

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

18791 *Resolución de 29 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Family Cash, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Family Cash, S.L. (Código de convenio n.º 90103992012021), que fue suscrito con fecha 29 de julio de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los sindicatos UGT y FETICO que representan a la mayoría de los miembros de los Comités de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de octubre de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FAMILY CASH, S.L. PARA 2021-2023

PREÁMBULO

Son partes firmantes del presente convenio la representación de Family Cash, S.L. y los representantes de los sindicatos más representativos en el ámbito geográfico y funcional del convenio, al contar con representantes unitarios elegidos en su ámbito de aplicación, siendo éstos, la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y la Confederación Sindical Independiente FETICO.

Las partes firmantes del presente convenio han mantenido reuniones de buena fe con el objeto de regular las relaciones laborales en la empresa alcanzando finalmente, cada una de las dos representaciones, un acuerdo mayoritario en el seno de la Comisión Negociadora constituida al efecto.

La Comisión Negociadora del presente convenio, comprende la necesidad de plasmar en el mismo, cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mercado laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo.

Con el objetivo anteriormente expuesto, pactan las siguientes cláusulas que forman un todo con el resto del contenido del convenio.

CAPÍTULO I

Disposiciones generalesArtículo 1. *Ámbito.*

– Ámbito personal: El presente convenio resulta de aplicación al personal que preste sus servicios como personas trabajadoras por cuenta ajena en los centros de trabajo de la empresa, tanto actuales como futuros.

– Ámbito Geográfico: El ámbito de aplicación del Convenio será estatal, resultando de aplicación tanto en aquellos centros de trabajo actuales como los que se abran en el futuro.

– Ámbito temporal:

A) Vigencia: La vigencia del presente convenio será a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, los efectos económicos serán desde el primero de enero de 2021.

B) Duración: La duración del presente convenio se fija en tres años, desde el primero de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023, prorrogándose tácitamente por períodos anuales.

C) Denuncia: La denuncia del presente convenio habrá de hacerse con un mes de antelación a su vencimiento. Las partes legitimadas para negociar procederán a constituir la comisión negociadora en el plazo máximo de un mes, estableciendo un calendario o plan de negociación.

Artículo 2. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 3. *Condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones contenidas en el presente convenio, estimadas en su totalidad se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, o situaciones actuales en la empresa que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellas personas trabajadoras que las vengán disfrutando, no para quienes en lo sucesivo se incorporen a la empresa, la que podrá contratar a nuevo personal de acuerdo con lo aquí establecido.

Artículo 4. *Compensación de mejoras.*

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas establecidas con anterioridad a la vigencia de este convenio, sin perjuicio de que puedan ser absorbidas y compensadas cuando los salarios que vinieran percibiendo las personas trabajadoras, en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a los que se fijan en el presente Convenio.

Artículo 5. *Clasificación profesional.*

1. Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. La clasificación se realiza en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan las personas trabajadoras.

3. Los grupos profesionales se ajustan a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

4. Se establecen 4 grupos profesionales:

Grupo 1. Profesionales. Son aquellas personas trabajadoras necesarias para la ejecución de las tareas y actividades propias de cada ámbito de actuación, sección o departamento de los supermercados, actuando bajo la dirección de sus superiores jerárquicos.

- Cajero/a-reponedor/a diurnos.
- Reponedor/a nocturnos.
- Dependiente (actuales dependientes de frutería y panadería).
- Carnicero/a.
- Charcutero/a.
- Pescadero/a.
- Personal de limpieza.
- Logística.
- Auxiliar administrativo/a.
- Telefonista/recepcionista.
- Ayudante de Marketing.
- Personal de Mantenimiento.

Grupo 2. Responsables. Personal responsable de desarrollo de un área o sección. Se encarga de coordinar a los profesionales de la sección en la ejecución de las actividades de la misma, en base a criterios y políticas de actuación definidos por la dirección.

- Responsable de cajas.
- Responsable de carnicería
- Responsable de charcutería.
- Responsable de dependientes (actual panadería y frutería).
- Responsable de pescadería.
- Responsable de almacén.
- Responsable de reponedores.
- Responsable de turno de noche.
- Oficial administrativo/a.
- Responsable de Marketing.
- Técnico Especialista.
- Responsable de mantenimiento.

Grupo 3. Supervisores. Personal especializado en la ejecución de tareas propias de un área, varias áreas o secciones. Se responsabiliza de la ejecución de tareas de mayor complejidad y puede coordinar a un equipo formado por responsables operativos.

