

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL

03751-2019

C.E.I.T.E. SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución y articulado del Convenio Colectivo de las empresas de SUPERMERCADOS y AUTOSERVICIOS de la provincia de Castellón, Código 12001375011988

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para las empresas de SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS de la provincia de Castellón, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 31 de julio de 2019, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 9 de agosto de 2019

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO, José Vicente Andrés Peñarroja.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS DE SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN 2018

ÁMBITO

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en toda la provincia de Castellón.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de las empresas dedicadas a la venta al por menor de productos alimenticios, Droguería y Perfumería que se faciliten al cliente en forma de Autoservicio.

Artículo 3. Ámbito personal

Las normas contraídas en el presente Convenio serán de aplicación obligatoria para todo el personal, tanto fijo como eventual que preste sus servicios en las empresas a que se refiere el art. 2º con la exclusión del Personal de Alta Dirección que se regulará por el Decreto 1382/1985, de 12 de Agosto de 1985.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio, independientemente de su fecha de publicación, entrará en vigor el 1 de enero de 2018 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018.

De conformidad con el artículo 86 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se prorrogará de año en año, al finalizar su vigencia, si no mediara denuncia expresa de las partes.

Denunciado el Convenio, si en el plazo de dos años no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes podrán acudir a los procedimientos de mediación y/o arbitraje establecidos al efecto. Caso de no acordarse la firma del convenio se estará a lo que la legislación al efecto determine.

La representación que promueva la denuncia del Convenio, lo comunicará a la otra parte con una antelación mínima de dos meses, de forma fehaciente, expresando la representación que se ostenta.

Si la autoridad laboral estimase que el presente Convenio conculcara la legalidad vigente, o lesionara gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual, previa audiencia de las partes, adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías.

Artículo 5.

Todas las mejoras concedidas por este convenio tendrán carácter de compensables y absorbibles, con las ya establecidas en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen de la causa de ellas, formando un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación serán consideradas global y anualmente.

La situación económica personal considerada como percepción económica anual, será mantenida si es superior a las normas del presente Convenio.

Artículo 6. Jornada Laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual o de 1790 horas anuales, de Lunes a Sábado, incluido la jornada de la tarde y según la distribución que efectúe la empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores; en caso de no haber acuerdo, será el marcado por la empresa.

El exceso de jornada se compensará o bien retribuido a precio de hora extraordinaria o bien en tiempo de descanso equivalente a la hora extraordinaria, siempre de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

No obstante ello, los trabajadores que ocupen puestos de trabajo necesarios para la iniciación o terminación de la actividad, deberán realizar la jornada laboral que la empresa determine para poder tener a punto la actividad comercial en el momento de la presencia del público, considerándose las mismas como toma y deje del servicio. El tiempo de trabajo prolongado no computará a efectos de los límites de horas extraordinarias, aunque se abonarán por este concepto a razón de 7,27 euros/hora. Para los siguientes años de vigencia esta cantidad sufrirá el mismo incremento porcentual que las tablas salariales.

Así mismo la totalidad de los trabajadores se obligan a realizar, fuera de la jornada laboral, las labores propias de Inventario General, dos veces al año y de Sección cada treinta días, computándose el exceso de jornada como horas estructurales de obligado cumplimiento, siendo abonadas las horas de exceso por este concepto a razón de 7,27 euros/hora, para los siguientes años de vigencia esta cantidad sufrirá el mismo aumento porcentual que las tablas salariales.

El medio día, de descanso, además del domingo se podrá acumular a cualquier día laboral de la semana y obligatoriamente se disfrutará a la semana siguiente y el día pendiente en un plazo de un mes a elección del trabajador.

Flexibilidad horaria

El calendario laboral de cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

La empresa podrá disponer de hasta un máximo de un 7% de las horas totales del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin sobrepasar el límite que como jornada ordinaria fija la legislación, sin más requisitos que los siguientes:

a.- La empresa preavisará con un mínimo de seis días de antelación a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente del uso de las mismas.

b.- El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos o de manera continua.

