

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

1612 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de trabajo, para la empresa Simón Sáez S.L.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de convenio colectivo con número de expediente 30/01/0150/2018; denominado convenio colectivo de trabajo para la empresa Simón Sáez S.L. para su centro de trabajo de los Belones de Cartagena (Murcia); código de convenio n.º 30103432012014; ámbito empresa; suscrito con fecha 22 de noviembre de 2018 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 6 de marzo de 2019.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social.—Por delegación de firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 30/04/2018), Caridad de la Hera Orts.

Convenio colectivo de trabajo para la empresa Simón Sáez, S.L. para su centro de trabajo de Los Belones de Cartagena (Murcia)

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes concertadoras.

Las condiciones establecidas en este Convenio colectivo han sido concertadas entre la Administración Legal de la Empresa y el Delegado de Personal (Representación de los trabajadores).

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, obligándose ambos, empresa y trabajadores, al cumplimiento de lo aquí establecido.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

El presente convenio obliga a la empresa Simón Sáez, S.L., en su único centro de trabajo de Los Belones de Cartagena (Murcia), con domicilio en C/ San Pedro y locales anexos cercanos donde se prestan servicios, y a sus empleados dentro de los ámbitos del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, BOE de 24 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Entrada en vigor y plazo de vigencia

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2019, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" y tendrá una duración de seis años. Se considerará prorrogado tácticamente por sucesivos períodos anuales si alguna de las partes firmantes no lo denuncia con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. No obstante, serán objeto de revisión anual los conceptos retributivos.

Producida la denuncia del Convenio mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 4. Compensación y absorción

Las mejoras salariales o de otro orden que pudieran sobrevenir durante la vigencia del presente Convenio por imperativo de disposiciones legales, administrativas, jurisprudenciales u otras normas de obligado cumplimiento, sea cual fuera su rango, jurisdicción o ámbito o por las mejoras voluntarias que individual o colectivamente conceda la Empresa, serán absorbibles o compensables con las pactadas en el presente Convenio, salvo que tales mejoras den lugar a que la totalidad de los devengos anuales, computados exclusivamente con arreglo a las disposiciones de tipo legal o administrativo sean superiores a los devengos totales o anuales que resulten de lo pactado en este Convenio.

Artículo 5. Normas subsidiarias

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y de forma especial en el R.D. Leg. 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas complementarias.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 6. Jornada laboral

La jornada laboral será de 1.805 horas de trabajo efectivo al año, lo que supone una jornada media semanal de 40 horas de trabajo efectivo.

Para los descansos semanales, se estará en lo dispuesto en el artículo 37 del R.D. Leg. 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores.

Con respecto a la jornada semanal y por las características de la actividad de la Empresa, se podrá aumentar o disminuir la misma, siempre que en cómputo anual se obtenga la indicada de 1.805 horas, respetando siempre el límite de jornada diaria permitido por la legislación vigente.

Artículo 7. Descanso diario

El personal afectado por ese Convenio dispondrá de un descanso dentro de la jornada laboral de quince minutos, respetando siempre el tiempo de trabajo efectivo a que se refiere el artículo 6 de este Convenio.

Artículo 8. Vacaciones

El personal sujeto al presente Convenio, tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones retribuidas de 31 días naturales ininterrumpidos, salvo pacto en contrario, incrementándose al salario base la antigüedad que proceda y plusones que correspondan mensualmente en la tabla de salarios.

Los turnos de vacaciones de fijarán entre el Comité de Empresa, delegados de Personal y la Dirección de la Empresa, debiéndose hacer dicha programación antes del 1 de mayo de cada año.

Las vacaciones serán disfrutadas de forma rotatoria entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, excepto las poblaciones ubicadas en zona costera de influencia veraniega, que serán disfrutadas durante el año natural. Se fijarán de mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores, sin que puedan ser sustituidas por compensación económica, estando prohibido, por tanto, su prorrateo en el salario diario. El primer día de vacaciones no coincidirá con día festivo. En el caso de no haber disfrutado las vacaciones en el primer supuesto en el período establecido, las empresas abonarán a sus trabajadores la cantidad de 118,56 €, como penalización por retraso o adelanto.