- Supervisor/a carnicería.
- Supervisor/a frutería.
- Supervisor/a turno de noche.
- Adjunto/a.
- Jefe/a de sección administrativa.
- Supervisor/a mantenimiento.
- Jefe/a sección Almacén.
- Titulado/a Medio.

Grupo 4. Directores y Jefes. Máximos responsables de una zona geográfica, de una tienda, o de un departamento administrativo y de gestión, con responsabilidad sobre el personal de tienda y con la misión de gestionar los recursos económicos, materiales y

humanos de los que dispone para la consecución de los objetivos definidos en su unidad.

- Director/a de supermercado.
- Supervisor/a de zona.
- Jefe/a de Administración.
- Jefe/a de División.
- Jefe/a de Compras.
- Jefe/a de Ventas.
- Jefe/a de Personal.
- Titulado/a Superior.

Artículo 6. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se llevará cabo de acuerdo con lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Movilidad Geográfica.*

La movilidad geográfica se llevará cabo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de determinar los límites de la movilidad geográfica, las partes acuerdan que se entenderá que esta se produce cuando el cambio de centro de trabajo se encuentre a más de 30 kilómetros del anterior o si el tiempo de desplazamiento al nuevo centro de trabajo supone más del 25 % de la jornada laboral.

Artículo 8. *Periodo de prueba.*

Se establecen los siguientes periodos de prueba:

- Grupo 1: Quince días laborables.
- Grupos 2 y 3: Tres meses.
- Grupo 4: Seis meses.

En el caso de contratación inicial por contrato indefinido se establece un período de prueba de tres meses para los Grupos 1, 2 y 3, y de seis meses para el Grupo 4.

El período de prueba será de trabajo efectivo, descontándose por tanto de los días de prueba las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el mismo.

Artículo 9. *Comisión paritaria.*

1. Se acuerda constituir una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio.
- d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

2. La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de seis miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente Convenio Colectivo. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

3. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo para que la Comisión en su caso, emita dictamen y pueda llevar a cabo el seguimiento de las condiciones de trabajo en la empresa.

CAPÍTULO II

Jornada y vacaciones

Artículo 10. *Jornada laboral.*

La jornada anual máxima para el año 2021 queda establecida en 1.791 horas de trabajo efectivo, siendo el promedio semanal de 40 horas. Para los contratos a tiempo parcial la jornada semanal de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual será la reflejada en su contrato, salvo que la persona trabajadora tenga estipulado por acuerdo otra prestación de trabajo diferente.

La jornada se desarrollará en todos los centros de trabajo, incluidos centros logísticos, de lunes a sábados o de lunes a domingos, en aquellos centros en los que se proceda a la apertura en domingo conforme a la regulación administrativa en cada caso aplicable.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un descanso de 15 minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Durante la vigencia del convenio la jornada máxima anual se adaptará paulatinamente, hasta alcanzar 1.770 horas anuales, conforme el siguiente escalado.

- Año 2021: 1.791 horas de trabajo efectivo.
- Año 2022: 1.781 horas de trabajo efectivo.
- Año 2023: La jornada máxima anual queda establecida en 1.770 horas de trabajo efectivo.

En todo caso, todas aquellas personas trabajadoras que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio vinieran desarrollando una jornada anual inferior a la establecida en cada uno de los años de vigencia del mismo, se les respetará la misma en tanto sea inferior a la indicada para cada año de vigencia.

Artículo 11. *Distribución irregular de la jornada.*

Podrá ser de hasta un máximo del 7 % de la jornada anual. El número máximo de horas que se podrán trabajar durante una jornada será de 9 horas diarias.

La empresa deberá preavisar a la persona trabajadora afectada con una antelación mínima de 5 días a la fecha de efecto, debiendo especificar en todo caso las horas de prestación del trabajo resultante de aquella.

La flexibilidad horaria deberá respetar en todo caso el descanso diario y semanal entre jornadas previsto legalmente. La recuperación de horas no trabajadas como consecuencia de la distribución irregular de la jornada se podrá realizar como máximo 2 días a la semana.

No resultará de aplicación a aquellas personas trabajadoras que se encuentren en situación de guarda legal.

Artículo 12. *Calendario laboral.*

Durante el último trimestre del año, la empresa confeccionará y dará a conocer a la representación legal de los trabajadores y a las secciones sindicales, el calendario laboral, periodos de disfrute de vacaciones y el horario modelo de referencia para cada centro de trabajo. Igualmente, y con el fin de dar conocimiento del calendario vigente a las personas trabajadoras, se deberá publicar un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

Artículo 13. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 31 días naturales.
Su disfrute se llevará a cabo en 2 periodos:

- 1 de mayo-31 de octubre: 17 días de vacaciones consecutivos (turno de verano).
- 1 de noviembre a 30 de abril: se disfrutarán el resto de los días de vacaciones anuales hasta un máximo de 14 días naturales.

