

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo del sector del comercio textil de Álava**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2021-2022 para el sector del comercio textil de Álava. Código convenio número 01000365011981.

ANTECEDENTES

El día 27 de diciembre de 2022 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial Federación Alavesa de Empresarios de Comercio y Servicios y la representación social, CCOO, ELA, LAB y UGT, en la mesa negociadora, el día 16 de noviembre de 2022.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, del convenio colectivo del sector del comercio textil de Álava, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 9 de enero de 2023

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Convenio colectivo provincial del comercio textil de Álava 2021-2022**Artículo 1. Ámbito territorial**

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentran situados en el Territorio Histórico de Álava.

Cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de la mencionada provincia y el centro de trabajo dentro de la misma, se aplicará el siguiente convenio, siempre que el de la provincia de donde proceda sea de inferiores condiciones.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente convenio afectará a todas las empresas que, comprendidas en el ámbito territorial del mismo, se dediquen a las actividades comerciales de compra-venta de comercio textil, teniendo tal consideración los comercios en los que se venda todo tipo de prendas de vestir, ropa de mesa, cama, y aquellos comercios en los que la actividad predominante sea la textil.

Se amplía el ámbito funcional a actividades indispensables pero auxiliares a la comercial: paquetería, reparto, atención al cliente, logística, etc...

Inclusión dentro del ámbito funcional de plataformas digitales y la actividad comercial que se lleve a cabo a través de ellas, aun cuando la actividad comercial no se ejecute en un establecimiento o centro de trabajo físico.

En el caso de que la actividad comercial se llevara a cabo a través de plataformas digitales que no tuvieran su sede social o centro de trabajo oficial en Álava, si el/la trabajador/a llevase a cabo sus funciones mediante la modalidad de trabajo a distancia en un espacio físico sito en el ámbito territorial de este convenio, le será de aplicación el mismo.

Se entenderá por actividad predominante la que derive de la conjunción de los siguientes datos:

- 1) Epígrafe de alta en el Impuesto sobre Actividades Económicas.
- 2) Epígrafe de CNAE a efectos de Seguridad Social.
- 3) Volumen económico de facturación.

En caso de discordancia entre estos tres datos de valoración, habrá que atender al criterio aceptado por la jurisprudencia para determinar la actividad predominante, a saber, el volumen económico de facturación.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio comenzará a regir el día 1 enero del 2021 y su vigencia terminará el día 31 de diciembre del 2022, siendo su denuncia automática al término de su vigencia.

Ambas partes contraen el compromiso de iniciar las negociaciones para el siguiente convenio en el mes de febrero de 2023.

Artículo 4. Salarios

Se conviene la siguiente subida salarial:

Año 2021: teniendo en cuenta que el IPC 2020 fue negativo se aplicará un incremento de 0.

Año 2022: incremento del 6,5 por ciento, pero consolidando el 5,5 por ciento.

Este incremento no será de aplicación a los conceptos retributivos cuya revisión esté regulada de forma distinta.

Artículo 5. Procedimiento de inaplicación del convenio

Se procederá conforme a lo establecido legalmente iniciando el correspondiente período de consultas.

En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que tendrá un plazo máximo de siete días para pronunciarse, plazo a computar desde que la discrepancia se planteará en el seno de la comisión paritaria.

En el supuesto de desacuerdo en la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Inter-confederal sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (BOPV de 4 de abril). Se establece expresamente que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento por la mayoría de cada parte.

Las partes se comprometen a no acudir al ORPRICCE ni a la Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos si no es por acuerdo expreso alcanzado al efecto por la mayoría de cada una de las partes negociadoras del presente convenio.

Artículo 6. Garantía de incremento mínimo mensual

Para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, cuyas retribuciones por cualquier concepto (incentivos, pluses, etc.) sean superiores a las tablas del convenio, se establece como garantía mínima la cuantía que se especifica en las tablas salariales como garantía mínima. Esta garantía se aplicará en el concepto de salario base de la nómina.

Artículo 7. Jornada laboral

En todo lo estipulado en el siguiente artículo, se respetarán las condiciones más beneficiosas que vengán disfrutando las personas trabajadoras.

Las empresas están obligadas con el artículo 34 a garantizar el Real Decreto 2/2015, a garantizar el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora

Se acuerda una reducción de jornada de 4 horas quedando la jornada anual para el año 2022 en 1.744 horas.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalente a 1.744 horas de trabajo efectivo, durante toda la vigencia del convenio.

La jornada laboral será de lunes a sábado.

La distribución irregular de la jornada queda limitada al 5 por ciento, incluida las horas del bolsín.

Las empresas harán público en cada centro de trabajo el calendario laboral de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, antes del 31 de enero de cada año de tal forma que los/las trabajadores/as conozcan con al menos dos meses de antelación las fechas de comienzo del período vacacional. Asimismo, se hará constar en dicho calendario laboral, la jornada diaria de la persona trabajadora y los días de descansos semanales o quincenales.

Las personas trabajadoras que inicien su prestación de servicios a partir del 2 de enero de cada ejercicio tendrán una jornada anual proporcional a la que conste en el convenio.

Exceso jornada / devolución de horas:

Aquellas personas trabajadoras que generen un exceso de jornada anual y/o devolución de horas, estas serán disfrutadas en el mismo año donde se generan, en horas sueltas o días completos, a elección de la persona trabajadora.

En el caso de no poder disfrutar dicho exceso por causa no imputable a la persona trabajadora, se podrá disfrutar fuera de dicho año.

Dichas horas se podrán juntar con vacaciones, días libres y/o festivos, pudiendo coincidir el 25 por ciento del total de las personas trabajadoras en las mismas fechas. Si el porcentaje no da un número entero, se utilizará la regla de los decimales que más se aproximen al número entero.

Jornada hasta las 16:00 horas.

En aquellos centros de trabajo donde el horario comercial sea ininterrumpido, el horario máximo de salida en el turno de mañana será hasta las 16:00 horas. Aquellas personas que realizan actualmente turnos de mañana, estos no podrán ser modificados en ningún caso por turnos de tarde o turnos partidos, salvo expreso deseo de la persona trabajadora.

Aquellas personas trabajadoras, que su jornada diaria continuada sea de 6 horas o más tendrá 15 minutos de descanso que serán consideradas tiempo efectivo de trabajo.

No se podrán celebrar contratos inferiores a 3 horas diarias ni 18 horas a la semana.

El descanso se hará a mitad de la jornada de cada persona trabajadora.

Sábados de libranza.

En aquellas empresas que tengan centros de trabajo compuestos por más de 6 personas trabajadoras y/o en su defecto si el total de las personas trabajadoras en un centro estén 7 en dos centros estén 12 y en tres centros 18 personas o más, éstas podrán disfrutar de 6 sábados libres anuales (sin contar los sábados de vacaciones), de mutuo acuerdo.

