

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**13630** *Resolución de 6 de noviembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Anjana Investments, SLU, para los centros de trabajo de las provincias de Almería, Barcelona, Córdoba, Granada, Madrid, Málaga y Sevilla.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Anjana Investments, SLU, para los centros de trabajo de las provincias de Almería, Barcelona, Córdoba, Granada, Madrid, Málaga, y Sevilla (código de Convenio número 90102801012017), que fue suscrito con fecha 4 de agosto de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de noviembre de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### CONVENIO ANJANA INVESTMENTS, SLU

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Dirección de la Empresa Anjana Investments, SLU, y la representación de los trabajadores y trabajadoras a través de sus Delegados y Miembros de Comités de Empresa que representan a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras en las personas de los abajo firmantes, reconociéndose mutuamente legitimidad y capacidad para este acto.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

El presente Convenio Colectivo afectará a los centros de trabajo de las Provincias de Almería, Barcelona, Córdoba, Granada, Madrid, Málaga y Sevilla de la empresa Anjana Investments, SLU.

Siendo de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de los referidos Centros de Trabajo sin más exclusiones que las establecidas en los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2017. Ello, no obstante, si su publicación en el BOE fuese posterior a dicha fecha se aplicará con efectos retroactivos, salvo disposición expresa en contrario establecida en el articulado del mismo.

#### Artículo 4. *Duración y denuncia del convenio.*

La duración de este Convenio se establece por un periodo de 3 años, entrando en vigor el 1 de enero de 2017 y finalizando el 31 de diciembre de 2019.

Con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia cualquiera de las partes intervinientes en el mismo podrá denunciarlo comunicándolo a la otra de modo fehaciente mediante escrito en el que consten las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Transcurrido un año desde la denuncia del Convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo, este mantendrá su vigencia, la totalidad del clausulado, prorrogándose el mismo año a año hasta que se acuerde un nuevo Convenio Colectivo. En este caso, las partes podrán denunciar nuevamente el convenio seis meses antes de finalizar el año de prórroga del convenio, iniciándose así las negociaciones para la suscripción de un nuevo texto. En todo caso, seguirá vigente el convenio denunciado.

#### Artículo 5. *Unidad de Convenio.*

Ambas representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, consideran al Convenio como nulo y sin eficacia alguna, en el supuesto que, por la jurisdicción competente en uso de sus facultades, no fuese aprobado algún pacto fundamental por el que quedase desvirtuado el contenido del Convenio.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 6. *Normas generales.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio y a la legislación vigente, corresponde, de forma exclusiva, al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, se harán de manera que sean suficientemente conocidas tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y trabajadores y trabajadoras. Por lo tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue precisos, así como la reestructuración y variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos de mejora de método y, en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la empresa de que se trate, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en esta materia.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras participará en la forma que en este convenio se determina, teniendo por todo ello las funciones de asesoramiento,

orientación y propuesta y velará porque en el ejercicio de estas facultades no se conculque la legislación vigente.

#### Artículo 7. *Principios de organización.*

La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional del trabajo en las empresas y/o sus tareas, secciones y/o departamentos, corresponde a la Dirección, que tendrá, en todo caso, la obligación que legalmente proceda de informar sus decisiones al respecto.

Por sistema de organización científica y racional hay que entender el conjunto de principios de organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentivada, de normas para su aplicación y de técnicas de medición del trabajo y de valoración de puestos.

En cualquier sistema de racionalización del trabajo se tendrá en cuenta, entre otras las siguientes etapas:

- a) Racionalización, descripción y normalización de tareas.
- b) Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupos de puestos de trabajo.
- c) Análisis y fijación de rendimientos normalizados.
- d) Asignación de trabajadores y trabajadoras a los puestos de trabajo según aptitudes.

La empresa prestará atención constante a la formación profesional, a la que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar mediante la práctica diaria, en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

Análisis de rendimientos correctos de la ejecución.—Una vez que se determine el sistema de análisis de control de rendimientos personal, el trabajador deberá aceptarlo preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación.

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores y trabajadoras o alguna otra modificación de las condiciones de aquel.

#### Artículo 8. *Movilidad funcional.*

De conformidad a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá su retribución de origen.

El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

#### Artículo 9. *Movilidad geográfica.*

La empresa podrá efectuar traslados de los trabajadores y trabajadoras en base a razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de acuerdo con lo establecido al respecto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses, tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto para los traslados.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Con anterioridad al traslado se procederá a un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, en los supuestos previstos en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores. La duración de dicho período no podrá exceder de quince días naturales.

El trabajador afectado por el traslado podrá optar por la no aceptación y consiguiente extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

En todo caso, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

En caso de traslado definitivo de un trabajador o trabajadora, el cual deberá tener una duración mínima de un año salvo pacto entre la empresa y el trabajador, a un lugar distinto de su residencia y que no hubiese sido solicitado por este, la empresa habrá de abonarle los gastos de viaje propios y de los familiares a su cargo, así como los de traslado de muebles y enseres. Además, la empresa abonará al trabajador o trabajadora afectado, en concepto compensación, el importe correspondiente a dos meses de retribución salarial completa. Si el traslado fuese a petición del trabajador o trabajadora no tendrá derecho a compensación alguna.