En el supuesto de que se dé dicha flexibilidad de la jornada, el trabajador podrá solicitar la concreción de la compensación de la jornada objeto de la misma, por escrito, que se le autorizará por parte de la dirección de la empresa, igualmente por escrito, según las necesidades organizativas y productivas que en esos momentos de compensación existan.

En ningún caso la bolsa de flexibilidad podrá ser utilizada por las empresas para cubrir la jornada de los festivos y/o domingos que administrativamente sean autorizados como hábiles comerciales, ni tampoco para realizar el inventario.

Artículo 7. Vacaciones

Las vacaciones reglamentarias anuales, tendrán una duración de treinta días naturales que se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre; excepto en zonas y municipios costeros o de influencia turística, que será el período comprendido entre el 1 de abril y el 30 de octubre de cada año; debiendo confeccionar el calendario vacacional las empresas junto con los representantes legales de los trabajadores y exponer dicho calendario en el mes de Enero. En las empresas donde no haya representa-



ción sindical, las vacaciones se pactarán con el trabajador, atendiendo a los mismos criterios establecidos anteriormente.

El periodo vacacional podrá ser fraccionado únicamente en dos, siendo uno de ellos como mínimo de 15 días y dentro del periodo comprendido en las fechas marcadas en el párrafo anterior (entre el 1 de junio y el 30 de septiembre; excepto en zonas y municipios costeros o de influencia turística, que será el periodo comprendido entre el 1 de abril y el 30 de octubre), el otro periodo será pactado de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

Las vacaciones no se iniciarán en festivo ni domingo.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, adopción o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 8. Retribuciones

Las retribuciones del presente convenio para el año 2018, con efecto del 01-01-2018, son las siguientes y es el resultado de incrementar el 1,2% las tablas del año 2017.

	Salario base	ANUAL
	2018	
	1,20%	
Trabajadores/as de oficios varios	770,37 €	11.555,62 €
Cajero/a	784,67 €	11.770,06 €
Dependiente/as	784,67 €	11.770,06 €
Auxiliares administrativos/as	784,67 €	11.770,06 €
Dependientes/as Servicio Mayor	806,03 €	12.090,48 €
Administrativos/as	806,03 €	12.090,48 €
Encargado/a	820,29 €	12.304,30 €
Jefe/a de Administración	820,29 €	12.304,30 €

Artículo 9. Categorías profesionales

Se establecen la siguiente Clasificación Profesional:

Grupo A.- Personal Vario.

A).- Encargado/a de Supermercado: La persona que tiene a su cuidado y orden un Supermercado Autónomo, incluso la limpieza de su puesto de trabajo.

B).- Dependiente/a Carnicero/a: Es la persona que con una antigüedad de tres años en la profesión, ocupa el puesto de trabajo del sector de carnicería, facilitando la misma al cliente en los casos que no sea autoservicio, incluso la limpieza de su puesto de trabajo.

C).- Dependientes/as Cajeros/as: Son todos aquellos/as trabajadores/as que con un cometido específico ocupen un puesto de trabajo como dependiente o como cajero por lo menos un 50% de su jornada laboral, pudiendo realizar otro trabajo o cometido en el resto de la jornada de trabajo, a criterio de la empresa, incluso la limpieza de su puesto de trabajo.

D).- Trabajadores/as de servicios varios: Son aquellos/as trabajadores/as sin cometidos específicos que realizan distintos trabajos en la empresa, incluso la limpieza de su puesto de trabajo.

Grupo B.- Administrativos/as

F).- Oficial/a Primera: Es la persona con titulación media o superior y con una experiencia mínima de cinco años en tareas organizativas y de gestión contable, tiene a su cargo la totalidad de las funciones de administración de la empresa, así como a su cargo el personal de oficinas.

G).- Oficial/a Segunda: Es la persona que tiene a su cargo la realización y gestión directa de la administración de la empresa, a las órdenes del jefe de administración, si lo hubiere, debiendo ocupar el puesto para conseguir esta categoría como mínimo tres años, como auxiliar administrativo.

H).- Auxiliar Administrativo/a: Es la persona que se encarga de la función mecánica del trabajo de oficinas: escribir a máquina, ordenador, correspondencia, ficheros, clientes, etc., así como la limpieza de su puesto de trabajo.