Se considerarán días de trabajo todos los días hábiles considerados laborales por el calendario laboral con las excepciones que seguidamente se citan:

Horario en días señalados:

a) Las tardes de los sábados del mes de agosto, la salida será a las 14:00 horas.

b) Las tardes del 4 al 9 de agosto ambos incluidos la salida será a las 14:00 horas.

c) Las tardes correspondientes a los programas oficiales de las fiestas patronales de las localidades del Territorio Histórico de Álava donde el comercio textil tenga importante implantación (Llodio, Santa Lucía y San Roque). La salida se hará a las 14:00 horas.

d) La tarde del día de Olárizu. La salida será a las 14:00 horas.

e) Las vacaciones reglamentarias.

f) La salida de la tarde de Noche Buena será a las 19:00 horas.

g) La salida de la tarde de Noche Vieja será a las 18:00 horas.

Se establece la obligación, del disfrute de un día laboral entre dos festivos, para las personas trabajadoras del sector.

Tendrá la misma consideración, el disfrute de un día laboral anterior o posterior a dos festivos.

Dicho disfrute no podrá ser desarrollado por un número superior al 25 por ciento de la plantilla o sección en el mismo día.

En el caso de que se genere excedente anual horario, se fijará de común acuerdo entre las partes la forma de disfrute.

El personal afectado por el presente convenio tendrá 1 día de libre disposición.

Artículo 8. Bolsín horario

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 15 horas anuales por persona trabajadora, que deberá ser realizada cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta de venta, cuyo no cumplimiento puede ocasionar perjuicios económicos.

Dentro de este apartado, se incluyen dos inventarios generales al año que, como norma general, serán al finalizar los periodos de rebajas, invierno y verano, y que se podrán realizar fuera de las horas de trabajo.

Cuando la empresa haga uso de esta facultad, la jornada ordinaria, no podrá en ningún caso exceder de las 9 horas diarias.

Para ello deberán cumplirse los siguientes requisitos:

1. Preaviso de 5 días a los afectados y al comité de empresa o delegados/as de personal, con información por escrito de las causas que lo motivan.

2. Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente, sino que se compensarán con tiempo libre dentro del año natural, bien en jornadas completas o bien en medias jornadas.

3. En cualquier caso, cuando se haga uso del bolsín aquí establecido, las empresas estarán obligadas a garantizar a su personal, el descanso de 12 horas entre jornada y jornada de trabajo, así como a abonar de dietas los gastos que correspondan a la cena o desayuno en su caso.

El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad entre empresa y trabajador/a, quien deberá comunicar con la antelación posible las fechas que prefiera el tiempo de compensación para propiciar el posible acuerdo entre las partes.

Artículo 9. Inventarios, inventarios online, rebajas, conteos/ lecturas y cambios de precios

Se podrán realizar a puertas cerradas los inventarios, inventarios online, rebajas, conteos/ lecturas y cambios de precios.

Aquellas personas trabajadoras que antes o después del horario comercial tengan que realizar inventarios y bajadas de precios en periodos de rebajas o distintas promociones durante el año, se les abonarán la cena a 15 euros o el desayuno a 4 euros.

Respetándose las condiciones más beneficiosas.

Las horas que excedan de la jornada ordinaria y del horario comercial más el bolsín horario en su caso, para realizar estas labores se compensarán preferentemente por tiempo libre a razón de una hora con cuarenta y cinco minutos por cada hora trabajada o en salario en la misma proporción a elección de las personas trabajadoras.

Artículo 10. Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, que se abonarán según el promedio de lo percibido por la persona trabajadora durante los tres meses anteriores al disfrute de las mismas. Se abonará como mínimo sobre el salario convenio más la media de todos los conceptos del año anterior (plus disponibilidad, dietas, plus de responsable, prima por objetivos, prima online, nocturnidad) más antigüedad íntegra.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano. De los 30 días de vacaciones, 21 se disfrutarán ininterrumpidamente entre las fechas 15 de junio al 15 de septiembre, salvo voluntario acuerdo entre las partes de ser disfrutadas en períodos no comprendidos en las fechas señaladas.

Se podrán empezar cualquier día de la semana, pero no podrán comenzar las vacaciones en domingo o víspera de fiesta.

El resto de los días se disfrutarán de común acuerdo por ambas partes.

En los casos en que el periodo de vacaciones coincida con la permanencia del trabajador/a en situación de incapacidad temporal iniciada antes o durante el periodo de vacaciones se aplicará expresamente la Jurisprudencia que el Tribunal Supremo establezca en cada momento sobre este asunto. En el caso de que se concedan vacaciones tras el periodo de incapacidad temporal optativa, el importe de las vacaciones será el compuesto por el salario base y la antigüedad, más la media de lo percibido por comisiones en los tres meses anteriores al inicio del disfrute del periodo de vacaciones.

Podrán disfrutar en las mismas fechas el 25 por ciento del total de las personas trabajadoras salvo condiciones más beneficiosas. Si el porcentaje no da un número entero, se utilizará la regla de los decimales que más se aproximen al número entero.

Artículo 11. Enfermedad o accidente

En caso de baja derivada de enfermedad o accidente, la persona trabajadora percibirá durante el plazo de 18 meses el 100 por ciento de su salario convenio.

Quedará excluido de dicho complemento los conceptos de dietas, plus transporte y plus disponibilidad.

Artículo 12. Licencias

La persona trabajadora tendrá derecho a las siguientes licencias o permisos retribuidos, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el Acuerdo Marco del Comercio, por las siguientes causas:

a) Toda persona trabajadora que contraiga matrimonio, tendrá derecho a 19 días de permiso a razón del salario del convenio más antigüedad. Dichos días se podrán disfrutar antes de la boda con un máximo de 5 días.

b) Nacimientos de hijos/as, tres días, de los cuales dos serán laborables.

c) Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos/as, padres/madres, abuelos/as, nietos/as y hermanos/as naturales y políticos, tres días que podrán ampliarse hasta dos más en caso de desplazamiento al efecto o prolongación de gravedad.

d) Se concederán también licencia en caso de hospitalización por tiempo que dure la hospitalización con un máximo de tres días.

Tendrá la consideración de hospitalización los ingresos hospitalarios que se produzcan para realizar intervenciones de cirugía menor o ambulatoria.

e) 3 días por hospitalización a domicilio no acumulables a la licencia de hospitalización.

f) Licencia para acompañar a consulta médica a menores y familiares de primer grado dependientes (padres/madres e hijos/as):

Para menores hasta 18 años: Se tendrá derecho al permiso, siempre con justificante, cuyas horas serán la mitad retribuidas y la otra mitad recuperables, con un máximo anual de horas retribuidas de 20 horas.

Esta recuperación se hará desde la primera licencia concedida, es decir, si el permiso dura 2 horas, 1 corre a cargo de la empresa y la otra hora se tendría que recuperar.

La recuperación de las horas estará en función de la organización de la empresa, siendo ésta quien decida el horario de la recuperación de las horas.

Esta licencia será aplicable también para familiares mayores de primer grado que no tengan reconocida la dependencia. Estas horas serán recuperables.

g) Por el tiempo indispensable para acudir al médico de medicina general o especialista, siempre y cuando se justifique.

h) Por matrimonio de padres o madres, hijos/as y hermano/as naturales o políticos un día.

i) En caso de fallecimiento, enfermedad grave de hijas/os, madres/padres o hermanas/os que residan fueran de Estado, independientemente de la licencia retribuida prevista en el presente convenio las personas trabajadoras podrán optar a una licencia no retribuida de hasta 15 días. Será obligatorio por la parte empresa conceder esta licencia previo justificante del hecho.

