

RESOLUCIÓ de 26 de gener de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Tarragona, per als anys 2023-2025 (codi de conveni núm. 43000105011994).

Fets

Únic. La Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de sector esmentat va presentar, en data 8 de gener de 2024, Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Tarragona. subscrit el dia 12 de desembre de 2023, per la part empresarial, pels representants de la Associació Empresarial de Tallers de Reparació i Venedors d'Elements d'Automoció (ASTAVE); la Associació Provincial d'Empresaris del Metall de Tarragona (APEMTA) i el Gremi de Comerciants de Ferreteria de Catalunya i, per part de les persones treballadores, pels representants dels sindicats de la Federació de Serveis per a la Mobilitat i el Consum de Catalunya (FeSMC-UGT) i la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya.

Fonaments jurídics

Únic. L'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (ET); l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; la resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials de Tarragona; l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, modificat pel Decret 290/2022, de 2 de novembre.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni de treball del sector del comerç del metall de la província de Tarragona, per als anys 2023-2025, en el Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (REGCON), adscrit als Serveis Territorials a Tarragona del Departament d'Empresa i Treball i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 26 de gener de 2024

Jordi Fortuny Guinart
Director dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio Colectivo Provincial para el Comercio de Metal de la provincia de Tarragona para los años 2023 – 2025 (código Convenio núm. 43000105011994)

Artículo 1. Determinación de las partes

El presente Convenio colectivo ha sido negociado entre, de una parte la Associació Empresarial de Tallers de reparació i Venedors d'Elements d'Automoció (ASTAVE); la Associació Provincial d'Empresaris del Metall de Tarragona (APEMTA) y el Gremi de Comerciants de Ferreteria de Catalunya, y por otra, por las centrales sindicales Federació de Serveis per a la Mobilitat i el Consum de Catalunya (FeSMC-UGT) y la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en toda la provincia de Tarragona.

Se aplicará igualmente a los centros de trabajo ubicados en la provincia, aunque su domicilio social lo tenga en otra distinta, no afectada por este Convenio.

Artículo 3. Ámbito funcional

El presente Convenio obliga a la totalidad de las empresas y trabajadores que se rijan por el Acuerdo de sustitución de la Ordenanza de Comercio de 28 de diciembre de 1995. De esta forma, el presente convenio obliga a todas las empresas cuya actividad exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta, comercialización y/o distribución –bien sea al detalle o al por mayor– de toda clase de productos que contengan total o parcialmente materiales metálicos, o realicen actividades similares y/o afines a las incluidas en este apartado.

No obstante, quedan exceptuadas del mismo:

- a) Las que en la fecha de publicación de este convenio contasen con un convenio de empresa vigente, salvo que las partes del mismo decidan adherirse a éste.
- b) Aquellas empresas y trabajadores que no se rigieran por el acuerdo de sustitución de la Ordenanza de Comercio de 28 de diciembre de 1995.

Artículo 4. Ámbito personal

Afecta a todos los productores que prestan sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito funcional, con excepción del personal exceptuado por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Vigencia

El presente Convenio comenzará a regir a partir del día 1 de enero de 2023, a todos los efectos, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial.

Artículo 6. Duración y prórroga

La duración de este Convenio será de tres años a partir de 1 de enero de 2023, por lo que finalizará el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 7. Rescisión y revisión

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse en la Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya con una antelación mínima de 30 días respecto a la fecha de terminación de la vigencia o cualquiera de sus prórrogas, a través de las centrales sindicales o asociaciones empresariales.

Una vez denunciado el presente convenio seguirá aplicándose en régimen de ultraactividad hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 8. Revisión salarial

Se establece, en exclusiva para los años 2023, 2024 y 2025 una cláusula de revisión técnica de aplicación automática en el supuesto de que el IPC real de cada año sea

superior al incremento pactado para ese año. La actualización en las tablas del siguiente año se aplicará, sin efectos retroactivos, en el porcentaje que el IPC real haya superado al incremento pactado y sin que en ningún caso pueda superar el 1%.

Artículo 9. Compensación

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad con las existentes anteriormente, sea cual fuere su naturaleza y condiciones y la finalidad a la que respondió su implantación y tanto si son de igual o distinta naturaleza.

Artículo 10. Absorción

Las disposiciones legales futuras, pactos, convenios, etc. si producen variaciones económicas o de otro orden, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superan a las de este Convenio, en otro caso se considerarán absorbidas por el mismo.

