

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

13206 *Resolución de 18 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Dinosol Supermercados, S.L.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Dinosol Supermercados, S.L. (Código de convenio número 90100462012011), que fue suscrito, con fecha 31 de enero de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los designados por los Comités de empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 18 de julio de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE DINOSOL SUPERMERCADOS, S.L.

Preámbulo

Son firmantes del presente Convenio la dirección de la Empresa Dinosol Supermercados, S.L. y la representación de los trabajadores de la misma.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar y suscribir el presente Convenio.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad del personal laboral de la empresa Dinosol Supermercados, S.L.

Se excluye del ámbito personal de este Convenio a los trabajadores comprendidos en el artículo 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a), del Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Al personal adscrito a las oficinas centrales afectado a fecha de aprobación del Convenio por el Expediente de Regulación de Empleo de suspensión y reducción (ERE n.º 168/2010 autorizado por Resolución de del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de fecha 20 de julio 2010), les será de aplicación el presente Convenio excepto en el capítulo de Régimen Económico, manteniendo las condiciones actuales.

Artículo 2. *Ámbito Territorial.*

El ámbito del presente Convenio incluye a todos los centros de trabajo de la empresa en toda España.

Artículo 3. *Ámbito Temporal (vigencia, duración y denuncia).*

La duración y vigencia del Convenio será de un año, iniciándose la misma el 1 de enero de 2011 y finalizando el 31 de diciembre del mismo año. Igualmente, cualquiera que sea la fecha de su publicación, surtirá efectos con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2011.

El presente convenio perderá automáticamente su vigencia, sin necesidad de denuncia expresa por ninguna de las partes, a partir del día 31 de diciembre de 2011.

En este sentido, todas las materias y condiciones reguladas en este convenio sin excepción, se refieren exclusivamente al año 2011, no pudiendo extenderse su aplicación más allá del 31 de diciembre de dicho año.

Finalizada la vigencia del convenio, será de aplicación lo estipulado en los convenios sectoriales que pudieran haberse aprobado en el ámbito provincial correspondiente.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica, por lo que en el supuesto de que por sentencia judicial firme, se anulase alguna de sus cláusulas, el Convenio deberá ser negociado en su totalidad a instancia de la parte firmante que se considere perjudicada, o bien negociarse, la parcialidad anulada, quedando el resto en vigor.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Salvo previsión expresa en contrario, se aplicarán los institutos de la compensación y absorción a todas las condiciones previstas en el presente Convenio.

CAPÍTULO II

Régimen económico

Artículo 6. *Salario Base. Tablas.*

El salario base para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio es el que figura en las tablas del Anexo I.

Artículo 7. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a percibir tres pagas extraordinarias, fijadas cada una de ellas, en una mensualidad de salario base, más la antigüedad, en su caso.

Cada una de ellas será satisfecha en las fechas siguientes:

- a) Una paga de beneficios que se abonará antes del 15 de marzo de cada año, excepto para los trabajadores afectados de la provincia de Cádiz cuyo abono se realizará el 15 de octubre del año en curso.
- b) Una paga de verano, que se abonará antes del día 15 de julio de cada año.
- c) Una paga de Navidad, que se abonará antes del día 15 de diciembre de cada año.

Los devengos de dichas pagas serán los siguientes:

Paga de marzo: 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Paga de julio: 1 de julio del año anterior al 30 de junio.

Paga de Navidad: 1 de enero al 31 de diciembre.

Los conceptos salariales que hasta la fecha se venían abonando en las pagas extras continuarán percibiéndose en las mismas.

Se podrán prorratear las pagas extraordinarias en 12 mensualidades, sin perjuicio de que los trabajadores que a la firma del Convenio tuviesen establecida la forma de pago anual, la mantendrán salvo pacto expreso con la Empresa.

Artículo 8. *Plus transporte.*

Se establece un plus transporte de 130 € mensuales (por 11 meses de trabajo efectivo) para los trabajadores con jornada superior al 60%, los cuales realizan con carácter general jornada partida. El importe de este plus ascenderá a 65 € mensuales (también por 11 meses de trabajo efectivo) para los trabajadores con jornada igual o inferior al 60%, los cuales realizan con carácter general jornada continua y, por lo tanto, la mitad de los desplazamientos diarios.

El plus será abonable por día efectivo de trabajo.

Puesto que la empresa no cuenta con un sistema centralizado de registro del periodo de vacaciones, el importe del plus transporte se prorrateará en 12 mensualidades a lo largo del año.

