Condiciones Económicas.

El antiguo plus convenio 1 se incorpora al salario base a partir del 1 de enero de 2022 y en consecuencia el plus convenio 2, pasa a llamarse plus convenio.

Artículo 64. Incrementos Salariales.

Años 2019, 2020 y 2021: se mantienen los conceptos y tablas salariales de 2018. Se pagará un complemento de compensación por la congelación salarial no consolidable en tablas de 40€ por cada uno de los años

Año 2022: Incremento del 1,5% sobre todos los conceptos económicos del convenio, excepto el nuevo plus convenio y el complemento ad personam 2.

Año 2023: Incremento del 1,5% sobre todos los conceptos económicos del convenio, excepto el nuevo plus convenio y el complemento ad personam 2.

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

Artículo 65. Complemento ad personam 1 (antigüedad consolidada) y plus compensatorio.

Se mantienen con el nombre de Complemento ad personam 1, los complementos ad personam derivados de la antigüedad consolidada que tuviesen las personas trabajadoras.

Todos los trabajadores, con un mínimo de dos meses de antigüedad recibirán un plus compensatorio, establecido en el anexo de condiciones económicas.

Artículo 66 Complementos de vencimiento superior a un mes

A) Gratificaciones Extraordinarias:

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y de Julio, serán equivalentes al importe de una mensualidad cada una.

Dichas gratificaciones se abonarán en las fechas siguientes:

- La de Navidad el 22 de Diciembre, y si este fuese festivo, el día laboral inmediato anterior.
- La de Julio el 15 y si este fuese festivo, el día inmediato anterior.

Cada gratificación estará constituida por el salario que para cada categoría figura en el anexo de condiciones económicas, más Complemento ad personam 1 (antigüedad consolidada), Complemento ad personam 2 (antiguo CPF), Plus Convenio y Plus compensatorio.

El importe de dicha gratificación será prorrateable al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, accidente de trabajo, vacaciones y permisos retribuidos.

B) Gratificaciones en función de las ventas o beneficios:

El importe de la gratificación de beneficios será como mínimo de una mensualidad al año, abonándose a razón del salario que para cada categoría establece el anexo de condiciones económicas, más Complemento ad personam 1 (antigüedad consolidada), Complemento ad personam 2 (antiguo CPF), Plus Convenio y Plus compensatorio

Dicha gratificación se abonará dentro del primer trimestre de cada año y su importe será proporcional al tiempo trabajado durante el mismo, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, permisos retribuidos y baja temporal por accidente de trabajo.

C) Promoción Cultural

Con esta finalidad todas las personas trabajadoras sujetas a este convenio tendrán derecho a una paga de media mensualidad, calculada sobre el salario que para cada categoría figura el anexo de condiciones económicas, más Complemento ad personam 1 (antigüedad consolidada), Complemento ad personam 2 (antiguo CPF), Plus Convenio y Plus compensatorio y que se abonará por las empresas dentro de la primera quincena del mes de octubre de cada año. Su cómputo será anual.

Artículo 67. Plus Convenio 1

A partir del día 1 de enero de 2022 este plus convenio 1 queda suprimido. Este concepto pasa a integrarse y formar parte del salario base, cuyo importe ya ha sido reflejado en las tablas correspondientes al año 2022.

Artículo 68. Otros pluses y complementos

1. Gratificación especial por idiomas:

Las personas trabajadoras con conocimiento acreditado ante su empresa de una ó más lenguas ó idiomas extranjeros, siempre que este conocimiento fuera requerido y pactado con la empresa, percibirán un aumento del 10% del salario base de su categoría por cada idioma.

2. Gratificación por ornamentación de escaparates:

El personal que no estando clasificado como escaparartista y realice no obstante con carácter normal la función de ornamentación de escaparates, tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, un plus del 10% del salario base de su categoría y Complemento ad personam 1 (antigüedad consolidada) y Plus compensatorio.

3. Plus de Transporte

Tendrán derecho a él aquellas personas trabajadoras que a 31 de mayo de 1982 vinieran percibiéndolo en sus empresas. Su cuantía será la establecida en el anexo de condiciones económicas

Artículo 69. Incentivos

Las empresas, de acuerdo con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, podrán establecer sistemas de incentivos para incrementar las retribuciones establecidas en este convenio.