Artículo 11. Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales disfrutadas con anterioridad a la vigencia de este Convenio que, con carácter global, excedan del mismo, manteniéndose estrictamente a título personal.

Artículo 12. Vinculación a la totalidad

El Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que deberá aplicarse a su totalidad.

Artículo 13. Comisión paritaria

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del convenio colectivo, una Comisión Paritaria que estará formada por 4 representantes de la patronal y 4 representantes de la parte social.

La Comisión Paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de inaplicación de las condiciones previstas en este convenio.

El procedimiento de actuación de esta Comisión Paritaria consistirá en que, las discrepancias o así como demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la Comisión Paritaria, que tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo de 7 días a contar desde la recepción del escrito resolverá.

A las reuniones podrán asistir con voz, pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:

CCOO Serveis, c/ August, 48 2ª planta 43003- Tarragona

APEMTA, Avenida Roma, 7, 5ª planta 43005 Tarragona

FeSMC-UGT, Calle Ixart, 11, planta 3ª de Tarragona

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

A) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

B) Mediar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias

contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

C) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

D) Determinar y publicar, en aplicación de lo establecido en el artículo 14 del presente Convenio, las tablas salariales para los años 2024 y 2025.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 14. Salario base

Es el fijado en el anexo salarial que se une al presente Convenio:

- 2023: incremento del 4% sobre las tablas del 2022 con efectos de 1 de enero de 2023.
- 2024: incremento del 3% sobre las tablas del 2023 con efectos de 1 de enero de 2024.
- 2025: incremento del 3% sobre las tablas del 2024 con efectos de 1 de enero de 2025.

Se establece una cláusula de revisión técnica de aplicación automática en el supuesto de que el IPC real de cada año sea superior al incremento pactado para ese año. La actualización en las tablas del siguiente año se aplicará, sin efectos retroactivos, en el porcentaje que el IPC real haya superado al incremento pactado y sin que en ningún caso pueda superar el 1%.

Artículo 15. Antigüedad

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en trienios que se abonarán de conformidad a las tablas anexas.

Artículo 16. Pagas extraordinarias

Las pagas de Beneficios, Navidad y Julio serán satisfechas a sueldo real y abonadas, respectivamente, los días 15 de marzo, 15 de diciembre y el 15 de julio.

Artículo 17. Horas extras

Se harán las mínimas imprescindibles y con comunicación previa al Comité de Empresa o Delegado de Personal y se compensarán con descanso a razón de 1,50 horas, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 18. Salidas, viajes y dietas

Las dietas por comisión de servicio quedan establecidas en la siguiente cuantía:

Para el año 2023: Dieta completa 44,40 euros; media dieta 16,12 euros.

Para el año 2024: Dieta completa 45,73 euros; media dieta 16,60 euros

Para el año 2025: Dieta completa 47,10 euros; media dieta 17,10 euros

Si existe acuerdo con el trabajador, podrá sustituirse el pago de la dieta con el abono de los gastos ocasionados.

En estas condiciones quedan absorbidas las que fija el Acuerdo de sustitución de la Ordenanza Laboral de Comercio en su artículo 83, para aquellos gastos cuya justificación no sea posible.

Si el trabajador utilizase coche propio percibirá 0,33 euros por kilómetro en el año 2023, 0,34 euros por kilómetro en el año 2024 y 0,35 euros por kilómetro en el año 2025.

Tendrán derecho tanto a las dietas como al kilometraje los viajantes, representantes y

servicios técnicos, así como cualquier persona comisionada por la empresa.

Artículo 19. Jornada laboral

Será de 1.808 horas anuales durante la vigencia del convenio.

En cuanto al descanso semanal, se seguirá disfrutando en la forma en que se viene realizando en cada empresa, pero siempre que la actividad de la empresa lo permita se procurará conceder descanso el sábado por la tarde.