En la elaboración del cuadro vacacional se evitará la coincidencia de disfrute de vacaciones de un porcentaje superior al 20 % de personas trabajadoras por departamento dentro de cada centro de trabajo, en el periodo de mayo a octubre.

Se establecerá un sistema de rotación anual de turnos de vacaciones.

En la elaboración del calendario anual de vacaciones se tendrá en cuenta el sistema de rotación que sea acordado entre la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras para garantizar que los trabajadores y trabajadoras puedan disfrutar de vacaciones en cualquiera de los meses del periodo de mayo a octubre según el orden de rotación que les corresponda cada año.

No obstante, se permitirá que los trabajadores y las trabajadoras puedan comunicar a la Empresa el cambio de turno de vacaciones asignado inicialmente según el sistema de rotación por el de otro trabajador o trabajadora. La efectividad del cambio en el turno de vacaciones requerirá conocimiento previo por parte de la empresa y deberá realizarse con otra persona trabajadora que preste sus servicios con la misma jornada y funciones.

Artículo 14. *Trabajo en domingos y festivos.*

Aquellos trabajadores y trabajadoras que presten servicios en tales fechas y no hayan sido contratados específicamente para ello, tendrán derecho a una compensación económica cifrada en un incremento del 50 % sobre el valor de la hora ordinaria para cada grupo profesional, o mediante descanso compensatorio incrementado en un 75 %. En ambos supuestos, se disfrutará del día de descanso correspondiente con el domingo o festivo trabajado.

El máximo de domingos y festivos trabajados por trabajador o trabajadora no podrá superar el 70 % de las aperturas en domingos y festivos autorizadas en cada Comunidad Autónoma o municipio.

Artículo 15. *Fines de semana de calidad.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar del fin de semana inmediatamente anterior al inicio del periodo de su disfrute vacacional.

Para ello, el periodo vacacional deberá comenzar en lunes (o martes en caso de que el lunes sea festivo y el centro de trabajo al que se encuentra escrito no abra) y como máximo se podrá disfrutar en dos periodos vacacionales al año, debiendo coincidir uno de ellos con el periodo correspondiente al periodo de verano, salvo pacto entre las partes.

Adicionalmente, las partes firmantes del convenio se comprometen a crear una comisión negociadora durante la vigencia del presente convenio colectivo, con el objetivo

final de implantar el derecho de los trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un mayor número de fines de semana de calidad en el futuro (sábado + domingo).

CAPÍTULO III

Estructura salarial

Artículo 16. *Salario.*

1. Los salarios que percibirán las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo y en razón al rendimiento normal que efectúen durante su jornada de trabajo para el período de vigencia del presente convenio colectivo, se dividirán en «salario base grupo profesional», «complementos retributivos» y «complementos salariales», conforme se detalla en los siguientes artículos.

Artículo 17. *Salario base grupo profesional.*

Se entiende por salario base de grupo profesional, el salario mínimo establecido en cada nivel organizativo y que debe alcanzar una persona trabajadora en función de su pertenencia a uno de ellos.

El salario base de grupo profesional a jornada completa para 2021, primer año de vigencia del convenio, se fija como sigue:

	Salario bruto anual (Euros)
Grupo 1.	13.500
Grupo 2.	14.700
Grupo 3.	17.000
Grupo 4.	24.500

Artículo 18. *Complementos personales.*

Aquellos trabajadores o trabajadoras que en la fecha de entrada en vigor del presente convenio perciban una retribución fija superior a la establecida en las tablas anteriores, percibirán dicha diferencia mediante su inclusión en los complementos retributivos que se regulan a continuación:

1. Complemento «ad personam»: Se incluirán todos aquellos conceptos de carácter fijo establecidos en los convenios colectivos que resultaban de aplicación con anterioridad a este convenio colectivo y que venían siendo percibidos por las personas trabajadoras y que no se recogen en el mismo. Tendrá la consideración de no compensable ni absorbible, y no será revalorizable.

2. Complemento «mejora voluntaria absorbible»: Recogerá el resto de complementos o de mejoras voluntarias o complementos personales fijos que tengan reconocidos las personas trabajadoras por cualquier causa, y que no vengán reconocidos en los convenios colectivos que resultaban de aplicación. Tendrá carácter compensable y absorbible y no será revalorizable.