Artículo 9. *Antigüedad.*

El personal afectado por el presente Convenio que venga percibiendo aumentos periódicos por años de servicio, lo seguirá percibiendo y generando de la misma forma en que se ha venido aplicando a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 10. *Plus de nocturnidad, plus de frío.*

Se establece un plus del 25% del salario base que le corresponda según su categoría en los siguientes casos:

El plus de frío se devenga única y exclusivamente, cuando el personal que trabaje dentro de las cámaras frigoríficas, en funcionamiento y con una temperatura igual o inferior a 5 grados centígrados, tenga un tiempo mínimo de permanencia en dichas cámaras del 25% de su jornada laboral y ello con independencia de la categoría o funciones que tengan o realicen el personal afectado, siendo el único elemento determinante para este plus el periodo real de permanencia en las cámaras en las condiciones descritas, es decir, si este periodo supera o no el porcentaje indicado. Igualmente percibirán dicho plus el personal que desarrolle su jornada laboral total y efectivamente dentro de cámaras frigoríficas con una temperatura entre 5 y 10 grados.

Quedando las empresas obligadas a dotar a dicho personal de las prendas adecuadas y necesarias para la realización de su cometido.

El plus de nocturnidad lo percibirán aquellos trabajadores que realicen su jornada entre las diez de la noche y las seis de la mañana, en la parte proporcional de la jornada laboral que coincidan entre las horas mencionadas.

Artículo 11. *Bolsa y ayuda de estudios.*

Los trabajadores que presten servicios en los centros de trabajo de la empresa ubicados en las provincias de Málaga, Melilla, Huelva y Sevilla tendrán derecho a percibir las siguientes cantidades en concepto de bolsa y ayuda de estudios:

a) Málaga: la empresa abonará anualmente a los trabajadores con derecho a su percibo una bolsa de estudios en las cuantías siguientes: i) 100,87 euros por cada hijo que inicie la educación preescolar a los tres años, Graduado, E.P.O. y ESO; ii) 154,17 euros por cada hijo que curse estudios universitarios o FP o módulos de grado medio o

superior. El importe de esta bolsa se hará efectivo mediante la presentación de las certificaciones correspondientes.

b) Melilla: los trabajadores con hijos estudiando de edad comprendida entre los 6 a los 18 años percibirán anualmente una ayuda de estudios por los siguientes importes: i) 186,78 euros para los trabajadores con uno o dos hijos estudiando; ii) Para los trabajadores con tres o más hijos estudiando dicho plus de estudios alcanzará la cifra de 208,75 euros.

c) Huelva: la empresa concederá en el mes de septiembre una ayuda de estudios de 251,19 € por cada hijo disminuido que se encuentre en esta situación, mientras permanezca en Centros Especiales, reconocidos por este tipo de enseñanza. Igualmente, las empresas abonarán por este concepto en la misma fecha la cantidad de 250 € al año a los trabajadores que acrediten estudiar EGB, BUP, ESO, Estudios Superiores o Formación Profesional en centros oficiales con el correspondiente justificante de asistencia y aprovechamiento del curso, para lo cual se abonará por año académico vencido.

d) Sevilla: la empresa concederá, con carácter extrasalarial por ayuda de estudio para hijos discapacitados inscritos en centros especiales acreditados y mientras permanezcan en los mismos, lo que en todo caso habrá de justificarse, al trabajador que detente la patria potestad del mismo, la suma de doscientos euros (200,00 €) por hijo y año.

Los importes referidos se adaptarán a los que en cada caso fije el convenio sectorial de referencia en cada una de estas provincias.

Artículo 12. *Bolsa de vacaciones.*

La empresa abonará a los trabajadores que presenten servicios en los centros de trabajo de la provincia de Málaga, con motivo del disfrute de las vacaciones anuales, el importe de 10,3 días del salario base, más la antigüedad en su caso

Artículo 13. *Plus de vinculación.*

Los trabajadores con residencia y centro de trabajo en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla en aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas en el apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de empresas y trabajadores por cuenta propia de las ciudades de Ceuta y Melilla, desarrolladas por la Orden TAS/471/2004 de 26 de Febrero, se acuerda lo siguiente:

Que como consecuencia de la aplicación de las bonificaciones contenidas en la Orden TAS/471/2004, con efectos 1 de abril de 2004, los trabajadores incluidos en los sectores de Comercio, Hostelería, Industria (excepto energía y agua), Agencias de Viajes, Operadores Turísticos y otras actividades de apoyo turístico, conforme a la clasificación de actividades contenida en el Real Decreto 1.560/1992 de 18 de diciembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93), percibirán:

1.º Los trabajadores con residencia y centro de trabajo en Ceuta percibirán un 0,8% de su Salario Base, por cada 5 puntos porcentuales de bonificación que efectivamente se practiquen las empresas. Dado que inicialmente, la referida Orden establece un porcentaje de bonificación para las empresas de un 40%, los trabajadores percibirán un 6,4% de su Salario Base, incluso en las pagas extraordinarias. En el supuesto de que el referido porcentaje de bonificación fuera objeto de modificación o supresión, igualmente se practicaría con carácter inmediato, la correspondiente variación o supresión de la cantidad a abonar a los trabajadores, conforme al procedimiento establecido en este punto.