Artículo 20. Vacaciones

Todos los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio disfrutarán de un periodo de 30 días naturales de vacaciones disfrutándose por parte del personal de forma rotativa, entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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 21. Licencias

- a) Matrimonio o pareja de hecho, que reúna los requisitos del Libro II del Código Civil de Catalunya (Ley 25/2010 de 29 julio), 17 días naturales; y con obligación de disfrute. Se iniciarán el primer día laborable siguiente a la celebración del matrimonio; esta licencia, en el caso de las parejas de hecho, solo se podrá conceder una vez cada 5 años; excepto en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, que este plazo se reducirá a tres años.
- b) Alumbramiento de esposa, 2 días naturales ampliables a cuatro días en caso de gravedad y si el nacimiento es en viernes se dará un día natural más;
- c) 1 día por matrimonio de los padres.
- d) Los trabajadores dispondrán de una bolsa de 8 horas para acudir a exámenes para la obtención de títulos académicos o profesionales. Se deberá preavisar con una antelación de 48 horas y aportar posteriormente justificante de concurrencia.

En lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o Leyes concordantes al respecto.

Los permisos retribuidos por hospitalización e intervención quirúrgica podrán disfrutarse mientras dure la situación del hecho causante que dé lugar a dicha licencia, no pudiendo superar el número de días hábiles de permiso a los que se generarían a fecha del hecho causante.

Artículo 22. Ayuda escolar

Se establece una ayuda escolar consistente en la cantidad de 183,39 euros anuales para el año 2023, 188,90 euros anuales para el año 2024 y 194,56 euros anuales para el año 2025 por cada hijo comprendido en edad escolar de 3 a 16 años. Dicha cantidad se hará efectiva en el mes de septiembre.

Únicamente la percibirá uno de los cónyuges, si ambos trabajan en la misma empresa.

Artículo 23. Ayuda por estudios

Se establece también una ayuda escolar en concepto de promoción consistente en el abono del 50% del importe de la matrícula a todo trabajador que se matricule en centros oficiales para cualquier clase de estudios. Será requisito imprescindible para tener derecho a esta ayuda que las clases a que haya de asistir, si ello fuera necesario, por los

estudios de que se trate, tengan lugar fuera de las horas de trabajo. Para esta ayuda no existe tope de edad.

Artículo 24. Incapacidad temporal

En caso de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente, la empresa satisfará al trabajador el cien por cien del sueldo real durante el tiempo de un año, entendiéndose que en dicha cantidad va incluida la que abona la Seguridad Social en tales circunstancias. Como es lógico, dentro de la I.T. se incluye el tiempo anterior y posterior al parto.

Artículo 25. Prendas de trabajo

Las empresas facilitarán dos prendas de uniforme al año, adecuadas al trabajo de cada uno y con obligación por parte del personal de usarlas. En el caso de que se requiera el uso de calzado especial, también lo facilitará la empresa.

Artículo 26. Igualdad salarial

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesados en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. El punto de partida será la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Las partes reconocen expresamente el derecho a la igualdad de oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales excluyéndose cualquier tipo de discriminación que atente con lo dispuesto en el artículo 14 de la constitución. Para el despliegue de este derecho las partes consideran necesaria la aplicación de lo dispuesto en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y en su normativa de desarrollo que se encuentra en el Real Decreto-Ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que desarrolla reglamentariamente el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores modificado por el RDL 6/2019, en el Real Decreto-Ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro así como en el despliegue normativo que se produzca a tenor de la habilitación reglamentaria que hace la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Artículo 27. Teletrabajo

El teletrabajo tendrá siempre el carácter voluntario y se desarrollará de conformidad a lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Artículo 28. Limitación al pluriempleo

Las empresas aceptan el no contratar a personal con otro empleo en situación de jubilación cuando se trate de prestar trabajo en la actividad principal de la empresa; en las actividades secundarias (limpieza, cobros, contabilidad, etc.) el máximo de horas semanales será de 15 para el personal que tenga otro empleo.

Artículo 29. Contratos formativos

Contratos de formación en alternancia: La retribución de las personas con contrato de formación en alternancia será determinada en proporción al tiempo de trabajo efectivo y en ningún caso podrá ser inferior al 75% al grupo correspondiente a las funciones desempeñadas durante el primer año y al 85% durante el segundo año. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato para la obtención de la práctica profesional: Para los contratos celebrados en

esta modalidad, se fija como retribución mínima para la jornada completa, la correspondiente al 75 % del salario convenio establecido para el grupo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 30. Recibo de salarios

Las empresas se obligan a figurar en el recibo de salarios el total percibido por el trabajador.