En el caso de que un trabajador o trabajadora fallezca o quede imposibilitado para volver a su residencia habitual, por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta abonará los gastos de traslado hasta el lugar de su residencia.

La empresa podrá efectuar desplazamientos de los trabajadores y trabajadoras a otro centro de trabajo dentro de la misma Provincia por causas organizativas.

En los casos en que un desplazamiento, no solicitado por el trabajador o trabajadora, dentro de la misma Provincia sea definitivo, y la distancia entre el centro de salida y el de destino supere los 16 km, la empresa, a su elección, abonará el valor del abono transporte, el valor del título transporte correspondiente o la cantidad de kilometraje por la diferencia a 0.31 euros/Km.

### CAPÍTULO III

#### Sistemas y métodos de trabajo

##### Artículo 10. *Definiciones.*

Rendimiento mínimo exigible.—Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad mínima exigible o normalizada por un operario en un periodo determinado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.

Rendimiento óptimo.—Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad correcta por un trabajador en un periodo designado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.

Con independencia de tales definiciones, se entenderá por rendimiento normal, cualquiera que sea la modalidad de prestación del trabajo, individual o en equipo, el que sin haber mediado variaciones de las condiciones laborales se viniere teniendo de modo habitual y ordinario durante los 6 meses anteriores, siempre que no resulte inferior al rendimiento mínimo exigible o normalizado.

##### Artículo 11. *Sistemas en vigor.*

La empresa podrá modificar los sistemas, métodos y tiempos de trabajo empleados, así como las curvas de primas e incentivos y los procedimientos de control, contabilización

y liquidación, actualizando el rendimiento mínimo exigible en cada centro y las cantidades que corresponden percibir a los trabajadores y trabajadoras entre el citado rendimiento mínimo exigible y el óptimo.

Como consecuencia de las modificaciones anteriores y de los cambios que puedan introducirse en las instalaciones, mecanización y modernización en general de la industria o adaptación a las necesidades del mercado o entorno, el personal podrá ser trasladado cuando se estime oportuno dentro de la misma Provincia y dejando a salvo lo dispuesto en las normas reglamentarias sobre esta materia.

#### CAPÍTULO IV

##### **Iniciación y extinción de la relación laboral**

La iniciación y extinción de las relaciones laborales se realizará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en cada momento en esta materia.

##### Artículo 12. *Ingresos.*

La contratación laboral se hará de acuerdo con la legislación vigente. Se procurará tender a la contratación estable de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido se procurará que las necesidades permanentes en la empresa se atiendan con contratación indefinida.

La empresa notificará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores, igualmente se les dará conocimiento de las bajas que se produzcan.

##### Artículo 13. *Contratos temporales.*

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán la duración máxima establecida en el Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal, remitiéndose, a lo establecido en el artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y lo dispuesto en el Real Decreto 2720/1998.

De igual forma, las partes acuerdan la utilización de los contratos por obra o servicio determinado, acomodándose los mismos a lo establecido en el artículo 15.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y lo dispuesto en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

##### Artículo 14. *Periodo de prueba.*

Las admisiones de personal se considerarán hechas a título de prueba, cuyo periodo será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupo profesional 1: 12 meses.
- Grupos profesionales 2 y 3: 6 meses.

El periodo de prueba será de trabajo efectivo, descontándose las situaciones de incapacidad temporal, o cualquier otra que suponga la no prestación de servicios.

##### Artículo 15. *Jubilación.*

Las partes se remiten a lo establecido en las disposiciones vigentes en esta materia.

##### Artículo 16. *Extinción del contrato.*

Son causas de extinción del contrato de trabajo las enumeradas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Serán causa de despido disciplinario las determinadas en el artículo 54 del citado texto: Cuando un trabajador o trabajadora incurra en una o varias causas comprendidas en las disposiciones citadas anteriormente, la dirección de la empresa le notificará su despido mediante escrito en que se le indiquen los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas de despido en que ha incurrido, así como el día en que surtirá efecto aquel.

El trabajador o trabajadora firmará un duplicado de esta notificación y si se negara, se extenderá una diligencia de entrega, firmando dos testigos en defecto de aquel.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa serán informados de la falta cometida y previamente de la extinción laboral impuesta, al objeto de que manifiesten lo que crean conveniente, sin que el parecer de éstos vincule a la empresa.

#### Artículo 17. *Extinción del contrato por voluntad del trabajador.*

El trabajador o trabajadora que cese voluntariamente, deberá preavisar a la empresa por escrito con al menos un mes en el caso de los trabajadores incluidos en el Grupo profesional 1 y quince días naturales en el resto del personal.

El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a la empresa a descontar de los salarios adeudados o de la liquidación que proceda por la resolución contractual, el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

### CAPÍTULO V

#### Clasificación profesional

#### Artículo 18. *Clasificación profesional.*

I. Criterios Generales.—La clasificación se realizará en grupos profesionales y áreas funcionales, por interpretación y aplicación de criterios generales, objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

Esta clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional que se corresponda directamente con las necesidades de la empresa, facilitando una mejor interpretación para todo el personal en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole.

En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes áreas profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades que realice mayoritariamente. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada área funcional la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en áreas inferiores.