La limpieza de los suelos, aseos y cristales si no existiese personal de limpieza se realizará fuera de la jornada laboral, por todo el personal, cobrándose a razón de 7,27 euros/hora, para los siguientes años de vigencia de este convenio dicha cifra sufrirá el mismo incremento porcentual que experimentalmente la tabla salarial.

Artículo 10. Polivalencia Geográfica

Las empresas titulares de distintos centros de trabajo en la provincia de Castellón, podrán destinar a sus trabajadores a los distintos centros de trabajo, con la obligación de preavisarlo con 48 horas de antelación.

En el supuesto de desplazamiento, el trabajador, tendrá derecho a percibir los gastos de desplazamiento y media dieta, si no puede realizar la comida de medio día en su domicilio habitual, todo ello con el valor que se expresa a continuación:

	Plus por desplazamiento y locomoción
Utilizando vehículo de la empresa	- euros
Utilizando vehículo propio o transporte público Km. recorrido en viaje de ida y vuelta	0,25 euros
Dieta completa	23,75 euros
Media dieta	10,45 euros

En estos supuestos la empresa abonará como tiempo dedicado a la empresa y fuera de la jornada laboral, por ida y vuelta al lugar de trabajo a razón de 60 Km. Por hora y a razón de 7,27 euros/hora, como módulo del tiempo empleado en su desplazamiento. Con la obligación de estar en el lugar de trabajo a la hora habitual en la iniciación y cierre de la empresa. No se considerará traslado en caso que los centros de trabajo estén dentro del mismo municipio, en cuyo caso se podrá trasladar al trabajador sin requisito formal alguno, para efectuar la labor de su categoría profesional. En caso de discrepancia se someterá a los órganos competentes. Todas estas cantidades, para los siguientes años de vigencia del convenio, experimentarán el mismo incremento porcentual que sufran las tablas salariales.

Artículo 11. Periodo de prueba

Los periodos de prueba, para las contrataciones del personal quedarán de la siguiente forma:

Técnicos titulados: 6 meses

Resto de trabajadores: cualificados: 2 meses

Únicamente para las contrataciones de carácter indefinido podrá establecerse un periodo de prueba de 6 meses.

La IT no suspenderá el periodo de prueba.

En caso de no superarse el periodo de prueba se rescindirá el contrato sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 12. Pagas Extras

Se abonarán dos pagas extras en el transcurso del año natural, una el treinta de julio y la otra el treinta de Diciembre, a salario de convenio más la antigüedad. Así mismo se abonarán en el mes de marzo de cada año una paga por beneficios a razón de salario de convenio más antigüedad. Todas las pagas extraordinarias se podrán prorratear, bien una, dos o las tres, mensualmente, si existe acuerdo previo entre la empresa y el Comité de empresa o los representantes sindicales de los trabajadores.

Artículo 13. Antigüedad

El Plus relacionado con la antigüedad en las empresas se establece de la siguiente forma:

Los trabajadores con más de 8 años de antigüedad en la empresa seguirán percibiendo las cantidades económicas que hayan devengado al 31 de diciembre de 1994, sin aumento alguno. Aquellos trabajadores que no hayan cumplido los 8 años de antigüedad en la empresa al 31-XII-1994 tendrán limitados el número de cuatrienios a percibir a 2 cuatrienios, valorándose a cada cuatrienio a razón de 24,04 euros, cifra que no sufrirá aumento alguno en los sucesivos años y convenios.

Artículo 14. Uniformidad

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

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

Será obligación del trabajador cuidar sus prendas de trabajo, así mismo, tendrá obligación de devolver los uniformes a la empresa a la finalización de la relación laboral.

Artículo 15. Comisión Paritaria Mixta

1.- Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, así como en la resolución de los conflictos que les sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución de la jornada en los términos establecidos en los artículos del presente Convenio Colectivo.
- d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los periodos de consulta relativos a la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

2. La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de 2 miembros por cada una de las representaciones, sindical y empresarial firmantes del presente Convenio Colectivo.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista la totalidad de sus miembros.

3. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

4. Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

5. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos que deba conocer la Comisión Paritaria, en virtud de lo establecido en el presente Convenio Colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan que deberán someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

Artículo 16. Comité Intercentros

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la posibilidad de constituir un Comité Intercentros en las empresas afectadas por el presente convenio. Dicho Comité tendrá la facultad de resolver todas aquellas materias de su competencia que afecten a más de un centro de trabajo.

El referido Comité Intercentros tendrá una duración máxima de cuatro años, a contar desde el momento de su constitución, sin perjuicio de las prórrogas por idéntico periodo que, bien a nivel de empresa, bien a través de los futuros convenios colectivos, se pacte entre las partes social y empresarial.

Estará compuesto por un máximo de 13 miembros, en función del número total de trabajadores con arreglo a la escala siguiente:

Trabajadores Miembros C. I.	
De 50 a 100	3
De 101 a 250	5
De 251 a 500	7
De 501 a 750	9
De 751 a 1000	11
De 1001 en adelante	13

Asimismo, los componentes del mismo serán designados de entre y por los distintos del Comité o Delegados de Personal. En todo caso, deberá guardar la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales obtenidos en cada empresa. A tal efecto, el colectivo total de representantes (miembros de Comité o Delegados de Personal) se subdividirá en tantos grupos como sindicatos o grupo de trabajadores homogéneos con representación, y cada grupo designará al número de miembros del Comité Intercentros que con arreglo a la proporcionalidad le corresponda.

Las funciones del mismo alcanzarán las siguientes materias:

Todas las recogidas en los artículos 19, 22, 26, 34, 36, 37, 39, 40 y 41 del Estatuto de los trabajadores, con sujeción a la normativa vigente.

Recepción de comunicaciones, notificaciones y documentos que la empresa efectúe, tanto motu proprio como por imposición de la normativa vigente, a los representantes legales de los trabajadores, acusando recibo de las mismas.

Facultad de dirigir a la empresa todas aquellas comunicaciones, notificaciones y documentos sobre cuestiones que se planteen y afecten a más de un centro de trabajo.

La composición del Comité intercentros se publicará en los tablones de anuncios.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa, y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores de la Empresa.

Artículo 17. Licencias y permisos

Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de los permisos y licencias siguientes:

1.- En los casos de nacimiento de hijos o adopción, el trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de 3 días a partir del hecho causante, ampliable en un día más en el caso de existir complicaciones en el parto. En caso de desplazamiento fuera de la provincia de Castellón el permiso será de 4 días.

2.- Dos días al año, y con justificación del correspondiente visado del facultativo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise asistir o acompañar a familiares dependientes de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad al médico de cabecera.

Este permiso será por el tiempo necesario y con justificación del mismo cuando la visita médica sea a cualquier especialista médico.

3.- 15 días por matrimonio.

4.- Dos días por fallecimiento de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento fuera de la provincia de Castellón el permiso será de 4 días.

5.- Dos días por intervención quirúrgica o enfermedad grave de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a cuatro días en caso de desplazamiento fuera de la provincia.

6.- Dos días por traslado de domicilio.

7.- Un día por matrimonio de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

Las parejas de hecho, administrativamente registradas, tendrán derecho a los mismos permisos que el resto de trabajadores.

Artículo 18. Acción Sindical

Los miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados de Personal, podrán acumular las horas sindicales trimestralmente.

Acción sindical de la empresa: la empresa comunicará al comité de Empresa o Delegado de Personal la imposición de una sanción

de carácter leve o grave. En el caso de sanciones de carácter muy grave, necesariamente la empresa, deberá oír al Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa, o Delegado de Personal, dispondrán personalmente de un crédito de horas retribuidas para el ejercicio de las actividades sindicales dentro y fuera de la empresa, según la escala siguiente:

Empresa de 6 a 100 empleados 17 horas. Evitando, siempre que ello sea posible, convocatorias en viernes, sábado o vísperas de fiestas.

No se contabilizarán las reuniones que se produzcan por iniciativa del empresario, las cuales deberán llevarse a cabo dentro de la jornada laboral.