Las licencias y permisos que dispone el presente artículo, se disfrutaran exista o no vínculo matrimonial, debiendo acreditarse la convivencia en pareja mediante certificado de Registro de Gobierno Vasco de Parejas de Hecho.

Para todas estas licencias:

Además de exigir el correspondiente justificante, se deberán comunicar, previamente de forma escrita, a la empresa con antelación suficiente, salvo para caso de emergencia.

Las licencias o permisos solo se mantendrán en vigor mientras dure la situación que dio lugar a la generación del derecho.

Artículo 13. Acumulación de la lactancia

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la acumulación de la lactancia en 14 días naturales.

Para estos casos de acumulación de la lactancia se tendrá este derecho sólo por el tiempo que se haya devengado del mismo, pudiendo ser descontado aquella parte proporcional que se ha pagado y que posteriormente no se ha devengado, por extinción o suspensión de la relación laboral.

Así, por ejemplo, la persona trabajadora que acumule la Lactancia y que posteriormente solicita una excedencia antes de que la niña o niño cumpla 9 meses, en el finiquito se le descontará la parte proporcional del tiempo que reste hasta el cumplimiento de los 9 meses.

Así mismo se deberá solicitar por escrito y con un preaviso mínimo de 15 días.

En caso de parto múltiple se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 14. Conceptos retributivos

Los conceptos retributivos serán los siguientes:

Salario base convenio: lo establecido en las tablas anexas.

Complementos:

1. Plus de antigüedad.
2. Horas extraordinarias.
3. Gratificaciones extraordinarias.
4. Pluses especiales.
5. Plus disponibilidad.
6. Plus responsabilidad.
7. Prima de objetivos.
8. Prima online.

Artículo 15. Antigüedad

Consistirá en cuatrienios, equivalente al 5 por ciento del salario base fijado por el convenio, según categoría profesional.

Artículo 16. Pluses especiales

En aquellas empresas cuyas actividades que, por estipulación del Acuerdo Marco del Comercio, se declare la existencia de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad, se abonará al personal, que desempeñe dichos puestos de trabajo un plus del 5 por ciento, 10 por ciento, 15 por ciento y 20 por ciento sobre los salarios base de este convenio, según concurren uno, dos, tres, o cuatro respectivamente.

Artículo 17. Horas extraordinarias

Ante el grave problema, que supone el nivel de desempleo existente, ambas partes acuerdan, procurar evitar la realización de horas extraordinarias como norma de trabajo.

Sólo en casos de excepción podrán realizarse las mismas, sin que por ningún concepto pueda sobrepasarse los límites legales establecidos. Dichas horas serán abonadas como mínimo con un 75 por ciento de recargo sobre la hora ordinaria.

Cuando las horas extraordinarias se realizan en domingo o festivo, el recargo será del 150 por ciento.

Se considerarán como horas extraordinarias cualquier tipo que exceda de la jornada laboral establecida.

Las horas extras estructurales se podrán compensar por tiempo libre y siempre con un recargo del 75 por ciento sobre el tiempo trabajado.

Asimismo, y de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se podrán sumar para ser disfrutadas por días completos. Las horas estructurales no podrán sobrepasar el número de 80 horas anuales.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias

Las personas trabajadoras gozarán de las siguientes pagas extraordinarias, cuyo importe será de una mensualidad y del total de los emolumentos salariales que el trabajador perciba, exceptuando expresamente tanto el concepto de dietas, como el plus de transporte, como el plus de disponibilidad, y serán abonados antes de las siguientes fechas límites:

- a) Paga de marzo antes del 31 de marzo.
- b) Paga de verano, antes del 17 de julio.
- c) Paga de Navidad, antes del 22 de diciembre.

La paga de marzo podrá ser fraccionada mensualmente, cuando la empresa lo requiera.

Los periodos de incapacidad temporal por enfermedad, o accidente de trabajo, se computarán como tiempo de trabajo a efectos del percibo íntegro de estas gratificaciones extraordinarias. Durante este periodo el importe de las pagas extras se compondrá de salario base, antigüedad, más el promedio de las comisiones, prima online, prima por objetivos generadas en los seis meses anteriores de generación de la paga extra, o en los doce en el caso de ser de generación anual.

Cuando las personas trabajadoras tengan establecidas comisiones por ventas, estas formarán parte de la totalidad de los emolumentos que se perciben en concepto de pagas extraordinarias. Para el cálculo de las mismas, se tendrán en cuenta el promedio de lo percibido por el trabajador/a en los seis meses de generación de cada una de las pagas (doce meses en el caso de la paga extra de marzo). En caso de que las pagas sean prorrateadas total o parcialmente alguna de ellas, el cálculo el promedio percibido se hará sobre el periodo de generación del año anterior.

Artículo 19. Dietas y gastos de desplazamiento

Las personas trabajadoras a la que se le confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá, además, según el desplazamiento, sea cual sea su porcentaje de jornada de trabajo, una dieta de 8,55 euros, y 11,42 euros diarios para el año 2021 respectivamente, 9,11 y 12,16 euros diarios para el año 2022 respectivamente. El incremento que se aplicará será el mismo que para la subida salarial estipulada para cada uno de los años estipulado en el presente convenio.

Cuando las personas trabajadoras tengan que usar para el desplazamiento por motivo de comisión de servicio de la empresa su vehículo particular, será retribuido con un importe de 0,27 euros por kilómetro (km).

Si por motivo de la realización de inventarios o trabajos excepcionales, no hubiera transporte público a la hora de salida del trabajo, la empresa abonará los gastos ocasionados por el desplazamiento que haya que realizar.

En aquellas tiendas que permanezcan abiertas durante toda la jornada sin interrupción, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir una dieta diaria de 12,16 euros, para el año 2022 siempre que su jornada laboral diaria coincida total o parcialmente con el horario comprendido entre las 13:30 horas y las 16:30 horas. Este importe será revisado anualmente de acuerdo con el incremento anual que se aplique en las tablas salariales. (Tablas anexas).

Dicha dieta se abonará en su importe completo a la persona trabajadora que preste servicio en la totalidad del horario indicado, con independencia de que su contrato sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

La dieta se abona por prestar servicios desde las 13:30 a 16:30 horas.

El abono de la dieta para las personas trabajadoras que no tengan jornada completa se realizará de igual forma que las personas trabajadoras a jornada completa.

A las personas trabajadoras que presten servicios en el centro comercial de Etxabari Ibiña y acrediten residir en Vitoria-Gasteiz o localidad que diste más de 6 Km. de dicho centro de trabajo percibirán un plus de transporte mensual de 55,98 euros para el año 2021, de 59,62 euros para el año 2022, cantidad que será revisada anualmente incrementándose según los incrementos pactados para el resto de conceptos retributivos.

Los conceptos regulados en este artículo quedan expresamente excluidos de su abono en los periodos de incapacidad temporal, y en las pagas extras, así como para el cálculo de indemnizaciones.

Estos conceptos se actualizarán para el año 2022, de acuerdo al incremento salarial definitivo que se pacte.