Artículo 70. Plus Convenio y Complemento ad personam 2

Todas las personas trabajadoras percibirán un plus convenio cuya cuantía se establece en el Anexo de Condiciones Económicas. Este plus convenio es el antiguo plus convenio 2 y no tiene carácter revalorizable.

Las personas trabajadoras que a fecha de 29/09/2017 estuviesen cobrando el antiguo Complemento a la Protección Familiar, seguirán cobrando, con el nombre de Complemento ad Personam 2, siempre y cuando cumplan las condiciones que se requieran para cobrarlo, en las cantidades que se determinan en el anexo de condiciones económicas. Este complemento no tendrá carácter revalorizable.

Artículo 71. Dietas.

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

Todas las personas trabajadoras que por orden de la empresa, tengan que desplazarse fuera de su residencia habitual, percibirán una dieta en tales circunstancias, cuya cuantía es la que figura en el anexo de condiciones económicas.

Si por causas debidamente justificadas, las cantidades señaladas no fueren suficientes para atender el gasto efectivamente producido, se abonará por la empresa la diferencia.

Pernocta: Se abonarán los gastos que se justifique por este concepto, siempre que el establecimiento sea de categoría acorde al trabajo que origina el desplazamiento.

Artículo 72. Cálculo del salario hora.

El cálculo del salario hora para las personas trabajadoras por el presente convenio se calculará de la siguiente fórmula:

$$\text{Salario Hora} = (\text{SB} + \text{CaP1} + \text{PComp}) / \text{HJ}$$

SB: Salario Base Anual

CaP1: Complemento ad Personam 1 (Antigüedad consolidada) Anual.

PComp.: Plus compensatorio Anual

HJ: Horas de Jornada Anual

Artículo 73. Plus de domingos y festivos.

Las horas realizadas en festivos del artículo 52 de este convenio se abonarán con un complemento del 50% del salario hora. El cálculo del salario hora será el resultante de la aplicación de la fórmula establecida en el artículo anterior de este convenio.

Artículo 74. Complemento por horas extraordinarias y trabajo nocturno.

1. Complemento por horas extraordinarias: El salario hora que resulte de aplicación de la fórmula del artículo 72 de este convenio servirá de base para determinar el importe de las horas extraordinarias con un incremento del 75% en las horas extraordinarias realizadas en días laborables y el 150% de las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos.

2. Trabajo nocturno: El salario hora que resulte de aplicación de la fórmula del artículo 72 de este convenio servirá de base para determinar el complemento del 25% de las horas nocturnas.

Artículo 75. Retribución de los contratos formativos.

1. Contrato de formación en alternancia:

- Primer año: 60 por ciento del salario (todos los conceptos) de la categoría profesional correspondiente.
- Segundo año: 75 por ciento del salario (todos los conceptos) de la categoría profesional correspondiente.

2. Contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: será la fijada para cada grupo profesional y nivel retributivo en relación a las funciones desempeñadas.

Estas retribuciones serán proporcionales a la jornada laboral contratada.

ANEXO 1

**ÁREAS FUNCIONALES, GRUPOS PROFESIONALES,
NIVELES SALARIALES Y CATEGORÍAS.**

G.P.	Administración	Ventas	Logística	Servicio Técnico	Servicios Auxiliares	N.S
I	Director/a					1
	Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a					2
	Supervisor/a					3
	Jefe/a de departamento					4
	Diplomado/a, Ingeniero/a Técnico/a, Arquitecto/a Técnico/a					7
	Ayudante Técnico/a Sanitario/a					14
II		Dependiente/a Mayor				5
	Jefe/a Administrativo/a					6
		Jefe/a de Establecimiento	Encargado/a			7
	Secretario/a					8
	Jefe/a de sección administrativa					9
		Jefe/a de sección comercial	Jefe/a de sección			10
					Técnico de servicios auxiliares	10
	Técnico/a administrativo/a					11
		Técnico/a comercial	Técnico/a de logística			12
			Técnico/a de servicio técnico		15	