El personal que ingrese durante el año, tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones, y el personal que cese durante el año por cualquier motivo, tendrá derecho a una compensación en metálico, correspondiente a la parte proporcional de los días no disfrutados. Estas partes proporcionales se calcularían de acuerdo con los días trabajados.

Artículo 9. Son facultades de la dirección de la empresa

a) La calificación de los trabajos, según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.

b) Exigir los rendimientos mínimos en los trabajos racionalizados y los normales en los no racionalizados.

c) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.

d) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisible en el proceso de producción.

e) Establecer normas de vigilancia y diligencia en el cuidado y en el manejo de máquinas, utillajes y materiales.

f) La realización durante cualquier período de la organización del trabajo, de las modificaciones en los métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones, variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, sistemas, utillajes, etc.

g) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambios de materiales, sustitución y renovación de máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

Artículo 10. Clasificación profesional

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en Grupos Profesionales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Artículo 11. Definición de los grupos profesionales

En este artículo se definen los Grupos Profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional del presente Convenio, dentro de divisiones orgánicas funcionales que podrían ser:

- Técnicos (I)
- Personal mercantil (II)
- Personal Administrativo (III)
- Oficios. Servicios Generales (IV)

La enumeración de divisiones orgánicas que antecede tiene un carácter meramente orientativo, pudiéndose, según el tamaño y actividad de la empresa, variar su denominación y aumentar o disminuir el número de divisiones.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional:

A) Autonomía. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

B) Mando. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- Grado de supervisión y ordenación de tareas.
- Capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

C) Responsabilidad. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

D) Conocimientos. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad de la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

E) Iniciativa. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

F) Complejidad. Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como el mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en que se desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

Artículo 12. Movilidad funcional.

El cambio de puesto o función se efectuara de acuerdo con las reglas y criterios que se aplican en los supuestos de movilidad funcional estipulados en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654) y del artículo 26 de la Ley 31/1995 (RCL 1995, 3053) de Prevención de Riesgos Laborales, en tanto estos no sean derogados, en cuyo caso se estará a la legislación vigente.

Capítulo III

Contratación

Artículo 13. Contratos temporales

La contratación laboral se llevará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en relación con todas y cada una de las modalidades previstas, con los requisitos de las condiciones determinadas en el citado texto legal.

Artículo 14. Contratos a tiempo parcial

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencias, previo acuerdo de la Empresa, para ocupar vacantes en puestos de trabajo a jornada completa.

Artículo 15. Preaviso

En el caso de cese voluntario por parte del trabajador, el plazo de preaviso expreso será de quince días. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar, supondrá la obligación de éste de compensar a la Empresa con un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

Artículo 16. Finiquito

Los finiquitos que se suscriban con motivo del cese o despido de un trabajador, lo serán en impresos distintos a los de la nómina, con detalle obligatorio de los conceptos y cantidades que se satisfagan.

El trabajador afectado, podrá asesorarse con carácter previo a la firma, con los representantes de los trabajadores en la empresa, para lo cual ésta deberá facilitar con la comunicación de denuncia del contrato, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, una propuesta del documento de liquidación de cantidades adeudadas con desglose por conceptos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997).

Capítulo IV

Régimen económico

Artículo 17. Salario base

El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, estableciéndose su cuantía, según las distintas categorías profesionales, en la tabla que como Anexo I figura unida al presente Convenio.

Para el ejercicio de 2019; un incremento del 1% aplicados a todos los conceptos salariales de 2018. La tabla salarial de 2018 y sobre la que habrá que aplicar dicho incremento queda establecida en el Anexo I.