Artículo 20. Plus de disponibilidad

Las personas trabajadoras que presten servicios antes de las 10 horas dentro de su horario normal de trabajo, percibirán un plus de 6,41 euros por cada hora trabajada para el año 2021, o fracción proporcional en caso de no prestar servicio durante una hora completa. Las personas trabajadoras que presten servicios después de las 20:30 horas, percibirán un plus de 12,46 euros por cada hora trabajada para el año 2021. Cantidad que será revisada anualmente incrementándose según los incrementos pactados para el resto de conceptos retributivos. (Tablas anexas).

Dicho plus no será compatible con cualquier otra compensación que la empresa abone por la misma circunstancia. Expresamente se excluye el abono acumulativo del plus de disponibilidad, cuando en dicho horario se realicen horas extras, ni cuando las horas que se realicen sean derivadas del bolsín horario del artículo 8 del presente convenio. Sí será compatible este plus con el plus de nocturnidad.

Artículo 21. Plus responsabilidad

Este plus se abonará en tiendas de más de 4 personas trabajadoras.

Es para aquellas personas trabajadoras que, teniendo la categoría de dependiente, realizan de manera habitual funciones de mayor responsabilidad que el resto de la plantilla. Dichas tareas son las que realizan las personas encargadas de tienda y que se les designa de manera total o parcial a estas personas trabajadoras. En caso de coincidir durante la jornada laboral en algún momento dichas personas trabajadoras realizando esas funciones de responsabilidad, todas ellas tendrán el abono de este plus.

Dichas tareas que conllevan responsabilidad son:

Estar al cargo de la tienda cuando alguno de los encargados está ausente de la misma por diferentes circunstancias como descansos en las jornadas, días libres u horas sueltas en el día.

Realizar apertura o cierre de la tienda. Gestión de los fondos de caja o ingresos del efectivo sean en el banco o en la propia tienda a la apertura o cierre de la misma. Tienen la responsabilidad de custodiar las llaves y claves de alarmado de tienda, caja retardo o caja fuerte.

Supervisan en caja los cambios o devoluciones de artículos y son las personas responsables de mediar cuando hay cualquier problema o incidente con un cliente.

Pueden en alguna empresa gestionar, analizar o controlar junto con los encargados datos de ventas, datos de productividad, objetivos mensuales y anuales, así como el uso de herramientas y de distintos informes para todo lo referente al control del producto de las distintas secciones de la tienda. Además, en muchas tiendas donde no existen puestos de coordinador estas personas pueden tener la función junto a los encargados de realizar las coordinaciones, mantener la imagen de la tienda o cambios de maniquís de las distintas secciones.

Además, a estas personas se les implanta por la empresa turnos de horarios concretos, días específicos de libranza o tienen mayores restricciones en vacaciones que el resto de trabajadores. Dicho plus será abonado cada día en que se encomienden alguna de las funciones anteriores citadas, con independencia del tiempo que se dedique a la realización de las mismas, $157/24 = 6,56$ euros el importe de euros diarios íntegros.

En ningún caso este plus será consolidable.

Artículo 22. Prima por objetivos

En los centros de trabajo donde marquen a las personas trabajadoras objetivos de ventas ya sean individuales, colectivos u objetivos de la tienda en sí y estos se superen.

Se abonarán a las personas trabajadoras el 1 por ciento sobre dichos objetivos mensuales.

Las empresas en ningún caso podrán establecer objetivos inalcanzables no proporcionales a años anteriores.

Esta prima será independiente de las cantidades percibidas como comisiones o incentivos, estos conceptos u otros que vinieran percibiendo las personas trabajadoras no podrán ser absorbidos por dicha prima.

Para el cálculo de las cantidades a abonar a cada persona trabajadora se hará de la siguiente forma:

El 1 por ciento de los objetivos de ventas marcados y logrados se dividirá entre las horas contractuales del total de la plantilla en dicho mes, resultando el precio hora, que será multiplicado por las horas contractuales de cada persona trabajadora en dicho mes.

Esta prima será abonada a mes vencido.

Artículo 23. Prima online y/o transformación digital prima online

La prima tiene como objeto compensar el incremento de funciones y tareas que viene produciéndose en el sector.

Este concepto salarial será abonado exclusivamente a aquellas personas trabajadoras que realicen tanto la venta física (venta al público), como algunos trabajos relacionados con la venta online (preparación de pedidos, envíos, devoluciones, entrega de paquetes etc. de la venta online) ya que lo que pretende premiar el esfuerzo que supone la venta al público y los trabajos relacionados con la venta online. Es decir, afectara al personal de ventas (definición incluida en el convenio).

Las empresas obligadas al abono de esta prima:

Serán aquellos grupos de empresas y empresas, cuyo personal de venta afectado por esta prima, de acuerdo a lo dispuesto en el párrafo primero, cumpla los requisitos siguientes:

Que sea una empresa con 50 o más personas trabajadoras en la empresa o grupo de empresas con independencia de que el total de la plantilla esté o no en territorio alavés y que en el momento de venta (de acuerdo a la definición recogida en este convenio) se realicen trabajos relacionados con la venta online.

Que su facturación anual de ventas online supere el 15 por ciento de la facturación del total de la empresa o grupos de empresa.

Cuantía de la prima trabajo venta online.

En aras a poder determinar si la empresa cumple el requisito del 15 por ciento de la facturación anual, esta prima comenzará a devengarse a partir del mes siguiente al cierre contable en el que se conozca este dato, siendo una prima de abono mensual, cuya cuantía será del 5 por ciento del salario base. (tablas anexas).

Esta prima será independiente de las cantidades que ya se perciben actualmente en calidad de comisiones o incentivos. Las cuantías que vinieran percibiéndose por esos conceptos no podrán ser absorbidos por esta prima.

Definición de personal de ventas.

Se considera personal de ventas, a los efectos recogido en el presente convenio, las personas trabajadoras que se dedican principalmente a la venta al público y todas las actividades anexas a las mismas, por tanto, serán las encuadradas en las categorías profesionales y siempre que realicen además de sus funciones habituales, trabajos de venta al público:

Grupo IX: Encargado/a establecimiento.

Grupo X: Cajero/a, dependiente/a.

Grupo XII: Ayudante/a de dependiente/a.

El resto de las categorías incluidas en estos grupos profesionales, no serán a los efectos del presente convenio, considerado personal de ventas.

Definición de punto de venta:

Cada una de las diferentes tiendas, locales comerciales o shop in shop, sitios en centros comerciales, parques o galerías comerciales, que puedan tener una empresa.

Artículo 24. Sustitución del puesto de cajera/ro

En aquellas empresas en las que exista el puesto de cajera/o, y esta sea sustituida de forma habitual y/o en situación de ausencia justificada, por otra persona trabajadora que asuma la totalidad de sus funciones y responsabilidad, esta sustituta/o de cajera/ro percibirá las retribuciones propias de dicho puesto en proporción al tiempo trabajado en él. A los efectos del

cálculo del complemento de sustitución de cajera/ro, se tendrá en cuenta la retribución bruta anual fijada para la categoría de cajera/ro en las tablas salariales y se dividirá entre el número de horas anuales, dando como resultado el importe salarial por hora, correspondiente a la categoría de cajera/o.

El complemento a percibir será el resultado de restar a este valor hora de la/el cajera/o, el valor hora de la categoría de la persona que la sustituya y que venía percibiendo.