Los trabajadores contratados en formación o aprendizaje, no percibirán el plus objeto del presente artículo.

2.º Los trabajadores con residencia y centro de trabajo en Melilla percibirán mensualmente:

Para los trabajadores con contrato indefinido, temporal a tiempo completo y temporal a tiempo parcial, el complemento retributivo mensual será el resultado de multiplicar su base de cotización por 0,046.

Para los trabajadores con permiso de trabajo tipo «F», el complemento retributivo mensual será el resultado de multiplicar su base de cotización por 0,036.

Para los trabajadores con un contrato de formación, el complemento retributivo será de 4,6 euros.

Los trabajadores que causen baja en la empresa durante el transcurso de un mes determinado, percibirán el referido plus con ocasión de la liquidación y saldo de la relación laboral.

En el supuesto de contratos con bonificación de cuotas por medidas de fomento de empleo en los que no sea posible aplicar la totalidad de la bonificación recogidas en la orden TAS/471/2004 de 26 de febrero, el plus calculado según el apartado 2 de este artículo, se reducirá en la misma proporción en que se reduzca la bonificación efectivamente aplicada.

En todo caso, el abono de estas cantidades en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla queda expresamente vinculado a la efectividad y mantenimiento de la bonificación en las cuotas a la Seguridad Social que lo justifican, de tal forma, que la desaparición, reducción o no aplicación por cualquier causa, de la bonificación empresarial, llevará aparejada la desaparición, reducción o no aplicación a los trabajadores del referido complemento retributivo.

Artículo 14. *Plus de residencia.*

De acuerdo con la orden de 20 de marzo de 1975, los salarios bases acordados en el presente Convenio serán incrementados con el 25% del plus de residencia para los trabajadores con residencia en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

Artículo 15. *Resto de conceptos.*

Los conceptos salariales no regulados en el presente convenio se mantendrán con la denominación y tratamiento que tuviesen a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, salvo los conceptos salariales denominados «plus de convenio» y «plus de asistencia» de los trabajadores de la provincia de Málaga, y los conceptos de «plus de asistencia» y «plus consolidado» de Almería, que desaparecen.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 16. *Jornada de trabajo y descansos.*

La jornada de trabajo aplicable y los descansos se mantendrán como se han venido aplicando en cada centro de trabajo a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio. Las partes se comprometen a incorporar estas condiciones en forma de anexo al Convenio, a medida que las mismas se vayan negociando.

Artículo 17. *Acumulación de lactancia.*

Las trabajadoras podrán optar por acumular el disfrute del derecho de ausencia por lactancia en 18 días naturales, uniéndolo al periodo de descanso por maternidad, excepto en la provincia de Las Palmas, que será de 21 días naturales.

Aquellas trabajadoras que no opten por la referida acumulación percibirán una ayuda por maternidad de 330 € en un pago único abonable en la nómina del mes en el que la trabajadora comunique su opción.

Artículo 18. Permisos retribuidos.

Los trabajadores tendrán derecho a los permisos y licencias retribuidas establecidas en la legislación general de preceptiva aplicación.

Adicionalmente, los trabajadores dispondrán de los permisos y licencias siguientes:

Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho inscrita en el Registro correspondiente.

Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Tres días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo la pareja de hecho inscrita en el Registro correspondiente. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Dos días laborables por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 19. Vacaciones.

1. Para los centros de trabajo situados en las provincias de Málaga, Ceuta, Melilla, Almería, Jaén, Madrid, Murcia, Las Palmas y Tenerife: las vacaciones anuales serán de 30 días naturales.

2. Para los centros de trabajo situados en las provincias de Las Palmas y Tenerife que no tengan ningún día de absentismo en el año en curso, Huelva, Sevilla, Ávila, Guadalajara y Cáceres: las vacaciones anuales serán de 31 días naturales.

3. Para los centros de trabajo situados en la provincia de Toledo: las vacaciones anuales serán de 26 días hábiles.

4. Para los centros de trabajo situados en la provincia de Granada: Serán de 30 días naturales; la fecha de su disfrute se determinará el último trimestre del año anterior a éstas, de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, a través de sus representantes, confeccionándose a tal efecto un calendario que distribuya los períodos de forma rotativa y equitativamente.