II. Sistema de clasificación.—Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras, y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada trabajador o trabajadora a un determinado grupo profesional y área funcional son los siguientes:

A. Conocimientos: Factor cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos.

B. Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

C. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas, y funciones que se desarrollen.

D. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de su gestión.

E. Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación y las características del colectivo que tiene a su cargo.

F. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los anteriores factores enumerados en el puesto de trabajo encomendado.

#### Artículo 19. *Grupos profesionales.*

##### Grupo profesional I: Mandos.

Comprende aquellos trabajadores y trabajadoras que están a las órdenes inmediatas de la dirección, participando en la elaboración de la política de la empresa. Dirigen, organizan, coordinan, y se responsabilizan de todas las actividades en su puesto. Se les exige un alto grado de exigencia, autonomía e iniciativa.

El trabajador o trabajadora ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos, y la validez del resultado final dentro de los objetivos generales fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar las directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. Dirige un equipo de trabajadores y trabajadoras, y es responsabilidad suya la formación y desarrollo profesional, asesorándoles y solucionando los problemas que se le planteen. Tiene acceso y utiliza información privilegiada, que deberá guardar total confidencialidad.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que pudieran crearse.

Jefe de tienda.

Jefe de taller.

Jefe de Departamento.

Director de Departamento.

Director general.

Supervisor.

Técnico.

Formación: Titulación universitaria o equivalente, formación profesional superior o conocimientos profesionales adquiridos en base a una experiencia acreditada.

Este grupo profesional se divide en 2 áreas funcionales:

##### Área funcional 1.

##### Criterios generales.

Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la empresa. Funciones que suponen la realización de las tareas de más alta complejidad, tomando decisiones y con un grado máximo de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Desempeñan altos puestos directivos.

En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo, que, con este perfil, pudieran crearse.

Director de Departamento.

Director general.

Jefe de Departamento.

Supervisor.

## Área funcional 2.

### Criterios generales.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, en un ámbito o área de actuación inferior a la globalidad de la empresa.

En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que, con este perfil, pudieran crearse.

Jefe de tienda.

Jefe de taller.

Técnico.

Jefe de Sucursal.

Jefe de Sección.

Jefe de Organización.

### Grupo II: Personal cualificado.

Comprende aquellos trabajadores y trabajadoras que se dedican a la realización de todas aquellas tareas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo preciso, siguiendo las instrucciones de sus superiores jerárquicos. Se requieren conocimientos totales de su oficio o profesión, y aptitudes prácticas para su correcta ejecución, responsabilizándose de su trabajo y pudiendo requerir esfuerzo físico.

Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas, y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones.

Deberán guardar confidencialidad sobre la información existente en su área de trabajo.

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieran una formación reglada, o la experiencia equivalente para poder desarrollar el puesto con la destreza y conocimientos necesarios.

Incluye a todos aquellos trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo profesional con un alto nivel de conocimiento ó experiencia en su profesión. La realización de sus tareas se desarrolla con un mayor margen de autonomía sobre la base de la experiencia adquirida.

En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que, con este perfil, pudieran crearse.

Formación: Formación profesional o conocimientos profesionales adquiridos en base a una experiencia acreditada.

Oficial (Mecánico, Administrativo).

Dependiente Mayor.

Especialista.

### Grupo III: Personal de servicios.

Se refiere a los trabajadores y trabajadoras que se incorporan a la empresa, para realizar las tareas propias de la actividad, siguiendo un método de trabajo preciso y muy estructurado. Para estos puestos que no se requiere una formación específica reglada para su ejecución.

Realizan su trabajo con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional, pudiendo requerir esfuerzo físico.

El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables, exigiéndose sólo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes, o todos aquellos puestos de trabajo, que, con este perfil, pudieran crearse.

Auxiliar Administrativo.  
Peón de taller.  
Ayudante Dependiente y Dependiente.  
Mozo.  
Telefonista/Recepcionista.

Ámbito de aplicación. El presente sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo el personal de Anajana Investments, SLU.

Promoción profesional. Cuando como consecuencia de la promoción profesional un trabajador o trabajadora es ascendido/a a funciones correspondientes a un grupo profesional o área funcional superior, el trabajador o trabajadora quedará sometido a un período de prueba en su nuevo puesto de seis meses. Si como consecuencia de lo anterior, el trabajador o trabajadora no superase ese período de prueba, este/a volverá en las mismas condiciones que tuviese con anterioridad al cambio de puesto a su grupo profesional o área funcional de origen.

Si como consecuencia de la referida promoción profesional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, el trabajador o trabajadora será encuadrado/a en dicho grupo profesional.

## CAPÍTULO VI

### Tiempo de trabajo y descanso

#### Artículo 20. *Jornada laboral.*

1. Jornada.—La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del presente convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo promedio en cómputo anual.

Durante el mes de la Semana Santa y los meses de julio, agosto y diciembre se podrá distribuir la jornada ordinaria hasta 42,5 horas semanales, en cuyo caso se podrá distribuir de forma irregular la jornada en los restantes meses hasta alcanzar la jornada anual.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establece un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos, considerándose el mismo como tiempo de trabajo efectivo.

En ningún caso, para beneficiarse de la jornada máxima prevista podrá contabilizarse cualquier periodo que no corresponda a prestación efectiva de trabajo, excepto en lo previsto en el párrafo anterior.