Artículo 19. *Complementos funcionales.*

Se establecen los siguientes complementos de puesto de trabajo que se devengan por el desarrollo de sus funciones por parte de las personas trabajadoras conforme a los

requisitos que se indican a continuación. Dado que son complementos de puesto de trabajo, no tienen naturaleza consolidable.

1. Plus de nocturnidad. Aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen toda o parte de su jornada en horario nocturno percibirán un complemento por el desarrollo de sus funciones de 0,75 € por hora trabajada. Se entenderá por horario nocturno aquel que se realice entre las 22 y las 6 horas. No tendrán derecho al cobro del presente complemento aquellos trabajadores o trabajadoras que hayan sido contratados específicamente para realizar sus funciones en horario nocturno.

2. Plus cámara frigorífica. Aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen un 50 % o más de su jornada diaria de trabajo en cámaras frigoríficas de frío negativo, percibirán un complemento salarial mensual equivalente al 10 % del salario base de grupo.

Artículo 20. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen 3 pagas extraordinarias, que se corresponden cada una de ellas con el equivalente al importe de una mensualidad de sueldo base de la tabla.

1. Verano. Se devengará por el periodo comprendido entre el 1 de julio hasta el 30 de junio del siguiente año. La fecha de pago será entre el 10 y el 18 de julio.

2. Navidad. Se devengará por el periodo comprendido entre el 1 de enero hasta el 30 de diciembre. La fecha de pago será entre el 10 y el 18 de diciembre.

3. Beneficios. Se devengará por el periodo comprendido entre el 1 de marzo y el 28 de febrero del año siguiente, en proporción al tiempo efectivamente trabajado. Se abonará en la nómina del mes de marzo.

El importe de las pagas extraordinarias podrá ser prorrateado mensualmente, mediante acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa en cualquier momento de la relación laboral.

Artículo 21. *Actualización salarial.*

Se establece un incremento salarial sobre todos los conceptos revalorizables en los siguientes porcentajes para el segundo y tercer año de vigencia del Convenio:

- 2022: 1 %.
- 2023: 1 %

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

Las horas de trabajo que excedan del cómputo anual de la jornada establecida en este convenio tendrán la consideración de horas extraordinarias. Estas se compensarán preferentemente mediante descanso equivalente a las horas realizadas y excepcionalmente, mediante abono del valor de la hora ordinaria incrementado en un 50 %, siempre respetando el descanso legalmente establecido.

CAPÍTULO IV

Beneficios complementarios

Artículo 23. *Vacaciones por cese.*

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, se pacta que aquellos trabajadores y trabajadoras que cesen voluntariamente en la misma, durante la vigencia del convenio, con una antigüedad de al menos 20 años,

tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

Por cese a los 62 años: 8 días de vacaciones por año de servicio. Por cese a los 63 años: 7 días de vacaciones por año de servicio. Por cese a los 64 años: 6 días de vacaciones por año de servicio. Por cese a los 65 años: 5 días de vacaciones por año de servicio.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese, debiendo comunicar la persona trabajadora fehacientemente a la empresa su decisión.

Artículo 24. *Permisos y excedencias.*

1. Permisos.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Las licencias retribuidas recogidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Cuando por razón de enfermedad, sea necesario para la propia persona trabajadora o para acompañar, por el tiempo preciso, a los hijos menores de 18 años o a familiares dependientes de primer grado al consultorio médico, en horas coincidentes con su jornada laboral, siempre con justificación documental mediante visado del facultativo del tiempo empleado.

c) A tres días de permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dichos días podrán disfrutarse, en el caso de accidente o enfermedad grave y hospitalización, mientras dure la baja. Dicho permiso se ampliará en 1 día más, si existe necesidad de desplazamiento del domicilio habitual, y otro día más si dicho desplazamiento superase los 250 km. En los supuestos de que un familiar esté hospitalizado el permiso de tres días a que el trabajador/a tiene derecho, podrá ser utilizado por éste/a en días alternos mientras dure la hospitalización y preavisando a la empresa.

d) A cuatro días en los casos de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

e) A dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad. Dicho permiso se ampliará en 2 días más si existe necesidad de desplazamiento del domicilio habitual.

f) Los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta tres días, adicionales a los establecidos en el presente artículo, para los casos de hospitalización de un familiar de primer grado o de segundo grado con discapacidad, tanto por consanguinidad, como por afinidad, debiendo disfrutarlos a continuación de los ya recogidos en el presente artículo, debiendo solicitarlos con la suficiente antelación y acreditar la hospitalización prolongada del familiar en cuestión.

g) Las trabajadoras víctimas de violencia de género dispondrán de hasta 4 días de permiso retribuido debidamente justificado por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Los permisos establecidos en este artículo son en días laborables, debiendo iniciarse su cómputo en el primer día laborable de la persona trabajadora siguiente a la fecha en la que se produzca el hecho causante, siempre que este no sea día laborable.