Artículo 25. Recargo de los atrasos salariales

Los atrasos provenientes de este convenio correspondientes al año 2021-2022, se pagarán en la mensualidad siguiente a la inserción de este convenio en el BOTHERA. En aquellos casos en que así no se realizara, se establece un recargo según el interés legal del dinero, que será abonado, por la diferencia entre los que debiera percibir y lo percibido.

Los atrasos deberán tener expresados todos los conceptos y cantidades debidamente desglosadas, para que éstos sean claramente entendidos por las personas trabajadoras.

Artículo 26. Idiomas

Las personas trabajadoras con conocimientos acreditativos ante sus empresas de una o más lenguas o idiomas y siempre que este conocimiento sea requerido o pactado por la empresa, percibirán un plus especial del 10 por ciento sobre el sueldo base.

Artículo 27. Ornamentación

El personal no clasificado como escaparatista que realice no obstante como función de su trabajo, el de ornamentación y cuidado de los escaparates, y siempre que sea requerido para desempeñar dicha función por el empresario, percibirá un plus especial del 10 por ciento sobre salario base.

Artículo 28. Bolsa de estudio

Se crea una bolsa de 31 euros mensuales año 2021, 33,01 euros mensuales año 2022 (por nueve meses de curso) para todas las personas trabajadoras acogidos a este convenio que quieran realizar fuera de las horas de trabajo, estudios que tengan aplicación dentro del sector textil, y su distribución se llevará a efecto, de acuerdo con las normas que se establezcan dentro de cada empresa, en función del número de solicitudes, calificaciones, etc.

En el caso de que el curso no tenga duración mensual, la cuantía se abonará de forma prorrateada en función de los días de duración del curso.

En 2022 el importe de la bolsa de estudios se revisará según el incremento salarial pactado.

Artículo 29. Absorción y compensación

Las condiciones económicas fijadas en este convenio, formarán un todo o unidad indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Artículo 30. Conciliar vida laboral y familiar

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y en los términos que recoge el artículo 37.5 Estatuto de los Trabajadores. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como periodo de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Artículo 31. Garantías personales

Se respetarán las condiciones personales, que globalmente consideradas, superen las establecidas en el presente convenio, en el sentido de que las personas trabajadoras que antes de la vigencia del convenio vinieron percibiendo una remuneración superior a la aquí establecida, no vean disminuida su remuneración total en sus respectivas empresas, como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 32. Seguridad e higiene en el trabajo

Todas las empresas y las personas trabajadoras afectados por el presente convenio, observarán el más estricto cumplimiento de cuanto se señala en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y cuantas disposiciones legales sean publicadas sobre esta materia.

Artículo 33. Ropa de trabajo

Las empresas que obliguen a las personas trabajadoras a llevar uniforme o ropa de trabajo específica, la empresa estará obligada a proporcionarlo al inicio de la relación laboral y reponerlo mínimo una vez al año o cuando su estado lo haga necesario.

Artículo 34. Traslados

Cuando se solicite por parte del trabajador/a el traslado a un centro de trabajo de la misma empresa pero ubicado en otra provincia distinta, esta persona trabajadora tendrá derecho preferente a la contratación en el centro de trabajo de destino, considerándose dicha relación laboral a todos los efectos como una nueva relación laboral y sometida a todo caso a la regulación laboral vigente en el nuevo de centro de trabajo.

Artículo 35. Comisión paritaria del convenio

Se establece la comisión paritaria del convenio, que estará constituida de la siguiente forma:

– Una persona presidenta: que las partes designen de común acuerdo.

Tendrá funciones de persona moderadora, con voz pero sin voto.

– Una persona secretaria: que las partes designen, con voz pero sin voto.

– Personas vocales: tres representantes de las personas trabajadoras, que serán designados por las centrales sindicales firmantes del convenio de acuerdo a su representatividad (la representatividad de las organizaciones sindicales en la comisión paritaria será la misma con la que se constituye la comisión negociadora del convenio sin que sus alteraciones posteriores sean tenidas en cuenta).

– Tres personas representantes de Federación Alavesa de Empresarios de Comercio y Servicios.

– Domicilio: El domicilio de esta comisión se fija en la sede del Consejo de Relaciones Laborales de Álava, calle Landaverde, número 35, de Vitoria-Gasteiz.

– Asesores/as: podrán asistir a las reuniones de la comisión paritaria cuatro personas asesores: dos serán designados por las personas trabajadoras y dos por Federación Alavesa de Empresarios de Comercio y Servicio. Tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de esta comisión paritaria requerirán para su validez la conformidad por separado de la mayoría simple del total de vocales representantes de las personas trabajadoras y de las empresas, sirviendo para toda clase de acuerdos que deba adoptar la comisión en el futuro.

La comisión paritaria se reunirá cada dos meses y con carácter extraordinario siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

Funciones de la comisión paritaria:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
2. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
3. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.
5. En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, es decir, establecidas en convenio colectivo de eficacia general, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente comisión paritaria a fin de que ésta solvete las discrepancias. Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente acta de desacuerdo.

En caso de que la citada comisión no lograse un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al PRECO (Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Laborales) de su ámbito acompañada del acta correspondiente a fin de que puedan resolverse el desacuerdo mediante los procedimientos del mismo, siendo el arbitraje voluntario para las partes.

En los supuestos de ausencia de representantes de las personas trabajadoras en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto.

Las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido anteriormente, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la comisión paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponerte.
- Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La comisión paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 15 días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Si no hubiese acuerdo se realizará Informe en el que los integrantes de la comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

En este último supuesto la comisión actuará conforme se establece a continuación:

– En aquellos supuestos en los que la comisión paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el PRECO o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Reconocimientos médicos a través de las mutuas patronales

Las empresas se obligan a proporcionar a todas sus personas trabajadoras una revisión médica anual, y ello durante la jornada de trabajo.

Las personas trabajadoras podrán ausentarse como mínimo 30 minutos antes para ir al reconocimiento médico y otros 30 minutos para regresar a su puesto de trabajo.

Las trabajadoras tendrán derecho a una revisión ginecológica y los trabajadores tendrán derecho a una revisión urológica, dentro de la revisión general.

Se recomienda que a través de las mutuas patronales se facilite un electrocardiograma.

Artículo 37. Recibos de salarios

En los recibos de salarios estarán reflejados todas las cantidades y conceptos que la persona trabajadora perciba, así como las deducciones correspondientes. El modelo de nómina a utilizar será en todos los casos los oficiales o autorizados.

Artículo 38. Finiquitos

Los recibos de liquidación final, saldo o finiquito, deberán tener expresados todos los conceptos y cantidades debidamente desglosadas, para que éstos sean claramente entendidos por las personas trabajadoras.

Asimismo, una copia simple del recibo de liquidación se entregará al trabajador con dos días de antelación a la fecha de finalización del contrato, siempre que el trabajador haya cumplido con el plazo que marca la Acuerdo Marco del Comercio o Estatuto de los Trabajadores en su preaviso de cese en la empresa.

Artículo 39. Expediente regulación de empleo

La empresa notificará al comité de empresa o delegados de personal, la formalización unilateral de expediente de regulación de empleo, con una antelación regulada según la normativa vigente en cada momento. Será necesario este requisito, tanto para la rescisión de los contratos de trabajo como para la suspensión temporal de trabajo, reducción de jornada, etc. aunque no suponga rescisión de las relaciones laborales entre la empresa y las personas trabajadoras.