Las retribuciones fijadas en este convenio colectivo por unidad de tiempo están fijadas en razón a la jornada máxima anual.

2. Descanso semanal.—El disfrute del descanso semanal podrá establecerse en cualquier día de la semana de forma rotativa, en base al calendario de distribución individual de jornada.

El descanso del medio día semanal podrá por acuerdo entre trabajador/a y empresa separarse del día completo, de esta manera se podrá disfrutar en otro día de la semana. Se procurará en la medida de lo posible que los descansos y libranzas se realicen en los días de menor afluencia, debiéndose garantizar siempre que al menos un 33% de la plantilla este disponible para prestar el servicio.

Los días 24 y 31 de diciembre se realizará una jornada de 6 horas trabajando la mitad de la plantilla cada uno de los días.

Artículo 21. *Calendario laboral.*

Durante el primer mes del año natural, la empresa elaborará el calendario laboral general de cada Centro, dándose traslado del mismo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras previamente a su exposición en el tablón de anuncios.

Así mismo la empresa dará traslado a los representantes de los trabajadores y trabajadoras antes de la finalización de cada año, el reparto de horas mensuales correspondiente al año siguiente.

Artículo 22. *Cuadros horarios y turnos de trabajo.*

La jornada de trabajo será de lunes a domingo dentro del horario de funcionamiento de cada centro (por regla general de 8:30 a 20:30 horas, y de 8:30 a 21:00 horas en los meses de junio, julio y agosto), estableciéndose como norma su realización en turno partido y rotativo, respetando en todo caso la legislación autonómica vigente en la materia.

La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Empresa, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en los apartados siguientes.

En cada centro se planificarán los cuadros horarios, de acuerdo a la jornada de trabajo especificada en punto primero del art. 21, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida, publicándose en el tablón de anuncios los días 25 de cada mes la adjudicación individual a cada trabajador de sus turnos, horas de entrada y salida y tiempos de descanso a efectuar durante el mes siguiente.

En cada centro, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, se podrá acordar unos horarios distintos, respetando lo anteriormente previsto en materia de tiempos de descanso.

En la división del turno en dos fracciones, ninguna de estas fracciones podrá ser menor de dos horas.

Se establece un descanso de comida de 2 horas y en los meses previo a Semana Santa, julio, agosto y diciembre se podrá ampliar a 3 horas de comida.

Las partes acuerdan que, con el objetivo de mejorar la conciliación laboral, en los centros con apertura ininterrumpida durante el día, se podrán hacer jornadas continuadas siempre y cuando se garantice el buen funcionamiento del centro. La elaboración de los horarios contará con la participación de Eduardo Montserrat Rodrigo, miembro del Comité de empresa y de la mesa negociadora, junto con el Departamento de Operaciones, con el objetivo de asegurar que se obtienen al menos un 50% de las jornadas continuadas en el total compañía y en cada centro concreto. Los horarios deben respetar los derechos horarios de los trabajadores y trabajadoras con jornadas especiales y siempre deben preservar el buen funcionamiento de cada uno de los centros con su casuística específica, lo que, caso de no lograrse, podrá implicar una reducción del porcentaje de jornadas continuadas en un centro concreto, aunque intentará maximizarse dentro de lo posible para lo que se cuenta con la participación de los trabajadores representados por Eduardo Montserrat.

Las partes se comprometen a trabajar conjuntamente para incrementar el porcentaje de personal polivalente tienda-taller. Ello redundará en una mayor facilidad para confeccionar los horarios y que todos los centros alcancen el porcentaje de jornadas continuadas pactado.

Por norma general, las jornadas continuadas serán de 6 horas (la mitad del tiempo de apertura de la mayoría de los centros). Estas jornadas continuadas se alternarán dentro de la misma semana con jornadas partidas hasta completar la jornada semanal correspondiente a cada mes y se respetarán los criterios enunciados en este artículo.

#### Artículo 23. *Inventarios.*

La empresa efectuará tres inventarios anuales, mínimo dos, además de los inventarios rotativos semanales, con el fin de tener un control efectivo de la pérdida desconocida, los trabajadores y trabajadoras tienen el deber de asistir a los mismos, al ser estos obligatorios por imperativo legal, contabilizándose las horas realizadas dentro del computo de la jornada anual, salvo que los mismos se realicen en domingo o festivo, en cuyo caso se compensará al trabajador con 1,5 horas por hora trabajada. El disfrute de dicha compensación se acordará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador atendiendo a las necesidades del centro.

Cuando sea necesario la empresa abonará al trabajador o trabajadora que haya intervenido en la realización del inventario el importe de la comida.

Quedan exentos de tal obligación los trabajadores y trabajadoras que en ese momento se encuentren disfrutando del derecho de reducción de jornada por razones de guarda legal.

#### Artículo 24. *Verificación y control.*

El control y verificación de la ejecución efectiva de la jornada anual pactada se realizará, con carácter individual. Dentro del primer trimestre del año siguiente la Comisión Paritaria se reunirán para revisar la ejecución efectiva de la jornada anual pactada y analizar las desviaciones.

#### Artículo 25. *Vacaciones.*

1. Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán por cada año de servicio de un período de vacaciones retribuido de 30 días naturales.