Para el segundo y siguientes años de vigencia del convenio, se aplicará la fórmula siguiente:

- Segundo año (2020); un incremento de 1% aplicable sobre las presentes tablas a todos los conceptos o el I.P.C. nacional del año anterior si este fuese inferior.

- Tercer año (2021); un incremento del 1% aplicable sobre las tablas vigentes en el momento y a todos los conceptos de la misma o, el I.P.C. nacional de los doce meses anteriores si este fuese inferior.

- Cuarto año (2022); un incremento del 1% aplicable sobre las tablas vigentes en el momento y a todos los conceptos de la misma o, el I.P.C. nacional de los doce meses anteriores si este fuese inferior.

- Quinto año (2023); un incremento del 1% aplicable sobre las tablas vigentes en el momento y a todos los conceptos de la misma o, el I.P.C. nacional de los doce meses anteriores si este fuese inferior.

- Sexto año (2024); un incremento del 1% aplicable sobre las tablas vigentes en el momento y a todos los conceptos de la misma o, el I.P.C. nacional de los doce meses anteriores si este fuese inferior.

Artículo 18. Prima de asistencia

Esta prima la percibirán los trabajadores afectados por este Convenio por día efectivamente trabajado. La cuantía diaria de la misma queda detallada en la columna 2.ª de la tabla de remuneraciones figurante en el Anexo I de este convenio.

La prima de asistencia se perderá por faltas injustificadas al trabajo o en el caso de que no se complete la jornada laboral.

Artículo 19. Locomoción

Cada trabajador percibirá una cantidad por día efectivamente trabajador conforme a la que se detalla para cada categoría en la columna 3.ª de la tabla de remuneraciones anexa al presente Convenio.

Este plus no se devengará en caso de inasistencia al trabajo.

Se establece por este concepto una cuantía anual de 723,24 euros anuales, para cada trabajador y durante el presente convenio.

Este importe se distribuirá por meses, exceptuando el de vacaciones, en la cuantía de 65,75 Euros.

La empresa, no obstante, podrá prorratear el importe anual antes referido, al objeto de igualar la remuneración mensual, entre los meses naturales del año, a razón de 60,27 Euros cada mes.

Artículo 20. Antigüedad

Los trabajadores contratados a partir del 1 de noviembre de 1995, no devengarán el complemento de antigüedad que se establece en el presente artículo. Los que tengan reconocido dicho complemento antes de la fecha anteriormente citada, mantendrán este derecho como garantía «ad personam», que se seguirá devengando y percibiendo de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

Salvo la exclusión a que se hace referencia en el párrafo anterior, el personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos consistentes en el abono de cuatrienios.

La cuantía de los cuatrienios será del 6% del salario base para cada categoría profesional. En cualquier caso, dichos aumentos no excederán del 60% del salario base a los 25 años de servicios.

Cuando se produzca un aumento de categoría profesional, el trabajador pasará a percibir los cuatrienios de acuerdo con el salario base que a su nueva categoría corresponda.

Aquellos aprendices que por aplicación de anteriores Convenios que regían en el comercio de Murcia capital, tenían reconocido el inicio del cómputo de la antigüedad desde octubre de 1977, mantendrán este derecho como condición más beneficiosa.

Artículo 21. Retribución de contratos en prácticas y en formación

Los trabajadores contratados en Prácticas, percibirán el 70% o el 80% del salario correspondiente a la categoría profesional desempeñada, según se corresponda con el primer o segundo año de vigencia respectivamente del contrato

Los trabajadores contratados en la modalidad de Formación disfrutarán de una retribución equivalente a la especificada en la tabla salarial y en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 22. Horas extraordinarias

En lo referente a las horas extraordinarias, se efectuarán conforme a lo dispuesto en el presente Convenio, siendo el espíritu de ambas representaciones el eliminar en lo posible el número de éstas.

Se intentará compensar, las horas extras realizadas por horas de descanso, en la misma proporción, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de no ser posible su compensación en horas de descanso, se abonará el valor de dicha hora que se corresponderá con el valor de una hora normal.