ANEXO 1

**ÁREAS FUNCIONALES, GRUPOS PROFESIONALES,
NIVELES SALARIALES Y CATEGORÍAS.**

G.P.	Administración	Ventas	Logística	Servicio Técnico	Servicios Auxiliares	N.S
III					Cajero/a	11
	Oficial administrativo/a	Dependiente/a				13
		Televendedor/a				13
		Viajante				15
				Especialista A		16
				Especialista B		17
				Especialista C		18
IV	Auxiliar administrativo/a			Auxiliar A		19
					Auxiliar de caja	20
				Auxiliar B		20
		Ayudante de dependiente/a				21
				Auxiliar C		22

ANEXO 2

CONDICIONES ECONÓMICAS

AÑOS 2019, 2020 Y 2021 (Se mantienen las condiciones del año 2018)

Art.	Concepto	Cantidad	
		Mensual	Anual (15,5 pagas)
63	Salario Base		
	• Nivel Salarial 1	1.074,04 €	16.647,62 €
	• Nivel Salarial 2	1.044,91 €	16.196,11 €
	• Nivel Salarial 3	1.027,46 €	15.925,63 €
	• Nivel Salarial 4	1.015,80 €	15.744,90 €
	• Nivel Salarial 5	999,13 €	15.486,52 €
	• Nivel Salarial 6	979,01 €	15.174,66 €
	• Nivel Salarial 7	962,40 €	14.917,20 €
	• Nivel Salarial 8	953,60 €	14.780,80 €
	• Nivel Salarial 9	945,83 €	14.660,37 €
	• Nivel Salarial 10	934,70 €	14.487,85 €
	• Nivel Salarial 11	924,22 €	14.325,41 €
	• Nivel Salarial 12	918,49 €	14.236,60 €
	• Nivel Salarial 13	914,95 €	14.181,73 €
	• Nivel Salarial 14	906,99 €	14.058,35 €
	• Nivel Salarial 15	904,02 €	14.012,31 €
	• Nivel Salarial 16	894,69 €	13.867,70 €
	• Nivel Salarial 17	879,86 €	13.637,83 €
	• Nivel Salarial 18	876,13 €	13.580,02 €
	• Nivel Salarial 19	851,54 €	13.198,87 €
	• Nivel Salarial 20	841,01 €	13.035,66 €
	• Nivel Salarial 21	836,39 €	12.964,05 €
	• Nivel Salarial 22	832,73 €	12.907,32 €
44	Seguro de Accidentes	15.000,00 €	
45	Ayuda por jubilación		
	• a los 60 años	8 mensualidades	
	• a los 61 años	7 mensualidades	
	• a los 62 años	6 mensualidades	
	• a los 63 años	5 mensualidades	
	• a los 64 años	4 mensualidades	
	• a los 65 años	3 mensualidades	

ANEXO 2

CONDICIONES ECONÓMICAS.

AÑOS 2019, 2020 Y 2021 (Se mantienen las condiciones del año 2018)

Art.	Concepto	Cantidad	
		Mensual	Anual (15,5 pagas)
65	Complemento ad personam 1 (antigüedad consolidada)	La que corresponda tras la supresión del complemento de antigüedad (01/01/2012)	
	Plus compensatorio	56,86 €	881,33 €
	Plus Convenio 1	53,09 €	822,90 €
68	Gratificación especial por idiomas	10% del Salario Base	
	Gratificación por ornamentación de escaparatés	10% del Salario Base + Comp. ad Personam 1+ Pcomp	
	Plus Transporte (quien lo percibiera a 31/05/1982)	0,36€ por día efectivo de trabajo	
70	Plus Convenio 2	30,00 €	465,00 €
	Complemento ad Personam 2 (antiguo CPF)		
	• Casado o pareja de hecho sin hijos	49,93 €	773,92 €
	• Con 1 hijo/a a cargo menor de edad	56,15 €	870,33 €
	• Con 2 hijos/as a cargo menores de edad	63,03 €	976,97 €
	• Con 3 o más hijos/as a cargo menores de edad	69,59 €	1.078,65 €
71	Dietas		
	• Comida	11,24 €	
	• Cena	11,24 €	
	• Pernoctación	Gastos justificados en establecimiento acorde al trabajo a realizar	
74	Horas extraordinarias		
	• En día laborable	75% sobre la hora ordinaria	
	• En domingo o festivo	150% sobre la hora ordinaria	
	• Horas nocturnas	25% sobre la hora ordinaria	
75	Contrato de practicas		
	• 1er año	60% categoría profesional correspondiente	
	• 2ª año	75% categoría profesional correspondiente	
	Contrato para la formación y el aprendizaje	S.M.I.	