Los trabajadores y trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

2. Toda vez, que los meses de mayor venta y afluencia de clientes son junio, julio, agosto, diciembre, la semana previa a la Semana Santa y los días laborales de Semana Santa, con el fin de adecuar la plantilla a las necesidades de venta de la empresa, se evitarán salidas masivas en dichos periodos.

Las vacaciones estivales se considerarán dentro del periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

En estos periodos será obligatoria la presencia de un mando del Centro, que, en su caso, podrá ser sustituido por un trabajador o trabajadora cualificado/a para realizar las funciones propias de dicha categoría, y ello previa autorización de la empresa.

3. Los trabajadores y trabajadoras con derecho a 30 días de vacaciones disfrutaran entre el 1 de junio y el 30 septiembre de, al menos, 14 días naturales ininterrumpidos de su periodo vacacional, siempre y cuando se den las siguientes condiciones:

- a) Que no suponga la salida de más del 10 % del personal de cada centro.
- b) Que ello no suponga que haya que contratar refuerzos extraordinarios.
- c) Que queden los efectivos suficientes para mantener asegurado el buen funcionamiento del centro.
- d) Los cuadros de vacaciones de los centros deberán estar planificados y visados por los distintos departamentos antes del 31 de marzo de cada año.

Las partes acuerdan expresamente que estos porcentajes podrán ser modificados incluso hasta en un máximo del 20% del personal del centro en los siguientes periodos dentro de la época estival, con el fin de garantizar que todo el personal de los centros pueda disfrutar de sus vacaciones en dicho periodo:

Del 1 de junio al 30 de junio.

Del 15 de agosto al 30 de septiembre.

Sin embargo, los porcentajes indicados en el punto 3 a) no podrán ser modificados en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de agosto.

Ejemplo:

Cálculo del 10% para un centro de 8 trabajadores y trabajadoras:

- a) Total, días naturales a disfrutar por la plantilla entre junio y septiembre: 8 trabajadores  $\times$  15 días naturales = 120 días.
- b) A disfrutar entre julio y agosto: El 10% de 8 = 0,8; 0,8  $\times$  30 días naturales de vacaciones = 24 días por mes; 24  $\times$  2 meses (julio y agosto) = 48 días.
- c) A disfrutar en junio y septiembre el resto de los días naturales de vacaciones: 120 días – 48 días disfrutados en julio y agosto = 72 días naturales.

El resto de las vacaciones se disfrutarán, fuera del anterior periodo, por semanas completas y de acuerdo entre el Jefe de centro, la empresa y el trabajador.

4. Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute, conforme al calendario, fijado anualmente en un máximo de tres periodos, salvo pacto en contrario. La Dirección podrá excluir del disfrute de las vacaciones aquellas fechas que coincidan con la mayor actividad productiva, excepto los periodos fijados en el punto anterior.

5. Los turnos de vacaciones, relativos a los periodos especificados en el apartado 3 del presente artículo, serán establecidos por la Dirección de la Empresa para asegurar de este modo que queden cubiertas las necesidades de los centros para el desarrollo de su actividad.

6. Se establece como principio y preferencia básica para el derecho de opción de los trabajadores y trabajadoras a un determinado turno de vacaciones la antigüedad en el centro, si bien quien tuvo preferencia sobre otro trabajador o trabajadora en la elección de turno un año, pierda esa primacía de opción para los años sucesivos hasta tanto no lo ejerciten el resto de sus compañeros o compañeras de centro.

7. En virtud de lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión.

Asimismo los trabajadores y trabajadoras podrán acumular sus vacaciones con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras.

8. Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, por causas distintas a las expuestas en el punto anterior, que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a 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

9. Los trabajadores y trabajadoras tendrán la obligación de solicitar las vacaciones por escrito a su Jefe de Centro quien tramitará las solicitudes con el Dpto. de Recursos Humanos, no considerándose autorizadas hasta la cumplimentación de dicho trámite.

10. En el caso de que todos los trabajadores y trabajadoras de un mismo centro de trabajo no disfruten de ningún día de vacaciones en el periodo comprendido del 15 de junio a 15 de septiembre del año en curso y hayan prestado servicios efectivamente durante la totalidad de dichos días, la empresa establece una compensación económica de 150 euros, que deberá ser abonada en la nómina del mes de septiembre.

11. En el caso de que algún trabajador o trabajadora no disfrute de ningún día de vacaciones en el periodo comprendido del 15 de junio al 15 de septiembre del año en curso y hayan prestado servicios efectivamente durante la totalidad de dichos días, la

empresa establece una compensación económica de 175 euros, que deberá ser abonada en la nómina del mes de septiembre.

12. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural al que corresponden. Únicamente en los casos en que, por motivos justificados y excepcionales, el trabajador no haya podido disfrutar de sus vacaciones dentro del mismo, por acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora se podrán disfrutar dichas vacaciones dentro del primer trimestre del año natural siguiente.

#### Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta por trabajador al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

El valor de las horas extraordinarias será el valor de la hora ordinaria por 1,5 horas.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas en tiempo de descanso, por acuerdo entre el trabajador y la empresa, dentro de los dos meses siguientes a su realización, a razón de lo descrito en el párrafo anterior.

## CAPÍTULO VII

### Régimen retributivo

#### Artículo 27. *Estructura salarial.*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los conceptos retributivos de todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este acuerdo se unificarán necesariamente en los conceptos salariales previstos en el presente Convenio.