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias

La empresa abonará a su personal en concepto de pagas extraordinarias de verano y navidad una mensualidad compuesta de Salario Base más antigüedad o "plus ad personam".

Dichas gratificaciones extraordinarias se computarán por semestres naturales del año en que se otorguen y su abono se efectuará el 30 de junio y 20 de diciembre respectivamente. Estas gratificaciones son las previstas en el artículo 31 de R.D. Legislativo 2/2015 de Estatuto de los Trabajadores. No obstante, existe la posibilidad de prorratear su percepción mensualmente. Los períodos de Incapacidad Temporal deducirán la parte proporcional en estas gratificaciones.

La empresa establece en favor de su personal una paga llamada "participación en beneficios" consistente en 30 días de salario base más antigüedad o "plus ad personam". Se abonará el 15 de marzo del año siguiente al que se devenga y corresponde. Existe la posibilidad de prorratear su percepción mensualmente.

Artículo 24. Hojas de salarios

Se incluirán de forma detallada en las hojas de salarios la totalidad de las retribuciones percibidas por el trabajador, así como las deducciones que marque la legislación vigente en cada momento.

Artículo 25. Dietas

Es la retribución que corresponde al trabajador cuando tenga que desplazarse por razón de su trabajo fuera de la localidad, distinguiéndose, a efectos del presente Convenio, los siguientes tipos de dietas.

a) Media dieta. Será de aplicación a los trabajadores que efectúen una comida fuera de la localidad donde esté situado el centro de trabajo, y su cuantía mínima se fija en 20,00 Euros.

b) Dieta completa. Es la aplicable a los trabajadores que efectúen las dos comidas principales fuera de la localidad donde esté situado el centro de trabajo, y su cuantía mínima se fija en 36,00 Euros.

c) Dieta completa con pernocta. Es la que corresponde a todo trabajador que, además de efectuar las dos comidas principales fuera de la localidad donde esté situado el centro de trabajo, se va precisado por necesidad del servicio a pernoctar fuera de su domicilio. Su cuantía se establece en 59,00 Euros.

Estas cuantías se consideran mínimas, abonando la empresa cualquier exceso justificado.

Artículo 26. Kilometraje

Cuando por necesidades de la empresa, ésta requiera que los trabajadores efectúen desplazamientos con sus propios vehículos tendrán derechos a percibir la cantidad de 0,19 Euros por kilómetro, una vez que justifiquen debidamente el desplazamiento y la distancia recorrida.

Artículo 27. Enfermedad y accidente

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Capítulo V**Seguridad e higiene****Artículo 28. Vigilancia de la Salud**

La empresa deberá llevar a cabo la Vigilancia de la Salud de sus trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en las normas de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo VI**Excedencias, licencias y permisos****Artículo 29. Excedencias y licencias**

En el régimen de excedencias y licencias, tanto voluntarias como obligatorias, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 30. Permisos

El trabajador, avisando con la antelación necesaria y justificándose adecuadamente, tendrá derecho a licencias retribuidas en los siguientes casos, y a contar desde el día del hecho causante:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padres, padres políticos, hermanos de uno u otro cónyuge, 6 días naturales si el fallecimiento tiene lugar en su provincia de residencia y 2 días naturales si es fuera de ella.

3. Por estas mismas causas y si se trata de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, las licencias serán de 2 y 4 días naturales según el fallecimiento tenga lugar en su provincia o fuera de ella.

4. Por nacimiento de hijos 6 días naturales.

5. Por el tiempo necesario en caso de asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador para estudio oficial y con previo acuerdo por parte de la Empresa.

6. Por traslado de vivienda habitual dos días naturales con previo justificante Municipal.

7. Para los permisos no recogidos en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio de Comercio General para la Región de Murcia (Código 30000285011981).

Capítulo VII

Código de conducta laboral

Artículo 31. Criterios generales

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes y normativa concordante al efecto.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 32. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su importancia, trascendencia o intencionalidad en: leve, grave o muy grave.