2. Excedencias.

a) El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

b) Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

Las excedencias contempladas en el apartado b) y c), cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

d) Podrán solicitar la excedencia con reserva del puesto de trabajo, las trabajadoras víctimas de violencia de género. Esta excedencia tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses. Podrá prorrogarse hasta los 18 meses en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Cumplido el plazo mínimo de duración, las trabajadoras podrán en todo caso reincorporarse a su puesto de trabajo preavisando con 15 días de antelación.

Para las trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, la empresa facilitará otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, previa solicitud por parte de la persona trabajadora.

En tales supuestos la empresa comunicará a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá la duración que las partes pacten, durante la cual la empresa tendrá la obligación de reserva el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado ese periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

CAPÍTULO V

Vestuario

Artículo 25. *Uniformes de trabajo.*

La empresa entregará a sus empleados y empleadas dos uniformes de verano y dos de invierno completos al año, que serán los adecuados a cada puesto de trabajo. El uso de estos uniformes será obligatorio, prohibiéndose utilizarlos fuera de la actividad laboral, comprometiéndose a su limpieza.

Con carácter excepcional, y para supuestos de deterioro justificado de los uniformes de trabajo, podrá entregarse a cada trabajador/a aquella prenda que se haya deteriorado, con el máximo de un uniforme más al año.

Será obligación de toda persona trabajadora cuidar sus prendas de trabajo, y asimismo deberá devolver los uniformes a la empresa a la finalización de la relación laboral.

CAPÍTULO VI

Derechos sindicales

Artículo 26. *Sindicatos.*

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

La empresa reconoce a los sindicatos como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre las personas trabajadoras y la empresa. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos a los comités de empresa y delegados de personal.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, admitirá que las personas trabajadoras afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o trabajadora o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información sindical a fin de que ésta sea distribuida fuera de horas de trabajo y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores/as existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

Artículo 27. *Delegados Sindicales.*

1. Cuota sindical a requerimiento de los trabajadores o trabajadoras afiliados o afiliadas a las centrales o sindicatos que ostente la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador/a interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros, bancaria (IBAN) a la que debe ser transferida mensualmente la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante períodos anuales.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la central o sindicato correspondiente en la empresa.

2. Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador o trabajadora en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario respectivo nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

3. Los delegados/as o miembros del comité podrán, sin exceder del máximo legal, cederse entre sí parte o la totalidad del crédito horario que les corresponda, siempre y cuando exista un preaviso de treinta días por parte del sindicato al que pertenezcan.

4. Se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del comité y delegados/as de personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

5. Sin rebasar el máximo podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados/as de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Artículo 28. *Funciones de los delegados sindicales.*

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de la empresa.

2. Los delegados/as sindicales tendrán las facultades reconocidas por la legislación vigente en la materia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a la disposición del comité de empresa de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la legislación vigente en cada momento a los comités de empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados/as al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores/as, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores/as.

c) La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados/as al sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado/a, un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo, por todos los trabajadores/as.

8. En materia de reuniones, en cuanto al procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posea una plantilla superior a mil trabajadores/as la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponde.

10. Los delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Artículo 29. *Comités de empresa.*

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la dirección de la empresa:

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

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

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

4. En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistema de organización del trabajo cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

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

d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

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

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los órganos o tribunales competentes.

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

c) Participar como, reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

d) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

e) Se reconoce al comité de empresa, y éste en su conjunto, observará sigilo profesional en todo lo referente a los apartados uno a tres del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.

f) El comité velará sólo porque en los procesos de selección se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

C) El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las cuestiones previstas legalmente.

Los informes que deba emitir el comité de empresa tendrán que elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

2. Garantías.

a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado/a de personal, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se basen en actuaciones del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otra causa, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados/as de personal y el delegado/a del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores/as, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador/a optase por ésta.

b) Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causa tecnológica o en razón del desempeño de su representación.

c) No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

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

e) Dispondrán del crédito de las horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la legislación vigente.