Las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base de grupo y los complementos del mismo.

#### Artículo 28. *Salario base.*

Se entiende por salario base de grupo, el salario mínimo establecido en cada grupo profesional y que debe alcanzar un trabajador o trabajadora en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales del presente Convenio colectivo.

#### Artículo 29. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador o trabajadora y su adscripción a un grupo profesional.

Los complementos salariales se ajustarán, esencialmente, a algunas de las siguientes modalidades: Personales, de puesto de trabajo y por calidad o cantidad de trabajo.

#### Artículo 30. *Complemento personal de antigüedad.*

Si durante el plazo de vigencia del presente Convenio las ventas de los Centros Anjana (Alcobendas, Alcorcón, Alicante, Almería, Chamartín, Córdoba, Cornellá, Granada, La Red, Las Rozas, Leganés, Linares, Málaga, Móstoles, Pinto, Rivas, San Fernando, San Juan de Aznalfarache, San Sebastián de los Reyes y Store) alcanzarán la cifra de treinta y cinco millones cuatrocientos treinta mil euros se procederá a reactivar el cómputo de la antigüedad para tener derecho a este complemento.

En el supuesto de que dentro de la vigencia del presente Convenio no se den los presupuestos anteriormente referidos para la reactivación del cómputo de la antigüedad, para próximos convenios se tomara como base la cifra de ventas de 37 millones.

Artículo 31. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones básicas establecidas en el presente Convenio se entienden distribuidas con carácter general.

No obstante, la distribución establecida en el Convenio vendrá determinada según el pacto o acuerdo de cada Provincia, en todo caso se respetarán los usos y costumbres, salvo acuerdo individual entre Empresa y Trabajador.

Artículo 32. *Retribución variable.*

Se establece, para el periodo de vigencia del presente Convenio, una retribución variable que se aplicará a toda la plantilla de Anjana, es decir, Centros ANJANA, Oficinas Centrales y Call Center.

Se fija como criterio para la percepción de dicha retribución variable, el siguiente:

Se partirá de la cifra de ventas sin IVA del año anterior y si se alcanza el objetivo de ventas para el año en curso, se abonará el 7% de la diferencia entre las dos cifras.

En el caso de incrementar en +1€ el objetivo de ventas del año en curso, se ofrecerá además el 10% de la diferencia entre el objetivo de ventas y las ventas reales.

Se adjunta ejemplo:

Centro	Vtas. 2016	Objetivo 2017	Dif. 2017 V.s 2016	1.º variable 7%	Vtas. reales	Dif. obj 2017 vs real 2017	2.º variable 10%	Total a percibir
Almería . . . . .	993.270,88	1.026.006,64	32.735,76	2.291,50	1.077.300	51.300,33	5.130,03	7.421,54

La cifra resultante se repartirá entre los trabajadores y trabajadoras de dicho centro en función de su jornada laboral pactada.

Se realizará un seguimiento mensual a los efectos de control de los objetivos de ventas, salvo en los meses de marzo y abril en los que para evitar distorsiones debido a las fechas de Semana Santa se hará un seguimiento y valoración global de los dos meses, que será enviado a cada uno de los centros para su publicación y conocimiento.

La empresa procederá al pago del Incentivo en la nómina siguiente al mes en que se cumplan dichos objetivos.

El incentivo para el personal de Central y Call Center, estará sujeto al cumplimiento de las ventas objetivos del total de los centros. La cuantía a percibir será la siguiente:

Tramo consecución vtas sin IVA	Importe a percibir - Euros
< 97% . . . . .	0
>97% Y < 100% . . . . .	300
>100% y <105% . . . . .	500
>105% en adelante . . . . .	1.000

La empresa procederá al pago del Incentivo de forma anual, procediendo a incluir el pago en el mes de enero del año siguiente.

Serán causas de exclusión del cobro del incentivo el absentismo laboral individual que esté por encima del absentismo laboral del centro sin contemplarse las bajas de larga duración (salvo que sea como consecuencia de un accidente laboral).

Este Incentivo será un concepto no absorbible ni compensable y no supondrá un aumento salarial consolidable como salario fijo.

## Artículo 33. *Compensación domingos y festivos.*

Los domingos de apertura permitida y los festivos por acuerdo entre la empresa y trabajadores y trabajadoras se compensará con 1.50 por hora trabajada, dicha compensación se tratará, en la medida de lo posible, que sigan las pautas a las establecidas en el artículo 20 del presente convenio.

Los días festivos del Calendario Laboral, que no sean domingos, tendrán el mismo tratamiento que los anteriores siendo compensados a razón de dos horas de descanso por hora trabajada.

Se establece que los trabajadores tendrán derecho a librar un sábado completo por cada tres domingos o festivos trabajados, sin afectar lo anterior al cómputo de horas de libranza.

## Artículo 34. *Quebranto de moneda.*

El personal de la empresa que realice pagos y cobros, siendo responsable de los mismos, percibirá, en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 24,95 Euros a partir de la firma del presente Convenio. Este importe quedará dentro de la masa salarial de cada trabajador o trabajadora, siendo importe fijo durante la vigencia de convenio.