ANEXO 2

CONDICIONES ECONÓMICAS.

AÑO 2022 (Incremento del 1,5% e incorporación del Plus Convenio 1 al Salario Base)

Art.	Concepto	Cantidad	
		Mensual	Anual (15,5 pagas)
63	Salario Base		
	• Nivel Salarial 1	1.144,04 €	17.732,62 €
	• Nivel Salarial 2	1.114,47 €	17.274,29 €
	• Nivel Salarial 3	1.096,76 €	16.999,78 €
	• Nivel Salarial 4	1.084,92 €	16.816,26 €
	• Nivel Salarial 5	1.068,00 €	16.554,00 €
	• Nivel Salarial 6	1.047,58 €	16.237,49 €
	• Nivel Salarial 7	1.030,72 €	15.976,16 €
	• Nivel Salarial 8	1.021,79 €	15.837,75 €
	• Nivel Salarial 9	1.013,90 €	15.715,45 €
	• Nivel Salarial 10	1.002,61 €	15.540,46 €
	• Nivel Salarial 11	991,97 €	15.375,54 €
	• Nivel Salarial 12	986,15 €	15.285,33 €
	• Nivel Salarial 13	982,56 €	15.229,68 €
	• Nivel Salarial 14	974,48 €	15.104,44 €
	• Nivel Salarial 15	971,47 €	15.057,79 €
	• Nivel Salarial 16	962,00 €	14.911,00 €
	• Nivel Salarial 17	946,94 €	14.677,57 €
	• Nivel Salarial 18	943,16 €	14.618,98 €
	• Nivel Salarial 19	918,20 €	14.232,10 €
	• Nivel Salarial 20	907,51 €	14.066,41 €
	• Nivel Salarial 21	902,82 €	13.993,71 €
	• Nivel Salarial 22	899,11 €	13.936,21 €
44	Seguro de Accidentes	15.000,00 €	
45	Ayuda por jubilación		
	• a los 60 años	8 mensualidades	
	• a los 61 años	7 mensualidades	
	• a los 62 años	6 mensualidades	
	• a los 63 años	5 mensualidades	
	• a los 64 años	4 mensualidades	
	• a los 65 años	3 mensualidades	

ANEXO 2

CONDICIONES ECONÓMICAS.

AÑO 2022 (Incremento del 1,5% e incorporación del Plus Convenio 1 al Salario Base)

Art.	Concepto	Cantidad	
		Mensual	Anual (15,5 pagas)
65	Complemento ad personam 1 (antigüedad consolidada)	La que corresponda tras la supresión del complemento de antigüedad (01/01/2012)	
	Plus compensatorio	57,71 €	894,51 €
68	Gratificación especial por idiomas	10% del Salario Base	
	Gratificación por ornamentación de escaparates	10% del Salario Base + Comp. ad Personam 1 + Pcomp	
	Plus Transporte (quien lo percibiera a 31/05/1982)	0,36€ por día efectivo de trabajo	
70	Plus Convenio	30,00 €	465,00 €
	Complemento ad Personam 2 (antiguo CPF)		
	• Casado o pareja de hecho sin hijos	49,93 €	773,92 €
	• Con 1 hijo/a a cargo menor de edad	56,15 €	870,33 €
	• Con 2 hijos/as a cargo menores de edad	63,03 €	976,97 €
	• Con 3 o más hijos/as a cargo menores de edad	69,59 €	1.078,65 €
71	Dietas		
	• Comida	11,41 €	
	• Cena	11,41 €	
	• Pernoctación	Gastos justificados en establecimiento acorde al trabajo a realizar	
73	• Plus de domingos y festivos	50% sobre la hora ordinaria	
74	Horas extraordinarias		
	• En día laborable	75% sobre la hora ordinaria	
	• En domingo o festivo	150% sobre la hora ordinaria	
	• Horas nocturnas	25% sobre la hora ordinaria	
75	Contrato de formación en alternancia		
	• 1er año	60% categoría profesional correspondiente	
	• 2ª año	75% categoría profesional correspondiente	
	Contrato para la obtención de la práctica profesional	La fijada para cada grupo profesional y nivel retributivo en relación a las funciones desempeñadas.	