3. Prácticas antisindicales.

En cuanto a supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Ambas representaciones reconocen el serio perjuicio que se origina, tanto para la empresa como para las personas trabajadoras, el que la productividad no alcance determinados niveles, y por tanto la necesidad de corregirla e incrementar la ya existente; y ello, por la necesidad de dar al sector un nivel competitivo que le permita enfrentarse en igualdad de condiciones, al Mercado Unido Europeo.

Artículo 30. *Comité intercentros.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la posibilidad de constituir un comité intercentros en la empresa. Dicho comité tendrá la facultad de resolver todas aquellas materias de su competencia que afecten a más de un centro de trabajo.

El referido comité intercentros tendrá una duración máxima de un año, a contar desde el momento de su constitución, sin perjuicio de las prórrogas por idéntico período que, bien a nivel de empresa, bien a través de los futuros convenios colectivos, se pacte entre las partes social y empresarial.

Estará compuesto por un máximo de 13 miembros. Asimismo, los componentes del mismo serán designados de entre y por los distintos miembros de comité de centro o delegados/as de personal. En todo caso, se deberá guardar la proporcionalidad de los

sindicatos, según los resultados electorales obtenidos en la empresa a 31 de diciembre del año anterior.

A tal efecto, el colectivo total de representantes (miembros de comité o delegados/as de personal) se subdividirá en tantos grupos como sindicatos o grupo de trabajadores/as homogéneos con representación, y cada grupo designará el número de miembros del comité intercentros que con arreglo a la proporcionalidad le corresponda.

Las funciones del mismo alcanzarán las siguientes materias:

- Todas las recogidas en los artículos 19, 22, 16, 34, 37, 38, 39, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, con sujeción a la normativa vigente.
- Recepción de comunicaciones, notificaciones y documentos que la empresa efectúe, tanto de «motu proprio» como por imposición de la normativa vigente y futura, a los representantes legales de los trabajadores/as, acusando recibo de las mismas.
- Facultad de dirigir a la empresa todas aquellas comunicaciones, notificaciones y documentos sobre cuestiones que se planteen y afecten a más de un centro de trabajo.

La composición del comité intercentros se comunicará a la autoridad laboral publicándose en los tablones de anuncios.

El comité intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los comités de empresa, y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores/as de la empresa.

CAPÍTULO VII

Salud laboral

Artículo 31. *Seguridad y salud laboral.*

La empresa aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar. Combatir los riesgos en su origen.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.

Obligaciones de los trabajadores/as.

Corresponde a cada trabajador y trabajadora, velar, según sus posibilidades mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores y trabajadoras con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- a) Usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento, y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior/a jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores/as.

f) Cooperar con el empresario/a para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras, y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

Protección a la maternidad.

La evaluación de riesgos, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de, trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Se establece la posibilidad de constituir comités intercentros de seguridad y salud laboral en la empresa.

CAPÍTULO VIII

Jubilación especial

Artículo 32. *Jubilación especial.*

A petición del trabajador o trabajadora, y previo acuerdo con la empresa, los trabajadores las personas trabajadoras podrán acceder a la jubilación parcial,

obligándose la empresa a concertar con el trabajador la persona trabajadora un contrato a tiempo parcial por las horas que resten, y a suscribir el correspondiente contrato de relevo con otro trabajador/a en los términos establecidos legalmente. En materia de jubilación parcial anticipada, se estará en todo caso a lo previsto legalmente en esta materia y en especial a lo dispuesto en la Ley 40/2007 de 4 de diciembre.

CAPÍTULO IX

Protocolo de empleo

Artículo 33. *Protocolo de empleo.*

Es deseo de la compañía procurar mantener las plantillas existentes en la actualidad.

La contratación de trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre colocación, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

En este sentido, se marca como objetivo alcanzar al término de la vigencia del convenio, un mínimo del 70 % de la contratación indefinida.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 34. *Faltas y sanciones.*

Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, 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 al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron, quien deberá acusar recibo de la misma a los únicos efectos de darse por enterado sin que constituya conformidad alguna.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores 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.

El trabajador podrá estar asistido por un representante legal de los trabajadores si lo hubiera en la empresa en el momento de comunicación de la sanción si así lo solicita.

Los/as delegados/as 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 la sanción de despido disciplinario en el caso de trabajadores/as afiliados/as 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 el trabajador 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.