## Artículo 35. *Justificantes de pago.*

La empresa facilitará a cada trabajador o trabajadora mediante su puesta a disposición en una intranet específica y securizada, el justificante que acredite claramente con exactitud la totalidad de las cantidades que percibe y los conceptos correspondientes a cada una de ellas.

## Artículo 36. *Incrementos salariales.*

Para los años 2017, 2018 y 2019, el incremento del salario base de grupo y de los complementos personales, será el 1.5%, 2% y 3% respectivamente.

## CAPÍTULO VIII

### **Licencias, protección a la vida familiar y excedencias**

## Artículo 37. *Licencias retribuidas.*

El trabajador/a, previo aviso y posterior justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

a) Asistencia a consulta médica del trabajador/a, por el tiempo necesario y siendo obligatorio presentación del correspondiente justificante visado por el facultativo con acreditación de la hora de la cita y terminación de consulta.

b) Asistencia a consulta médica para acompañar a hijos menores, de hasta 14 años de edad, y a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad que presenten alguna discapacidad psíquica, física o sensorial. En este supuesto el permiso deberá solicitarse con suficiente antelación y justificarse posteriormente, con acreditación de la hora de la cita y terminación de consulta.

c) Por matrimonio de padre, hijos o hermanos, 1 día natural y 2 días si es necesario desplazamiento.

d) Por traslado de domicilio, 1 día laborable.

e) Por nacimiento de hijo, 2 días laborables, si es necesario desplazamiento 4 días. En el supuesto en que sea necesaria intervención quirúrgica, el permiso será de 3 y 5 días respectivamente.

f) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, hermanos y hermanos políticos padres y padres

políticos, nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos) 2 días naturales. Si es necesario desplazamiento 3 días naturales.

g) Por fallecimiento de parientes de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, hermanos y hermanos políticos padres y padres políticos, nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos) 2 días y 4 días si es necesario desplazamiento.

h) Por matrimonio del trabajador/a, 15 días naturales.

i) Dos días de libre disposición. El trabajador/a deberá acordar las fechas de su disfrute con el Jefe de Centro, previa solicitud, en el caso de que dos trabajadores y trabajadoras coincidan en su solicitud tendrá preferencia la solicitud que tenga fecha anterior.

j) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada normal en media hora con el mismo fin.

Este derecho se podrá acumular al final de la baja por maternidad por un periodo máximo de 16 días laborables. Debiendo comunicar el trabajador/a su opción del disfrute con al menos dos meses de antelación a la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

k) El trabajador o trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o lo que establezca la legislación vigente en cada momento, o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La reducción de jornada contemplada en los dos últimos apartados constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La referencia al cónyuge se entenderá no solo al vínculo matrimonial, sino también a vinculación afectiva y convivencia demostrada con independencia de la orientación sexual, justificado mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial mediante acta notarial.

#### Artículo 38. *Permisos no retribuidos.*

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar que se les conceda hasta 30 días laborables al año de permiso sin sueldo, cuando concurren graves motivos de índole familiar, intervención quirúrgica, estudios, etc., de conformidad con el artículo precedente.

La referida solicitud deberá realizarse por escrito, con justificación del motivo de la misma y al menos con 15 días de antelación.

Artículo 39. *Excedencia.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores y trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses, cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Únicamente cuando el padre y la madre generasen este derecho siendo ambos trabajadores de la misma empresa por el mismo sujeto causante y sólo por razones justificadas de funcionamiento de la misma, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo.

3. El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

El trabajador o trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

## CAPÍTULO IX

**Condiciones sociales**Artículo 40. *Incapacidad temporal.*

En los supuestos de situación de incapacidad temporal, previa emisión del correspondiente parte de baja emitido por el facultativo que le asista, el pago de la prestación se aplicará conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Se establece un complemento desde el primer día sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario base y complemento de salario base, si lo estuviera percibiendo, hasta un máximo de doce meses en los siguientes supuestos:

- a) En caso de intervención quirúrgica y/o ingreso hospitalario del trabajador.
- b) En los casos de situación de maternidad.

c) En los casos en los que el trabajador tenga una inmovilización mediante férula o escayola que impida su movilidad.

d) Las bajas médicas por Accidente de Trabajo, incluidos los accidentes *in itinere*.

e) Asistencia a Servicios de Urgencia por enfermedad grave mediante justificante de la misma. En el caso de que el trabajador no quiera justificarlo no se complementará.

En el supuesto de que el absentismo causado como consecuencia de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes a nivel compañía superase el 2% en un cuatrimestre, la Empresa dejará de complementar el supuesto e) en el siguiente cuatrimestre.

Para tener derecho a estos complementos será requisito imprescindible que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos reglamentarios en tiempo y forma.

#### Artículo 41. *Beneficios sociales.*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán acceso a los descuentos y ofertas de los diferentes proveedores de productos y servicios de la empresa.

Asimismo, podrán tener acceso a descuentos preferentes en la contratación de servicios de salud y otros seguros.

#### Artículo 42. *Seguro de vida.*

La empresa se obliga a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, para los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio. Los beneficiarios del mismo serán los herederos legales del trabajador, salvo que solicite expresamente por escrito a la compañía otro beneficiario. Se procederá a incrementar el 1% por año de vigencia del convenio la cobertura de dicho seguro.