En el caso de expediente de regulación de empleo o crisis de la empresa, comunicará su pretensión con cuarenta y ocho horas de antelación al Comité de Empresa o Delegado de Personal, poniendo a su disposición la documentación necesaria para que, aquellos puedan efectuar las comprobaciones oportunas o pertinentes y además realizar su informe.

El Comité de empresa o Delegados de Personal, podrán estar en este caso asistidos por los técnicos correspondientes.

Artículo 19. Formación Continua

Las empresas del sector de Supermercados y Autoservicios acogidas a la aplicación del presente convenio, se adherirán al acuerdo de Formación Continua, de tal modo que los cursos que se programen y sean financiados por la fundación FORCEM se lleven a efecto de tal forma que el 50% del tiempo dedicado a la formación, se realice dentro de la jornada efectiva de trabajo, computándose a todos los efectos como jornada de trabajo.

Artículo 20. Régimen Disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen seguidamente:

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

FALTAS:

1. LEVES.

- Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el periodo de un mes.
- 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.
- El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- Pequeños descuidos en la conservación del material
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

2. GRAVES.

- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- Faltar un día al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.
- Entregarse a juegos o distracciones cualesquiera que sean, estando de servicio.
- La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
- Realizar, sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
- Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia de público.
- Fumar en los lugares en que este prohibido, de acuerdo con la señalización existente.
- La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

3. MUY GRAVES.

- Faltar tres días al trabajo durante el periodo de dos meses, sin causa justificada.
- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o haber negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la misma.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- Falta notoria de respeto o consideración al público.
- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
- La embriaguez o drogodependencia manifiesta en la jornada laboral.
- Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados a la empresa o revelar a extraños de la empresa datos de reserva obligada.
- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y al público en general.
- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- El acoso sexual, entendido como toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de la empresa o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que es indeseada por la víctima y cuya posición ante la misma, determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera.

REGIMEN DE SANCIONES.— Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

SANCIONES.

FALTAS LEVES: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

FALTAS GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

FALTAS MUY GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de dieciseis a sesenta días. Despido con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

Artículo 21. Cláusula de descuelgue

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

Las empresas deberán comunicar por escrito a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a los propios trabajadores, las razones justificadas o decisión, dentro de un plazo de 20 días contados a partir de la fecha de publicación del Convenio. Una copia de dicha comunicación se remitirá necesariamente a la comisión paritaria del Convenio.

Las empresas deberán aportar la documentación necesaria memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera y planes de futuro en los diez días siguientes a la comunicación.

Dentro de los diez días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la nueva aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta así mismo sus consecuencias en la estabilidad en el empleo. Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria.

De no existir acuerdo, ambas partes lo comunicarán por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio que resolverá dentro de los diez días siguientes.

De continuar el desacuerdo, las partes se someterán al sistema de arbitraje que la Cierval y las Centrales Sindicales en el ámbito de Comunidad Valenciana han establecido.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

CONTRATACIÓN LABORAL

Artículo 22. Contrato eventual por circunstancias de la Producción

Las contrataciones efectuadas al amparo de lo previsto en el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, podrán concertarse por una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses contados a partir de la fecha de concertación del contrato inicial.

A mero título de ejemplo, y sin carácter limitativo para otras causas, se determinan como causas y actividades susceptibles de ser cubiertas con esta modalidad contractual, las siguientes:

a) Para la consolidación comercial en los casos de creación de nuevos centros de trabajo, nuevas secciones, etc., así como para la ampliación de los mismos. Estas contrataciones tendrán la duración máxima establecida en el párrafo primero de éste artículo.

b) Entre otras, las contrataciones motivadas por un intento de potenciar las ventas de la empresa, centro o sección, y las promociones de productos o servicios propios o de terceros.

Las contrataciones eventuales realizadas antes de la publicación de la Ley 12/2001 de 9 de julio y vigentes a la fecha de la firma del presente convenio, seguirán rigiéndose por lo previsto en el convenio anterior, hasta su finalización máxima. A partir de la fecha de la firma del presente convenio, la duración máxima será la determinada en el párrafo primero del presente artículo.