Artículo 40. Tarde de los sábados

Habida cuenta de que son tardes de trabajo a todos los efectos, con las excepciones apuntadas en el artículo 7º del presente convenio, su recuperación se llevará a cabo, bien librando una mañana o tarde de la semana o descansando un día entero cada quince días de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Si durante la vigencia del presente convenio los grandes almacenes instalados o que pudieran instalarse en el ámbito territorial de ese convenio, llegaran a cerrar los sábados por la tarde esta condición será también de aplicación para el personal afectado por este convenio.

Artículo 41. Contratos por circunstancias de la producción

Los contratos que se formalicen por circunstancias del mercado o acumulación de tareas, la duración máxima de los mismos será de doce meses dentro de un periodo de 18 meses, con una indemnización de 12 días de salario por año de servicio. En cuanto a su objeto, formalización, y prorrogas, se estará a la regulación que de estas figuras hace para este tipo contractual, tanto el Estatuto de los Trabajadores, como la normativa vigente en cada momento.

Tanto la empresa como la persona trabajadora se comprometen a preavisar de su intención de no prorrogar estos contratos con una antelación de diez días antes de la finalización de estos, sin que se establezca sanción alguna para ninguna de las partes en caso de que no se realice tal preaviso, o se haga fuera de plazo o sin los necesarios requisitos formales.

En cuanto al régimen transitorio se debe estar a lo dispuesto en la legislación vigente en la fecha en que se celebraron.

Artículo 42. Contratación a tiempo parcial

Se considerará contrato a tiempo parcial, todo contrato de trabajo realizado para prestar servicios durante una jornada inferior a la jornada completa en cómputo anual fijada en el presente convenio, que será el baremo de referencia para el cálculo de la jornada parcial.

Esto sin perjuicio de lo previsto en el artículo 7 sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo que será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, respetando en todo caso el tope máximo anual, debiendo compensarse económicamente o con descanso los excesos producidos sobre la jornada parcial calculada.

Respecto del régimen de las horas complementarias se establece lo siguiente:

a) La persona empresaria puede exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto se puede acordar en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero en todo, tiene que ser un pacto específico y celebrarse por escrito.

b) Las horas complementarias que se recojan en un pacto específico no podrán superar el 45 por ciento de las horas ordinarias contratadas.

c) Las horas complementarias voluntarias no podrán exceder el 20 por ciento de las horas ordinarias contratadas semanales en cómputo anual.

d) Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán derecho a consolidar individualmente el 30 por ciento de las horas complementarias efectivamente realizadas cada dos años, a partir del 1 de enero del 2015.

e) Las personas trabajadoras deberá conocer la realización de las horas complementarias con una antelación mínima de 5 días laborables.

Artículo 43. Contratos de formación

En la regulación de estos contratos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Sin embargo, en los contratos de formación se establecen los siguientes salarios estipulados según tablas salariales.

La persona trabajadora no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar

El contenido del contrato, al igual que su posibles prorrogas deberá formalizarse por escrito, y figurará en el mismo de modo claro, la actividad o profesión objeto de la formación.

La duración máxima será de dos años, ya sean alternos o continuados.

En los contratos en prácticas las personas trabajadoras percibirán el mismo salario de las personas trabajadoras encuadrados en el grupo XII, de las tablas salariales.

Artículo 44. Normas supletorias

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 45. Empresas de trabajo temporal

A partir del 1 de enero de 1999, cuando las empresas afectadas por el presente convenio hagan uso de las empresas de trabajo temporal para las contrataciones temporales, aplicarán a éstas personas trabajadoras los conceptos recogidos en el presente convenio.

Artículo 46. Garantías sindicales

Las empresas respetarán el derecho a todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente; admitirán que las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sugerir el empleo de un trabajador, a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un/una la persona trabajadora perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

La persona trabajadora que ejerza o sea llamado a ejercer o desempeñar un cargo sindical en los órganos del gobierno, provinciales o nacionales de una central sindical, tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que dure su cargo. El reingreso será automático y la persona trabajadora ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

De los comités de empresa o delegados/as de personal.

1. Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidos por las leyes se reconoce a los comités de empresas o delegados/as de personal las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de empresa.

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

- Anualmente conocer y tener a su disposición el balance de cuentas 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.

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

- En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión del sistema de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoraciones de puestos de trabajo.

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

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

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

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

6. Las empresas notificarán a las personas delegadas de personal y a los comités de empresa, todas las sanciones que se produzcan en el personal, con al menos 3 días de antelación.

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

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como respeto a los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

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

- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de empresa.

Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de la persona trabajadora o sus familiares.

C) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procure el mantenimiento o incremento de la productividad de la empresa.

D) Se reconoce al comité de empresa o delegados/as de personal, capacidad como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

E) Los miembros del comité de empresa las personas, delegadas de personal y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a y c del punto A, de este artículo., aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente de carácter reservado.

F) El comité de empresa o la persona delegadas de personal velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también que se cumplan los requisitos de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política de empleo.

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 este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción, se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, oídos, aparte el interesado el comité de empresa o representantes legales del personal, y el delegado/a del sindicato al que pertenece en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad o permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causas o en razón del desempeño de su representación.

C) 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 ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente, al efecto.

D) Dispondrá de 18 horas de crédito mensuales retribuidas hasta cien personas trabajadoras. De ciento uno a doscientas personas trabajadoras 23 horas.

No se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de delegados/as de personal o miembros del comité de empresa, como componentes de comisiones negociadoras de convenio colectivos en los que sean aceptados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

E) Sin rebasar el máximo legal, 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 miembros a cursos de formación organizados por el sindicato, instituto de formación u otras entidades.

Artículo 47. Asamblea de trabajadores/as

En las empresas que cuenten con comité de empresa se establece la posibilidad de hacer uso en cada empresa de 4 horas anuales para la realización de asambleas en los centros de trabajo, que tendrán la consideración de trabajo efectivo.

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del comité de empresa.

La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración, se deberá comunicada a Dirección de la empresa por el comité con una antelación mínima de veinticuatro horas a su celebración.

Artículo 48. Acumulación de horas sindicales

Las empresas podrán llegar a acuerdos con sus comités de representantes sobre la posibilidad o no de acumular y/o transferir el crédito sindical, entre sus miembros que representen a una misma central sindical.

Dicho acuerdo deberá ser expreso y por escrito y se aplicará en los términos que en él las partes libremente hayan fijado.

Artículo 49. Procedimiento para la resolución de desacuerdos en los periodos de consultas relacionados con el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores

Con el fin de integrar el contenido mínimo exigido a los convenio colectivos mediante la modificación que la Ley 35/2010 hizo del artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores se acuerda que una vez iniciado, a instancia del empresario, el periodo de consultas al que se refiere el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, si las partes no alcanzasen un acuerdo se someterán al procedimiento que de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, regule el PRECO-Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca, salvo que el empresario desista de su pretensión.

Artículo 50. Procedimiento de resolución de conflictos y la negociación colectiva

Las partes firmantes de este convenio manifiestan su convicción de que los procedimientos del PRECO deberían ser utilizados con preferencia a cualquier otro para la resolución de los conflictos colectivos. En consecuencia, las partes firmantes del presente convenio acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales- PRECO.