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 causa justificativa de 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 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 organizados por la empresa de cualquier materia relacionada con la prestación del servicio, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo superiores a cinco minutos 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 a través de las aplicaciones informáticas establecidas por la empresa o en su caso de forma presencial en el centro de trabajo. Se considerará falta muy grave si el retraso imputable al trabajador derivase en sanciones para la empresa.

5. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas de compañeros 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 otros trabajadores, 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 del trabajador 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, la salida de productos del establecimiento por el terminal de caja sin que se haya abonado su importe 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. Se considerará incumplimiento en materia de servicio por parte del trabajador la falta de rotación de existencias o la deficiente gestión del stock que tenga asignado cuando del mismo se deriven pérdidas por obsolescencia o caducidad para la empresa. 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 trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

11. Descuido importante en el orden, limpieza y conservación de las instalaciones, estanterías, recipientes y áreas de almacenaje así como de los géneros o artículos y materiales o herramientas de trabajo del centro o establecimiento.

12. Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores 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 del trabajador o 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 utilización de los medios y equipos de protección individual, el consumo de tabaco en el centro de trabajo 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 otros trabajadores 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.

18. La no realización de la formación o falta de asistencia del trabajador a las actividades formativas en los contratos para la formación y el aprendizaje. Se considerará incumplida la obligación de realización de la formación teórica por parte del trabajador cuando no se acceda regularmente al aula virtual para realizar la formación en el periodo de 7 días, no se realicen de manera adecuada los controles de aprendizaje y entrega de las tareas de manera obligatoria o no se asista a las sesiones y evaluaciones presenciales o a la realización del examen.

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 los otros trabajadores o 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 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 el trabajador 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 otro trabajador, fichando o firmando por él.

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 trabajadores, 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 los demás trabajadores o trabajadoras.

12. La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose como tal cuando el trabajador 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 al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad implantadas en la empresa, respecto a los que los trabajadores/as hayan sido informados/as y formados/as.

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 prevaleciendo 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.

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 desde cuatro hasta quince días.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo desde dieciséis 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 los trabajadores fijos discontinuos suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

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.

CAPÍTULO XI

Contratación

Artículo 35. *Contratación.*

A) Contrato eventual por circunstancias de la producción. Se estará a lo dispuesto para su duración a lo prevenido en el artículo 15.b) del Estatuto de los Trabajadores, incluida la posible ampliación del plazo a través de Convenio colectivo sectorial.

B) Contratos formativos.

Contrato de trabajo en prácticas: se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del E.T.

Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar por períodos mínimos de seis meses, la duración del contrato, sin superar el período máximo de dos años.

Contrato para la formación: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del E.T.

El tiempo dedicado a la formación teórica, podrá concertarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

Se establece como salario mínimo: el primer año de contrato el 85 % y el 2º año de contrato el 90 % del salario del grupo profesional pactado en este convenio.

No se podrán realizar contratos formativos para las siguientes figuras profesionales:

- Envasador/a-abastecedor/a.
- Telefonista Mozo/a Portero/a.
- Personal de limpieza.

C) Contrato indefinido a tiempo parcial. Podrá establecerse la realización de horas complementarias hasta el 30 % de las horas ordinarias contratadas, en todo lo demás se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

D) La empresa, podrá llevar a cabo contratos temporales, retribuidos como hora ordinaria, para la realización de trabajos en Viernes, Sábados, Domingos y festivos.

CAPÍTULO XII

Incapacidad temporal

Artículo 36. *Complemento de incapacidad temporal.*

En los supuestos de baja por I.T., derivada de accidente no laboral o enfermedad común, las personas trabajadoras, durante la vigencia de la relación laboral, percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social, conforme a las siguientes reglas:

1. Las personas trabajadoras desde el primer proceso que se inicie dentro del año natural de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral debidamente acreditadas, no percibirán retribución ni complemento alguno durante los tres primeros días, con independencia del número de días que alcancen los períodos de enfermedad o el número de procesos que se produzcan.

2. No obstante, si en el transcurso del año no se inicia por la persona trabajadora ningún otro proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará, terminado el año, la prestación hasta el 100 % de la base reguladora conforme la normativa establecida en la Ley General de la Seguridad Social, correspondiente a los tres primeros días de ese primer y único proceso.

3. Adicionalmente, cualquier proceso de incapacidad temporal por contingencias comunes que se prolongue más allá de 3 días, se compensará hasta alcanzar el 70 % de la base reguladora por el periodo comprendido entre el día 4 al 20 del proceso de incapacidad temporal y del día 21 en adelante, se compensará hasta el 100 % de la base reguladora.