El trabajador que por necesidades del servicio u organización de la empresa, no disfrutara sus 30 días de vacaciones entre junio y septiembre, ambos inclusive, tendrá una compensación de cinco días más de vacaciones, excepto el mes de mayo que tendrá una compensación de dos días.

En caso de fraccionarse las vacaciones en dos periodos ininterrumpidos, uno en verano y otra fuera de éste, las vacaciones serán 33 días naturales, de los cuales al menos se disfrutarán 15 días naturales en periodo de verano.

El ingreso o cese durante el año dará derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

La empresa a solicitud del trabajador, vendrá obligada a entregar un justificante con expresión de las fechas de iniciación y terminación de las vacaciones. Las vacaciones no podrán empezar a disfrutarse en sábado a no ser que éste coincida con el primer día del mes.

5. Para los centros de trabajo situados en la provincia de Cádiz: las vacaciones anuales serán de 30 días naturales excepto para aquellos trabajadores con antigüedad anterior a septiembre de 1997, en cuyo caso serán de 31 días naturales.

CAPÍTULO IV

Beneficios sociales

Artículo 20. *Complemento de incapacidad temporal.*

El régimen de complementos en materia de IT se mantendrá como se ha venido aplicando en cada centro de trabajo a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio. Las partes se comprometen a incorporar estas condiciones en forma de anexo al Convenio, a medida que las mismas se vayan negociando.

Artículo 21. *Seguro de vida y accidentes.*

La empresa vendrá obligada a suscribir pólizas de seguro de vida y accidentes que cubra el riesgo para los supuestos de «Muerte», «Gran invalidez», «Incapacidad Permanente Absoluta» e «Incapacidad Permanente Total» derivada de accidente sea éste laboral ó no laboral, por importe de 25.000 € (veinticinco mil euros).

Ambas primas son acumulativas en el caso de producirse una contingencia que quede encuadrada dentro de las dos pólizas.

CAPÍTULO V

Jubilación

Artículo 22. *Jubilación parcial.*

Los trabajadores que lo soliciten podrán acceder a la jubilación parcial cuando cumplan la edad requerida para ello. La Empresa deberá facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo o sustitución. En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el art. 12.6 de. Estatuto de los Trabajadores y el art. 166 de la Ley General de Seguridad Social y las Normas que lo desarrollan.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 23. *Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.*

La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliados al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar el uniforme o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Faltas graves.

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.

6. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. 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.

7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

8. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

9. Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

10. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.

11. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

12. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

13. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, 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.

14. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

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; 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.

16. 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.

17. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

18. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

19. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

20. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han

proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.
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, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.
5. 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.
6. 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 y público en general.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.
9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o la trabajadora para no asistir al trabajo, 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.
10. 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 en el trabajo facilitadas por la empresa.
11. 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.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
13. 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.

Clases de sanciones.

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B). Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido disciplinario.

2. 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 preprocesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

Las de hasta 2 días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

Las de 3 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.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los períodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el *dies a quo* de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 24. *Comité Intercentros.*

Se creará un Comité Intercentros para el período de vigencia de este Convenio, al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de centro o Delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de trabajo, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El número de componentes del Comité intercentros será de trece y sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de centro o Delegados de personal.

CAPÍTULO VIII

Comisión paritaria y solución de conflictosArtículo 25. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria que se instituye en el presente Convenio tendrá como misión la interpretación de las cláusulas y condiciones del mismo.

En consecuencia, las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2.º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 154 de la Ley Procedimiento Laboral, en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la Comisión Paritaria. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

La Comisión Paritaria estará formada por cinco miembros por la parte empresarial y cinco por la parte social. Una vez aprobado este Convenio, las partes firmantes se reunirán para acordar los mecanismos de votación, adopción de acuerdos y designación de miembros por cada parte.

Cada miembro tendrá un voto que podrá delegar (por escrito o verbalmente) en otro miembro de su misma representación.

Artículo 26. *Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), suscrito el 10 de febrero de 2009 por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (BOE de 14 de marzo de 2009).

Aquellos conflictos que tengan ámbito exclusivo de una Comunidad Autónoma serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

Igualmente, al objeto de solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en Convenio, así como para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan adherirse al ASEC y a los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico establecidos al efecto.

CAPÍTULO IX

IgualdadArtículo 27. *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.*

1. El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, de convenios colectivos, en su redacción emanada de la Disposición Adicional 17.^a, punto 17, de la Ley Orgánica n.º 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente capítulo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente Convenio Colectivo.