Artículo 23. Contrato por obra o servicio determinado

Se establecen como servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad del supermercado y, por tanto susceptibles de contratación bajo la modalidad regulada en el art. 15.1 a) del E.T, los siguientes:

Campaña de Navidad y Reyes

Campaña de Verano

Campaña de Semana Santa

Campañas promocionales de venta acompañadas de actividad publicitaria.

Inventarios.

Obras o servicios determinados con autonomía u sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

Consolidación comercial de nuevos centros.

La duración de los contratos será acorde a la naturaleza de las campañas identificadas, pudiendo éstas acumularse sin que excedan de los nueve meses.

El tiempo de contratación empleado bajo esta modalidad, no será computable a efectos de lo determinado para el contrato eventual por circunstancias de la producción regulado en el art. 22 de este convenio.

Artículo 23 BIS.

Únicamente en contratos temporales realizados para la prestación de servicios en tiendas ubicadas en zonas declaradas de Gran Afluencia Turística (ZGAT) podrá establecerse como jornada ordinaria la comprendida de lunes a domingo.

Artículo 24. Fomento de la contratación indefinida

Con la finalidad de fomentar la contratación indefinida en el ámbito de aplicación del presente convenio, todos los contratos de trabajo temporales acogidos a cualquier modalidad, independientemente de su fecha de concertación, podrán acogerse a la conversión en indefinidos según lo determinado en la disposición adicional primera del Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo, referida a los contratos para el fomento de la contratación indefinida.

Artículo 25. Indemnización por cese en la empresa

Se establece como premio a la fidelidad de los trabajadores, el derecho a percibir la cantidad correspondiente al último salario mensual, para aquellos trabajadores que cesen en la empresa y tengan una antigüedad en la misma de, como mínimo, 20 años.

Artículo 26. Incapacidad Temporal (IT)

En caso de baja por accidente de trabajo, se abonará el 100% de la base reguladora desde el primer día, con un tope de dos mensualidades.

En caso de hospitalización como consecuencia del accidente de trabajo esta garantía se extenderá por el tiempo que dure la baja.

Artículo 27. Salud Laboral

Habida cuenta de las obligaciones que incumben a los empresarios en materia de seguridad e higiene, en los ámbitos de información, prevención y formación, así como facilitar los medios de protección, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio se obligan, a su vez a:

a) Someterse, por un lado, a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o por el Servicio Médico de Empresa, y, por el otro, a los reconocimientos médicos que establezca el referido Servicio Médico. La negativa del trabajador a dar cumplimiento a esta obligación será constitutiva de falta laboral, salvo que su oposición esté basada en causa justificada y acreditada documentalmente.

b) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación. La omisión de cualquiera de las dos obligaciones será constitutiva de falta laboral.

En ambos supuestos las faltas correspondientes se graduarán y sancionarán con arreglo a lo dispuesto en la normativa vigente.

Seguridad y Salud:

Obligaciones de las empresas: Las empresas aplicarán las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

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

Los trabajadores con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular: usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

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

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

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

Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras, y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Protección a la maternidad:

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



Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

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

Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de reconocimientos ginecológicos, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 27. Violencia de género

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, a través de la adaptación del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora o trabajador las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando la trabajadora o trabajador.

Terminado este período la trabajadora o trabajador podrá optar por el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo; en este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Por decisión de la trabajadora o trabajador que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. El período de suspensión del contrato se considera período de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora o trabajador, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora o trabajador a la empresa.

Si una trabajadora o trabajador, víctima de violencia de género, es despedida improcedentemente por el ejercicio de su derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario estará obligado a la readmisión de la trabajadora o trabajador.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar el despido de la trabajadora o trabajador por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

Artículo 28. Determinación de las partes concertantes

El presente Convenio ha sido concertado por las centrales sindicales UGT y CCOO, como representación social y por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA) como representación patronal, ambas partes, se tienen reconocida la legitimación y la capacidad

necesaria para la negociación y firma del presente convenio como interlocutores válidos.

DISPOSICIÓN FINAL

Los atrasos correspondientes a este Convenio se abonarán dentro del mes siguiente a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.