Artículo 31. Excedencias sindicales

Los cargos sindicales a nivel de secretario comarcal o superior tendrán derecho a la excedencia para desempeñar dicho cargo en el tiempo que dure el mismo, teniendo derecho a la readmisión cuando termine su desempeño, haya o no plaza. Deberán preavisar con una antelación de un mes. En estos casos, la empresa podrá contratar un interino, que cesará cuando se reincorpore el excedente.

Artículo 32. Excedencia por maternidad

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, podrá fin al que se viniera disfrutando. Esta excedencia constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar dicho ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido anteriormente será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 33. Representación sindical

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que fija el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo acumular las horas que tengan como tiempo sindical en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo legal.

Cuando haya un solo representante sindical podrá acumular las horas por dos meses como máximo, es decir, si un mes no ha empleado ninguna hora, podrá el mes siguiente emplear hasta 30, y con pérdida de las no empleadas cada dos meses.

Las empresas otorgarán licencia retribuida al personal para asistencia a Congresos de los respectivos Sindicatos. El máximo de licencias será: En empresas de más de diez trabajadores, para dos de ellos, y en la de menos de diez, para uno, computándose dentro de estos máximos los representantes sindicales de empresa. El máximo de días de licencia por este concepto será, durante la vigencia de este Convenio, de tres días.

En cada empresa habrá un tablón de anuncios para cuestiones laborales y sindicales, en el lugar que designe la empresa.

Artículo 34. Empleo

Ante la situación de paro existente, ambas partes son conscientes y muestran su preocupación y deseo de mantener los puestos de trabajo existentes y la creación de otros nuevos puestos de trabajo.

Dentro de este contexto se acuerda fomentar al máximo los contratos a tiempo parcial y los de relevo, previstos en la Legislación actual.

Artículo 35. Derecho supletorio

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre (RCL 2015, 1654), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de comercio vigente en cada momento, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

Artículo 36. Formación

Cuando un empresario enviará a un trabajador a realizar un curso de formación o perfeccionamiento, éste se realizará dentro de la jornada laboral, siendo en caso contrario abonadas como trabajadas.

Artículo 37. Atrasos salariales

Los atrasos de Convenio se harán efectivos a los trabajadores dentro del plazo de los 30 días siguientes a la publicación en el correspondiente Boletín Oficial.

Artículo 38. Solución de conflictos colectivos

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación de este convenio colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 39. Régimen de inaplicación de condiciones de trabajo

A efectos de solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación a que se refiere el artículo 82.3 del E.T, las partes firmantes acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Por acuerdo entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del ET, previo desarrollo de un período de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá de la vigencia del convenio, así como la forma y plazo de la recuperación del nivel salarial, ya sea por inaplicación del incremento salarial o minoración salarial.

Así mismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio

colectivo y a la Autoridad Laboral.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo las partes se someterán a la Comisión Paritaria del Convenio, de persistir la discrepancia, deberá acudir a los procedimientos previstos en el Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 40. Sistema de clasificación profesional

La clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el art. 22 del Estatuto de los trabajadores establece mediante los grupos profesionales, es decir, atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo y/o área funcional diversas tareas o funciones y especialidades profesionales.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán obligatoriamente clasificados en grupos profesionales dentro de su área funcional y puesto de trabajo.

Grupos profesionales.

Áreas funcionales.

Grupo I. Personal técnico titulado

Titulado/a Grado Superior

Titulado/a Grado Medio

Ayudante/a Técnico Sanitario

Grupo II. Técnicos no titulados

Área funcional 1a

Director/a

Jefe/a de División

Jefe/a de Personal

Jefe/a de Compras-Ventas

Encargado/a General

Jefe/a Sucursal

Jefe/a de Almacén

Jefe/a de Grupo

Jefe/a de Sección Mercantil

Encargado/a de Establecimiento

Comprador/a-Vendedor/a-Intérprete/a

Área funcional 2ª

Viajante

Corredor/a Plaza

Dependiente/a mayor

Dependiente/a

Ayudante/a

Aprendiz/a

Grupo III. Personal administrativo

Contable, Cajero/a, Taquimecanógrafo/a, Idiomas extranjeros

Oficial Administrativo/a. Máquina contable

Auxiliar Administrativo/a. / Perforista

Aspirante/a 16/18 años

Auxiliar Caja 18/20 años

Auxiliar Caja mayor 20 años

Grupo IV. Personal servicios técnicos

Jefe/a Sección Servicios

Dibujante

Escaparatista

Ayudante/a Montaje

Delineante / Visitador/a / Rotulista

Cortador/a

Ayudante/a Cortador/a

Jefe/A Taller

Profesional Oficio 1a

Profesional Oficio 2a

Capataz

Profesional Oficio 3a / Ayudante

Mozo/a Especializado

Mozo/a, peón, Telefonista

Empaquetador/a, Repasador/a

Cosedor/a sacos

Grupo V. Personal subalterno

Conserje

Cobrador/a

Vigilante, Sereno, Ordenanza

Portero/a

Personal Limpieza (Hora)