Artículo 33. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

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

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

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

Artículo 34. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

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

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

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

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

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

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

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

Artículo 35. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

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

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. 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 el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

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

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

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

Artículo 36. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a. Por faltas leves
 - Amonestación por escrito
- b. Por faltas graves
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- c. Por faltas muy graves
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Despido disciplinario.

Artículo 37. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días

Faltas graves: veinte días

Faltas muy graves: sesenta días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VIII

Mejoras sociales

Artículo 38. Seguro de accidentes

La empresa abonará la suma de 24,78 € por trabajador y año, previa presentación por éste de la correspondiente Póliza de Seguros de muerte por accidente, sea o no laboral, que haya sido suscrita por el mismo.

Capítulo IX

Vigilancia en interpretación del convenio

Artículo 39. Comisión paritaria

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación y vigilancia del mismo, para sustanciar las discrepancias surgidas en el transcurso de su desarrollo, que está formulada por los mismos miembros que integran la Comisión Negociadora del Convenio.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta podrá recabar las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretar y aplicar el Convenio.
- El análisis y negociación sobre temas específicos, a petición de cualquiera de las partes.
- La vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

La intervención de la Comisión Paritaria en estas materias dejará a salvo la libertad de las partes para instar cualquier procedimiento que considere oportuno.

Los asuntos sometidos a la Comisión paritaria tendrán el carácter de ordinarios o extraordinarios según la calificación de las partes firmantes del presente Convenio. En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de 15 días y, en el segundo, en el plazo máximo de 8 días. La Comisión Paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes que la integran, indistintamente.

Con carácter especial, la Comisión Paritaria entenderá aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como del establecimiento de los procedimientos, los plazos de actuación de esta Comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos, concretamente al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de la Región de Murcia (ASECMUR-II, BORM de 15 de junio de 2005, núm 135).

Artículo 40. Cláusula de descuelgue

Inaplicación en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio. De conformidad con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria.

Se aplicará lo establecido en la artículo 82, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto Ley 3/2012, y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia.

El acuerdo de las partes de someter las discrepancias que pueden surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del artículo 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio, a la Comisión paritaria del mismo.

Ante la discrepancia en el seno de la Comisión paritaria, su sometimiento al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), como forma de resolver las discrepancias al respecto.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Capítulo X

Igualdad y no discriminación

Artículo 41. Igualdad

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de ámbito sectorial de Comercio en General (Código de convenio 30000285011981).

Las partes firmantes del presente convenio rechazan cualquier tipo de discriminación y, en especial, la que pueda producirse respecto de los trabajadores discapacitados o inmigrantes y respecto de cualquier persona por razón de su raza, sexo, religión o ideología.

Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida no sólo por el ordenamiento jurídico español, sino también por este convenio.

Artículo 42. Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral:

La empresa se compromete a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la misma, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación. El representante o los representantes sindicales velarán por el cumplimiento de los anteriores principios y tendrán acceso a la información pertinente para tal fin.

Asimismo, se respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as, conforme determine la legislación laboral y que respetaran los siguientes principios:

- El establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetaran el principio de igualdad de oportunidades.
- La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.
- Las ofertas de empleo se redactarán de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

Artículo 43. Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

El Delegado de Personal o Comité de Empresa deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

A tal efecto deberán establecerse, con carácter general las siguientes medidas preventivas:

- a. Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.
- b. Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.
- c. Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

1. Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

2. Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

3. Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

4. Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

5. Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la dirección de la empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la representación sindical.