En los conflictos de interpretación y aplicación de este convenio, conforme a lo estipulado en el PRECO, previamente se deberá acudir a la comisión paritaria del convenio.

Artículo 51. Implantación de los planes de igualdad

Por medio de la presente cláusula, las partes establecen la obligación de elaborar planes de igualdad en las empresas del sector que tengan más de (150-100-50) personas trabajadoras. La elaboración de estos planes requerirá de un diagnóstico adecuado que permita acordar las medidas necesarias para erradicar las desigualdades de género existentes en las empresas del sector.

La elaboración y negociación de los planes de igualdad a los que se hace referencia en el párrafo anterior estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Garantía de participación real de la representación unitaria o sindical de los/as trabajadores/as de la empresa. La aprobación del plan de igualdad requerirá del acuerdo de la empresa y de la mayoría de la representación de los/as trabajadores/as de la empresa. Una vez aprobado el plan de igualdad, tendrá la misma eficacia de un convenio colectivo de eficacia general.

2. Con una antelación mínima de 6 meses desde la firma del presente convenio, se deberá constituir en cada una de las empresas obligadas por el presente artículo un equipo motor que se encargará de impulsar la fase de diagnóstico y elección de áreas prioritarias de intervención el plan.

Dicho equipo motor estará compuesto por representantes de la empresa con responsabilidades directivas y la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

3. En el seno de cada plan aprobado se deberá crear una comisión paritaria de igualdad que hará seguimiento del cumplimiento del plan y se encargará de la interpretación y aplicación del mismo. Dicha comisión estará compuesta por miembros de la parte sindical y miembros de la representación de la empresa.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las dos partes.

4. En el plazo improrrogable a los seis meses desde la solicitud cursada por alguna de las representaciones legales de las personas trabajadoras de alguna de las empresas obligadas por el presente artículo por tener más de (150-100-50) personas trabajadoras tal empresa deberá hacer entrega a la representación de las personas trabajadoras la siguiente información desagregada por sexo, a fin de que pueda llevarse a cabo un diagnóstico adecuado de la situación de la empresa desde la perspectiva de género:

- a) Número de personas en la plantilla del centro de trabajo o de la empresa.
- b) Distribución de la plantilla por edades (y antigüedad en la empresa).
- c) Distribución de la plantilla por tipos de contrato.
- d) Número de personas que han ingresado en la empresa según la modalidad contractual de acceso.
- e) Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos.
- f) Número de personas con contrato temporal.
- g) Número de conversiones de contrato temporal en indefinido (fijo o fijo discontinuo).
- h) Número de personas por áreas funcionales.
- i) Número de personas por grupos profesionales (en su caso, se podrá realizar la distribución por categorías profesionales).
- j) Número de personas ascendidas o promocionadas profesionalmente.
- k) Número de personas beneficiarias de acciones formativas.
- l) Número de personas distribuidas según la modalidad de jornada de trabajo.

m) Número de personas que han adaptado o reducido su jornada de trabajo, o suspendido su contrato por excedencia, por guarda legal u otros motivos familiares.

n) Número de días de absentismo.

ñ) Retribución mensual con indicación de complementos e incentivos de todo tipo percibidos.

o) Situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en las que concurra resolución judicial firme que haya reconocido tales situaciones.

p) Número de representantes en los órganos unitarios y sindicales.

q) Número de personas con contrato de alta dirección.

r) Nivel de estudios de la plantilla (titulación).

Toda esta información cuantitativa recogida deberá ir complementada de un análisis cualitativo de los distintos ámbitos y/o áreas de la empresa en aras a poder contar con un diagnóstico de mayor rigor y veracidad en términos de equidad de género.

5. Las empresas implantadas en ámbito geográfico superior al del presente convenio a las que afecta la obligación de elaborar un plan de igualdad, vendrán obligadas a negociar con la representación legal de las personas trabajadoras que presten sus servicios en el ámbito del presente convenio la adaptación del plan a las concretas particularidades de los centros o lugares de representación de servicios que existan.

A tales efectos, la empresa facilitara a dichas representaciones legales de las personas trabajadoras la información a la que se hace referencia en el punto 4. ajustada a los centros y lugares de presentación de servicios de que la empresa disponga en el ámbito territorial del presente convenio.

Junto con la elaboración del diagnóstico y el plan de igualdad debería realizarse un protocolo de prevención e intervención en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 52. Clausula de estructura

En virtud del Acuerdo Marco de Comercio de la CAPV vigente a la firma del presente convenio, el convenio provincial de comercio textil de Álava tendrá prevalencia sobre cualquier otro convenio que incluyera materias reguladas en el ámbito funcional del presente convenio.

Artículo 53. Procedimiento de despidos colectivos y modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Obligatoriedad de negociar por centros de trabajo.

La consulta de los despidos colectivos o procedimientos colectivos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberá llevarse a cabo por centros de trabajo, no pudiendo ser afectadas por dichas medidas colectivas aquellas personas trabajadoras de centros de trabajo en los que no se haya alcanzado acuerdo con sus representantes.

Anexo 1

Tablas salariales 2021-2022

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO CONVENIO 2021	GARANTÍA MÍNIMA MENSUAL	SALARIO CONVENIO 2022	GARANTÍA MÍNIMA MENSUAL
Grupo I				
Director/a Mercantil, Director/a Comercial	1.853,56	9,22	1.974,04	9,82
Grupo II				
Titulado Superior, Jefe/a División Mercantil, Jefe/a división Comercial	1.804,41	8,99	1.921,70	9,57
Grupo III				
Jefe/a de personal, Jefe/a de compras, jefe/a de ventas, Encargado/a General	1.706,10	8,50	1.817	9,05
Grupo IV				
Jefe/a Administración	1.656,72	8	1.764,41	8,52
Grupo V				
Jefe/a Sucursal, Jefe/a Almacén	1.609,13	8	1.713,72	8,52
Grupo VI				
Jefe/a Sección Administrativa	1.509,04	7,51	1.607,13	8
Grupo VII				
Jefe/a de grupo, Jefe/a de Sección, Escaparartista	1.459,72	7,27	1.554,6	7,74
Grupo VIII				
Jefe/a de Sección Mercantil	1.409,37	7,02	1.500,98	7,48
Grupo IX				
Encargado/a Establecimiento	1.361,21	6,77	1.449,69	7,21
Grupo X				
Cajero/a	1.289,27	6,42	1.373,07	6,84
Dependiente/a, corredor/a de plaza, personal viajante, rotulista profesional de oficio de primera, Auxiliar Administrativo de más de 25 años	1.213,48	6,04	1.292,36	6,04
Grupo XI				
Mozo/a especialista, auxiliar de caja 21 años, profesional de oficio de segunda 20 años	1.164,18	5,79	1.239,85	6,17
Grupo XII				
Ayudante/a de dependiente/a, ayudante/a de jefe de taller, auxiliar administrativo de 18 a 20 años, auxiliar de caja de 18 a 20 años, telefonistas, empaquetador/a, cobrador/a, vigilante	1.115,04	5,55	1.187,52	5,91
Grupo XII				
Trabajadores/as contratos formación primer año	688,50	3,34	733,25	3,56
Trabajadores/as contratos formación segundo año	780,3	3,64	831,02	3,88

Artículo 18: dietas	11,42	12,16
Artículo 19: plus disponibilidad: mañana	6,41	6,83
tarde	12,46	13,27

Artículo 23. Prima online y/o transformación digital prima online

Grupo IX: Encargado/a establecimiento	68,06	72,48
Grupo X: Cajera/o	66,67	68,65
Grupo X: Dependiente/a	60,67	64,61
Grupo XII: Ayudante/a de dependiente/a	55,75	59,38

Anexo II

Clasificación profesional definición de grupos profesionales y funciones

Director/a mercantil. Es el empleado/a, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Director/a profesional. Es la persona trabajadora empleada, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Jefe/a de división mercantil. Es la persona trabajadora empleada, a las órdenes de un/a director/a, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

Titulado/a superior. Es la persona trabajadora empleada, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, para las que previamente ha sido contratado.