Artículo 41. Régimen disciplinario. Faltas y sanciones

41.1 Norma general: En materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores (RCL 2015, 1654), y en el régimen disciplinario, cuyos artículos se transcriben a continuación:

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

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

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada. Faltas

graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes tengan facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ellas se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres, medios informáticos o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados en la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
11. Toda comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

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

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

41.2 Régimen de sanciones.

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

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

41.3 Sanciones máximas.

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

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

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

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

41.4 Prescripción.

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

Tablas salariales (€)

	Salario Base	Antigüedad
Grupos profesionales.	2.023	2.023
Grupo I. Personal Técnico Titulado		
Titulado Grado Superior	1.353,87	31,41
Titulado Grado Medio	1.210,42	31,41
Ayudante Técnico Sanitario	1.169,35	31,41
Grupo II. Técnicos no titulados		
Área funcional 1º		
Director	1.394,95	31,41
Jefe de División	1.313,03	31,41
Jefe de Personal	1.313,03	31,41
Jefe de Compras-Ventas	1.313,03	31,41
Encargado General	1.313,03	31,41
Jefe Sucursal	1.210,42	31,41
Jefe de Almacén	1.210,42	31,41
Jefe de Grupo	1.189,87	31,41
Jefe de Sección Mercantil	1.189,87	31,41
Encargado de Establecimiento	1.157,05	31,41
Comprador/Vendedor/Intérprete	1.157,05	31,41

Área funcional 2º		
Viajante	1.157,05	31,41
Corredor Plaza	1.148,90	31,41
Dependiente mayor	1.159,11	31,41
Dependiente	1.128,34	31,41
Ayudante	1.075,04	31,41
Aprendiz mayor de 18 años	1.018,66	31,41
Grupo III. Personal Administrativo		
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo, Idiomas extranjeros	1.157,05	31,41
Oficial Admtvo. Máquina contable	1.128,34	31,41
Auxiliar Admtvo. / Perforista	1.018,66	31,41
Auxiliar Caja 18/20 años	1.018,66	31,41
Auxiliar Caja mayor 20 años	1.075,02	31,41
Grupo IV. Personal servicios técnicos		
Jefe Sección Servicios	1.189,87	31,41
Dibujante	1.210,42	31,41
Escaparartista	1.189,87	31,41
Ayudante Montaje	1.018,66	31,41
Delineante / Visitador / Rotulista	1.107,86	31,41
Cortador	1.159,38	31,41
Ayudante Cortador	1.107,86	31,41
Jefe Taller	1.107,86	31,41
Profesional Oficio 1ª	1.128,34	31,41
Profesional Oficio 2ª	1.046,27	31,41
Capataz	1.046,33	31,41
Profesional Oficio 3ª / Ayudante	1.025,79	31,41
Mozo Especializado	1.025,79	31,41
Mozo, Peón, Telefonista,	1.025,79	31,41
Empaquetadora, Repasadora	1.018,66	31,41
Cosedora sacos	1.018,66	31,41
Grupo V. Personal subalterno		
Conserje	1.025,79	31,41
Cobrador	1.025,57	31,41
Vigilante, Sereno, Ordenanza,	1.018,66	31,41
Portero	1.018,66	31,41
Personal Limpieza (Hora)	8,45	0,27

Contratos de formación en alternancia

Primer año. Salario no inferior al 75% del grupo correspondiente

Segundo año. Salario no inferior al 85% del grupo correspondiente

Contrato para la obtención de la práctica profesional

Primer año. Salario no inferior al 75% del grupo correspondiente

Otros conceptos salariales 2.023

Artículo 18. Salidas, viajes y dietas	Dieta completa	44,40
	Media dieta	16,12
	Kilometro	0,33

Artículo 22. Ayuda escolar: 183,39