ANEXO I
TABLA DE REMUNERACIONES
AÑO 2018

Categorías	Salarios Base Mes	Prima Asiste. día	Plus Locomo. mes	Remuneración Anual
GRUPO I (Técnicos)				
Titulado de grado superior	1.175,47	1,17	60,27	17.427,62
Titulado de grado medio	1.077,50	1,17	60,27	16.069,00
GRUPO II (Personal mercantil)				
Encargado general	1.175,47	1,17	60,27	17.427,62
Encargado de establecimiento	1.077,50	1,17	60,27	16.069,00
Comprador- vendedor	979,55	1,17	60,27	14.697,69
Dependiente	783,64	1,17	60,27	11.954,93
Ayudante	705,65	1,17	60,27	10.863,02
En formación menor de 18 años	588,02			8.232,33
En formación mayor de 18 años	686,02			9.604,22
GRUPO III (Personal administrativo)				
Jefe de Administración	1.077,50	1,17	60,27	16.069,00
Contable	979,55	1,17	60,27	14.697,69
Cajero	930,56	1,17	60,27	14.011,97
Oficial 1 administrativo	881,60	1,17	60,27	13.326,38
Oficial 2 administrativo	862,00	1,17	60,27	13.052,04
Auxiliar administrativo	833,04	1,17	60,27	12.646,42
En formación menor de 18 años	588,02			8.232,33
En formación mayor de 18 años	686,01			9.604,22
GRUPO IV (Oficios)				
Escaparatista	881,60	1,17	60,27	13.326,38
Montador o instalador	881,60	1,17	60,27	13.326,38
Profesional de oficio de primera	744,83	1,17	60,27	11.411,72
Profesional de oficio de segunda	724,88	1,17	60,27	11.132,18
Chófer	744,83	1,17	60,27	11.411,72
Ayudante	705,65	1,17	60,27	10.863,02
Conserje	686,01	1,17	60,27	10.588,24
Ordenanza, vigilante, portero	686,01	1,17	60,27	10.588,24
Peón	667,02	1,17	60,27	10.322,40
Personal de limpieza	667,02	1,17	60,27	10.322,40

NOTA: Los menores de 18 años se les aplicará el SMI pertinente

ANEXO II
TABLA DE REMUNERACIONES
AÑO 2019

Categorías	Salarios Base Mes	Prima Asiste. día	Plus Locomo. mes	Remuneración Anual
GRUPO I (Técnicos)				
Titulado de grado superior	1.108,07	1,18	60,88	17.618,32
Titulado de grado medio	1.015,72	1,18	60,88	16.233,02
GRUPO II (Personal mercantil)				
Encargado general	1.108,07	1,18	60,88	17.618,32
Encargado de establecimiento	1.015,72	1,18	60,88	16.233,02
Comprador- vendedor	923,39	1,18	60,88	14.848,14
Dependiente	773,52	1,18	60,88	12.600,00
Ayudante	773,52	1,18	60,88	12.600,00
En formación menor de 18 años	773,52			12.600,00
En formación mayor de 18 años	773,52			12.600,00
GRUPO III (Personal administrativo)				
Jefe de Administración	1.015,72	1,18	60,88	16.233,02
Contable	923,39	1,18	60,88	14.848,14
Cajero	877,21	1,18	60,88	14.155,42
Oficial 1 administrativo	831,06	1,18	60,88	13.463,12
Oficial 2 administrativo	812,58	1,18	60,88	13.185,92
Auxiliar administrativo	785,28	1,18	60,88	12.776,42
En formación menor de 18 años	773,52			12.600,00
En formación mayor de 18 años	773,52			12.600,00
GRUPO IV (Oficios)				
Escaparatista	831,06	1,18	60,88	13.463,12
Montador o instalador	831,06	1,18	60,88	13.463,12
Profesional de oficio de primera	773,52	1,18	60,88	12.600,00
Profesional de oficio de segunda	773,52	1,18	60,88	12.600,00
Chófer	773,52	1,18	60,88	12.600,00
Ayudante	773,52	1,18	60,88	12.600,00
Conserje	773,52	1,18	60,88	12.600,00
Ordenanza, vigilante, portero	773,52	1,18	60,88	12.600,00
Peón	773,52	1,18	60,88	12.600,00
Personal de limpieza	773,52	1,18	60,88	12.600,00