2. El principio de igualdad de trato es un objetivo que deberá aplicarse en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación
- h) Suspensión y extinción del contrato

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la empresa adoptará las medidas oportunas y negociará con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Empresa y representantes de los trabajadores se comprometen a reunirse periódicamente para analizar la situación en los centros de trabajo y en la empresa en su conjunto, y a los efectos de fijar estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad referidos. Las medidas, que podrán ser de acción positiva, tendrán como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

3. La interlocución y relaciones sociales en la empresa habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de los representantes legales de los trabajadores. El desarrollo profesional de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, no se podrá ver condicionado por dicha condición representativa, gozando de igualdad de condiciones con el resto de la plantilla.

Artículo 28. Prevención del acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, facultando a la Comisión Paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos:

a) Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

b) Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.

c) Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador, sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades.

2. La empresa se compromete a promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas.

En este sentido, la empresa asume las siguientes obligaciones:

- a) La empresa se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

Disposición adicional primera. *Formación profesional.*

La empresa prestará especial atención a la formación y perfeccionamiento de todo su personal, con objeto de facilitar una capacitación profesional adecuada, promoviendo el reciclaje y puesta al día de sus trabajadores y empleadas.

Disposición adicional segunda. *Derecho supletorio.*

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.
2. En el texto del presente Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.
3. Anexos.

ANEXO I

Tablas salariales

	Tabla salarial 1	Tabla salarial 2	Tabla salarial 3	Tabla salarial 4	Tabla salarial 5	Tabla salarial 6	Tabla salarial 7
Ayudante de Dependiente	641,24	759,88	867,43	793,26	698,74	812,75	665,84
Cajero/A (Auxiliar).	641,24	759,89	867,43	825,79	707,90	812,75	665,84
Carretillero	641,24	759,89	966,67	832,32	707,92	812,75	665,84
Conductor.	641,24	817,85	966,59	871,29	707,90	875,23	665,84
Dependiente/A	641,24	848,60	991,83	871,29	752,25	908,33	694,81
Gerente de Tienda	766,91	1.043,77	1.142,27	916,78	900,04	1.118,61	793,83
Jefe/A de Almacén.	766,91	1.044,17	1.142,27	916,78	861,42	1.266,48	793,01
Jefe/A de Equipo/Grupo	709,04	986,27	1.057,35	871,29	852,70	1.023,31	708,48
Jefe/A de Sección.	641,24	954,62	1.057,35	871,29	852,70	1.023,31	708,48
Mozo.	641,24	759,89	966,67	667,83	703,31	812,75	665,84
Mozo Especializado	641,24	759,99	966,58	831,05	703,31	875,23	672,99
Oficial de Mantenimiento 1ª	709,04	817,85	966,67	667,83	752,22	772,93	665,84
Personal de Limpieza	641,24	759,90	872,92	667,83	703,31	812,75	665,84
Recepcionista	651,65	817,85	966,59	793,22	703,31	812,75	665,84
Repartidor/a	641,24	817,85	966,59	871,29	703,31	812,75	665,84
Reponedor/a.	641,24	759,90	921,73	667,83	703,31	812,75	665,84
Responsable de Caja	641,24	848,60	968,22	871,29	707,90	938,31	665,84
Segundo/a Encargado	641,24	954,62	1.006,68	871,29	833,14	875,23	665,84
Auxiliar Administrativo	641,24	759,88	867,43		705,01	812,75	701,45
Oficial Administrativo	641,24	759,88	991,83		789,74	941,37	708,48
Personal en Formación	641,24	566,23	559,17	559,10	698,74	812,75	665,84

A los trabajadores que trabajen en centros ubicados en las provincias de Las Palmas, Tenerife y Madrid les será de aplicación la Tabla salarial 1.

A los trabajadores que trabajen en centros ubicados en la provincia de Málaga les será de aplicación la Tabla salarial 2.

A los trabajadores que trabajen en centros ubicados en la provincia de Granada les será de aplicación la Tabla salarial 3.

A los trabajadores que trabajen en centros ubicados en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla les será de aplicación la Tabla salarial 4.

A los trabajadores que trabajen en centros ubicados en las provincias de Ávila y Almería les será de aplicación la Tabla salarial 5.

A los trabajadores que trabajen en centros ubicados en las provincias de Cáceres, Cádiz, Guadalajara, Huelva, Jaén, Murcia y Toledo les será de aplicación la Tabla salarial 6.

A los trabajadores que trabajen en centros ubicados en la provincia de Sevilla les será de aplicación la Tabla salarial 7.