No computarán a todos los efectos los días que coincidan con internamiento hospitalario, ni las bajas por incapacidad temporal que estén motivadas por la aplicación de tratamientos de radioterapia o quimioterapia relacionados con el tratamiento del cáncer, ni por los tratamientos de diálisis.

En ningún caso el abono del complemento se extenderá más allá del tiempo durante el que la empresa realice el pago delegado de la prestación económica de IT.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la entrega o envío a la Empresa de los partes de baja, confirmación y alta en los plazos legalmente establecidos determinará de forma automática el cese de la obligación de pago del complemento previsto en el presente artículo.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el complemento será del 100 % de la base reguladora de la persona trabajadora desde el primer día de la baja.

CAPÍTULO XIII

Formación

Artículo 37. *Comisión paritaria de formación.*

Se crea una comisión paritaria para asuntos de formación con idéntico número de miembros y representatividad que la comisión paritaria del convenio.

Funciones:

- Emitir informes sobre planes de formación, acciones, etc.
- Adecuar las especialidades y criterios de prioridad en el ámbito sectorial.
- Control sobre el número de horas de formación y su distribución dentro de la jornada laboral.
- Impulsar la realización de acciones de fomento de la calidad en la formación, tanto continua como ocupacional.
- Cualquier otra que expresamente así se interese.

Artículo 38. *Formación.*

En referencia a la formación se estará a lo establecido en el art. 23 del estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO XIV

Solución conflictos

Artículo 39. *Solución extrajudicial de Conflictos.*

Las partes firmantes del presente convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Paritaria las necesidades que a este respecto puedan

surgir entre empresa y personas trabajadoras, en relación con la aplicación e interpretación de lo aquí pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo en la empresa.

A tal efecto, asumen el contenido del VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (VI ASAC) vigente en la actualidad o aquel acuerdo que lo sustituya y se someten expresamente a esta vía para la solución extrajudicial de los conflictos previstos en el articulado del citado ASAC.

CAPÍTULO XV

Violencia de género

Artículo 40. *Reducción y adaptación de jornada por situación de violencia de género.*

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección, a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario. La concreción horaria de la reducción de jornada requerirá de acuerdo previo entre empresa y la persona trabajadora, estando ambas partes obligadas a negociar de buena fe los términos de la reducción de jornada, considerando los intereses y necesidades de especial protección que traslade la trabajadora.

También tendrán derecho, en los términos en los que se acuerde con la empresa, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de un horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

En todo lo no recogido en el presente artículo sobre la materia se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento en la propia materia.

CAPÍTULO XVI

Artículo 41. *Medidas de igualdad, teletrabajo, desconexión digital y registro de jornada.*

Las partes firmantes del Convenio asumen el compromiso de abordar los correspondientes procedimientos de negociación y consulta, en los términos en los que para cada materia concreta se prevé en la legislación laboral, de las siguientes materias:

a) Medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres a través de la adaptación del actual plan de igualdad, que deberá incluir en los términos legalmente previstos una auditoría retributiva que tendrá por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

En cualquier caso, las medidas de igualdad estarán orientadas a los siguientes objetivos:

1. Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzcan a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

2. Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

3. En materia de contratación, se promoverá que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional del que se trate.

4. En materia de formación se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

5. El nomenclátor de las distintas figuras profesionales se realizará en un lenguaje no sexista.

6. La retribución salarial establecida en este convenio, para puestos de igual valor, en las distintas figuras profesionales en él existentes, será idéntica, independientemente del género al que pertenezca las personas que los ocupen.

- b) El sistema de organización y documentación del registro diario de la jornada de las personas trabajadoras.
- c) El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.
- d) La modalidad del trabajo y/o trabajo a distancia.

CAPÍTULO XVII

Preaviso

Artículo 42. *Preaviso de baja voluntaria.*

1. La persona trabajadora con contrato superior a un año que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la Dirección de la misma, con una antelación de 15 días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

2. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de este preaviso, dará derecho a la Dirección de la Empresa a descontar de la liquidación un importe equivalente al salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

3. Igualmente el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año.

Disposición adicional primera.

Se fija un plazo de tres meses a partir de la publicación en el «Boletín Oficial», para que la empresa abone la liquidación de los atrasos salariales, en caso de que los haya, correspondientes al ejercicio 2021.

Disposición adicional segunda.

Las partes firmantes acuerdan que, durante la vigencia del presente convenio, no se producirá anormalidad laboral alguna que persiga la modificación parcial o total de las condiciones laborales aquí pactadas, ni a título individual ni colectivo.