Jefe/a de personal. Es la persona trabajadora empleada que, al frente del personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la adecuada organización y distribución, trabajo cuya vigilancia le corresponde, cuidando la confección de nóminas, primas, comisiones y demás tareas propias de la administración de personal, así como la cesión de permisos, propuestas de sanciones, selección de personal, etc.

Programador/a informática. Es la persona trabajadora empleada al que le corresponde estudiar los procesos complejos definidos, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayos, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos. Documentar el manual de consola.

Jefe/a de ventas y/o compras. Es la persona trabajadora empleada que lleva la responsabilidad, la revisión y coordinación de las operaciones comerciales y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas y/o realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en los establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de las empresas.

Encargado/a general. Es aquel/la empleado/a que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales.

Jefe/a administrativo. Es el empleado/a que, lleva la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de uno o varios de los trabajos administrativos de la empresa, está encargado de imprimirles unidad, los distribuye, dirige y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de los mismos.

Jefe/a de sucursal. Es aquel empleado/a que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

Jefe/a de almacén. Es el/la empleado/a que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, conservación, colocación, rotación de producto, el registro de entrada y salida de mercancías y la vigilancia de la caducidad de los productos. Será responsabilidad suya la distribución a clientes y sucursales de acuerdo a las normativas establecidas por la dirección de la empresa, cuidando de la distribución y ordenación del trabajo en las secciones y siendo el máximo responsable del buen hacer y funcionamiento.

Titulado/a grado medio. Es aquel/la empleado/a, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, desempeña las funciones propias de su profesión, para las que previamente ha sido contratado.

Jefe/a de sección administrativa. Es el/la empleado/a que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Escaparatista. Es el/la empleado/a que tiene asignada como función principal y permanente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

Jefe/a de grupo. Es el/la empleado/a que, bajo las órdenes inmediatas de un superior, dirige los trabajos de un grupo con la responsabilidad consiguiente, indica al trabajador la manera de ejecutar aquellos, posee conocimientos de una o varias especialidades para realizar las órdenes que él encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su grupo, con práctica completa de su cometido.

Jefe/a de sección. Es aquel/la empleado/a que está al frente de una sección, con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella, con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus superiores sobre las compras y surtido de artículos necesarios y a los dependientes sobre la exhibición, conservación, reciclaje y medidas a adoptar con respecto a las normas de sanidad de las mercancías. Lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los/las empleados/as a sus órdenes.

Encargado/a de establecimiento. Es aquel/la empleado/a que está al frente de un establecimiento bajo directa dependencia de la empresa teniendo como cometidos verificar las entradas de mercancía, reposición de artículos, efectuar ingresos a las cuentas de la compañía, dirigir el personal que le ha sido encomendado y demás funciones asimilables.

Comprador/a. Es el/la empleado/a que con conocimientos suficientes de las calidades y clase de artículos realiza las compras de varios establecimientos de acuerdo con una normativa comercial fijada por la empresa.

Cajero/a. Tendrá la categoría de cajero/ra el trabajador/a que durante toda su jornada tiene que efectuar los cobros de los productos o abonos bien en metálico o mediante tarjetas de crédito a los clientes, marcando estas operaciones en las cajas registradoras, siendo la persona responsable de la terminal, y siendo esta su labor exclusiva, sin atender al público en la venta.

No será de aplicación esta categoría y su retribución superior a las dependientas/es cuyas funciones vienen recogidas en el párrafo siguiente de este convenio, y que incluyen entre sus funciones el cobro de las ventas, incluso en aquellos supuestos en los que coyunturalmente, por exceso puntual de ventas se presten servicios únicamente de cobro durante la jornada.

Dependiente/ta. Es el/la trabajador/a que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre uno o varios departamentos de ventas. Tiene los conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada, de forma en que puede orientar al público en sus compras sobre las secciones pudiendo cobrar o no la mercancía que vende. Cuida el recuento de la mercancía para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como de su etiquetado, orden y adecentamiento de dicha mercancía.

Rotulista. Es aquel/la empleado/a que se dedica exclusivamente a confeccionar toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes, habiendo sido contratado previamente para estos menesteres.

Mozo/a especialista. Es el/la empleado/a que completa las tareas de mozo y que se dedica a trabajos concretos que, sin constituir propiamente un oficio tiene, sin embargo, práctica en su ejecución. Clasifica la mercancía de acuerdo a sus características, controlando los albaranes de las mercancías que entran y salen pudiendo cobrar en el punto de venta.

Auxiliar administrativo/a. Es el empleado/a que bajo supervisión se dedica a operaciones administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficinas o despacho.

Ayudante dependiente/ta. Es aquella persona empleada que, habiendo realizado el aprendizaje correspondiente, auxilia a las personas dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de ventas.

En cualquier caso, transcurrido un año desde el desempeño del puesto de trabajo de ayudante de persona trabajadora en cualquier empresa del sector promocionará de forma automática a la categoría de dependiente/a.

Mozo/a peón. Es la persona empleadora que realiza las tareas de carga, descarga, fracciona, embolsa, transporta, lleva transpalet, coloca, acompaña al camión de reparto, recoge y clasifica toda clase de mercancías, mantiene en condiciones de salud e higiene laboral su lugar de trabajo y cualquier otro cometido propio para el desarrollo de su actividad.

Anexo III

Régimen disciplinario

Faltas y sanciones laborales.

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

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada en un mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave.

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.

Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

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 de accidente o para la grave integridad de las personas, esta falta será considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo fuera de naturaleza menor.

Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

La desobediencia a las órdenes o instrucciones de la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas de riesgo de accidente será calificada como falta muy grave.

Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él o ella.

Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.

Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes.

La comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

La derivada del apartado 1.6.

Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves.

La ausencia injustificada al trabajo durante más de tres días laborables dentro de un mes.

La simulación de enfermedad o accidente.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras 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.

Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a las personas compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los/las Trabajadores/as.

Originar frecuentes riñas y pendencias con las personas compañeras de trabajo.

Falta notoria de respeto o consideración al público.

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 las personas compañeras o familiares.

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 aquélla.

La 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 la persona subordinada.

La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción no se llevará a efecto si el trabajador se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un año, ampliables hasta dos años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de una institución competente en la materia.

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

Las derivadas de los apartados 1.6 y 2.2.

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.

Régimen de sanciones.

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

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sanciones máximas.

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

1. Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
3. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

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 días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.