ANEXO 2

CONDICIONES ECONÓMICAS.

AÑO 2023 (Incremento del 1,5%)

Art.	Concepto	Cantidad	
		Mensual	Anual (15,5 pagas)
63	Salario Base		
	• Nivel Salarial 1	1.161,20 €	17.998,60 €
	• Nivel Salarial 2	1.131,19 €	17.533,45 €
	• Nivel Salarial 3	1.113,21 €	17.254,76 €
	• Nivel Salarial 4	1.101,19 €	17.068,45 €
	• Nivel Salarial 5	1.084,02 €	16.802,31 €
	• Nivel Salarial 6	1.063,29 €	16.481,00 €
	• Nivel Salarial 7	1.046,18 €	16.215,79 €
	• Nivel Salarial 8	1.037,12 €	16.075,36 €
	• Nivel Salarial 9	1.029,11 €	15.951,21 €
	• Nivel Salarial 10	1.017,65 €	15.773,58 €
	• Nivel Salarial 11	1.006,85 €	15.606,18 €
	• Nivel Salarial 12	1.000,94 €	15.514,57 €
	• Nivel Salarial 13	997,30 €	15.458,15 €
	• Nivel Salarial 14	989,10 €	15.331,05 €
	• Nivel Salarial 15	986,04 €	15.283,62 €
	• Nivel Salarial 16	976,43 €	15.134,67 €
	• Nivel Salarial 17	961,14 €	14.897,67 €
	• Nivel Salarial 18	957,31 €	14.838,31 €
	• Nivel Salarial 19	931,97 €	14.445,54 €
	• Nivel Salarial 20	921,12 €	14.277,36 €
	• Nivel Salarial 21	916,36 €	14.203,58 €
	• Nivel Salarial 22	912,60 €	14.145,30 €
44	Seguro de Accidentes	15.000,00 €	
45	Ayuda por jubilación		
	• a los 60 años	8 mensualidades	
	• a los 61 años	7 mensualidades	
	• a los 62 años	6 mensualidades	
	• a los 63 años	5 mensualidades	
	• a los 64 años	4 mensualidades	
	• a los 65 años	3 mensualidades	

ANEXO 2

CONDICIONES ECONÓMICAS.

AÑO 2023 (Incremento del 1,5%)

Art.	Concepto	Cantidad	
		Mensual	Anual (15,5 pagas)
65	Complemento ad personam 1 (antigüedad consolidada)	La que corresponda tras la supresión del complemento de antigüedad (01/01/2012)	
	Plus compensatorio	58,58 €	907,99 €
68	Gratificación especial por idiomas	10% del Salario Base	
	Gratificación por ornamentación de escaparates	10% del Salario Base + Comp. ad Personam 1 + Pcomp	
	Plus Transporte (quien lo percibiera a 31/05/1982)	0,36€ por día efectivo de trabajo	
70	Plus Convenio	30,00 €	465,00 €
	Complemento ad Personam 2 (antiguo CPF)		
	• Casado o pareja de hecho sin hijos	49,93 €	773,92 €
	• Con 1 hijo/a a cargo menor de edad	56,15 €	870,33 €
	• Con 2 hijos/as a cargo menores de edad	63,03 €	976,97 €
	• Con 3 o más hijos/as a cargo menores de edad	69,59 €	1.078,65 €
71	Dietas		
	• Comida	11,58 €	
	• Cena	11,58 €	
	• Pernoctación	Gastos justificados en establecimiento acorde al trabajo a realizar	
73	• Plus de domingos y festivos	50% sobre la hora ordinaria	
74	Horas extraordinarias y en festivo		
	• En día laborable	75% sobre la hora ordinaria	
	• En domingo o festivo	150% sobre la hora ordinaria	
	• Horas nocturnas	25% sobre la hora ordinaria	
75	Contrato de formación en alternancia		
	• 1er año	60% categoría profesional correspondiente	
	• 2ª año	75% categoría profesional correspondiente	
	Contrato para la obtención de la práctica profesional	La fijada para cada grupo profesional y nivel retributivo en relación a las funciones desempeñadas.	