## CAPÍTULO X

### Formación

#### Artículo 43. *Formación.*

##### A) Declaración de principios.

Las partes firmantes consideran que la formación profesional es un factor decisivo para la mejor aptitud profesional de los trabajadores y trabajadoras, y para aumentar la competitividad de la Empresa.

Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todos los trabajadores y trabajadoras y fomentar muy especialmente la acción formativa de carácter profesional.

Los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que corresponden a su trabajo y permitan su promoción profesional.

El personal polivalente tienda-taller realizará trabajos acordes con su formación y experiencia, inicialmente bajo supervisión de los mandos u otro personal cualificado, hasta lograr la destreza necesaria para realizarlos sin supervisión.

La Dirección de Recursos Humanos realizará el estudio y desarrollo de los planes formativos encaminados al perfeccionamiento profesional del personal.

Todo cambio tecnológico que lleve aparejadas necesidades de reciclaje, reordenación profesional, formación, etc., se estudiará conjuntamente con el Comité de Empresa.

##### B) Objetivos.

Potenciar planes de formación dentro de la Empresa para un mejor desarrollo personal y profesional, adecuando los criterios formativos a los puestos de trabajo.

Dichos planes identificarán las necesidades formativas de la Empresa y su contenido será adecuado a los objetivos de gestión.

Adecuar la formación a la evolución de las nuevas profesiones, del empleo y de los cambios tecnológicos internos.

Actualizar y potenciará la capacidad de gestión de los mandos intermedios y cuadros.

Cuando por razones organizativas la empresa cambie a una persona de puesto de trabajo se prestará especial atención a la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto.

C) Participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Al objeto de dar participación a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la Dirección de Recursos Humanos remitirá anualmente a los RLT un informe con la formación impartida anualmente y los planes de formación para el año siguiente.

La representación de los trabajadores y trabajadoras reportará cualquier asunto relacionado con la formación a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa cuando se considere que se vulneran derechos de los trabajadores y trabajadoras o se discriminan por alguna razón.

D) Asistencia a los cursos de formación.

La empresa se compromete a realizar una formación continuada a los trabajadores y trabajadoras con el fin de facilitar el desarrollo profesional y la promoción interna de los mismos, así como para mejorar la competitividad de la empresa, proporcionando la especialidad requerida y desarrollando nuevas técnicas y herramientas.

Esta formación estará sujeta a disponibilidad de fondos subvencionados, a la disposición de los distintos proveedores para la formación técnica, así como a la disponibilidad horaria según las necesidades de servicios en los distintos centros.

La asistencia a los cursos de formación y su mayor aprovechamiento es obligatoria.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores y trabajadoras los medios organizativos y económicos necesarios para recibir la formación asignada.

## CAPÍTULO XI

### Otros derechos y obligaciones

Artículo 44. *Prendas de trabajo.*

A los trabajadores que se les exija llevar un uniforme determinado, se les facilitará por parte de la empresa en concepto de útiles de trabajo.

Los trabajadores vienen obligados a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca. Dichos uniformes serán reintegrados a la empresa a la finalización de la relación laboral.

El mantenimiento del buen estado del vestuario será por cuenta del trabajador. La reposición de las prendas se hará en función de su desgaste.

Artículo 45. *Custodia de herramientas.*

El trabajador deberá aplicar la máxima diligencia en la utilización y conservación del carro de herramientas, útiles, materiales y herramientas facilitadas por Anjana para el exclusivo desempeño de la actividad profesional, asumiendo la responsabilidad directa sobre los posibles desperfectos o pérdidas que sufra cualquiera de las herramientas y enseres entregados, y que sean debidos a un uso imprudente o negligente de los mismos. En este caso, podrán ser deducidos de la nómina el importe incurrido por la pérdida o desperfectos ocasionados.

Artículo 46. *Uso de los recursos informáticos.*

Las herramientas informáticas que se ponen a disposición de todos los trabajadores (correo electrónico, Internet, etc.) son para un uso exclusivamente profesional, no pudiendo

utilizarse para la gestión de cuestiones personales, pudiendo la empresa realizar controles aleatorios para verificar el respeto por parte de los trabajadores de esta medida.

## CAPÍTULO XII

### Derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras

#### Artículo 47. *Principio de igualdad.*

La empresa se compromete a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y a tal efecto se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.

#### Artículo 48. *Principio de no discriminación.*

La empresa se compromete a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores y trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

#### Artículo 49. *Planes de igualdad.*

Al objeto de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de acuerdo con los principios y objetivos que la inspiran, las partes firmantes negociaron y acordaron un Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad es el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

## CAPÍTULO XIII

### Derechos sindicales

#### Artículo 50. *Derechos y garantías sindicales.*

Los delegados o miembros de los comités de empresa gozarán de las garantías que los reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina y de la garantía prevista en el artículo 9.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

A nivel de empresa, los delegados o miembros de comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la ley en cuestión les reconozca, en favor de otro Delegado o miembro de su Comité de Empresa.

Para que lo anterior surja efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre de cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Los RLT se comprometen a comunicar con al menos 48 horas de antelación el disfrute de sus horas sindicales a menos que exista causa justificada que lo impida y a presentar los justificantes necesarios con posterioridad al disfrute de dichas horas.

#### Artículo 51. *Comité intercentros.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un comité intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que excediendo de las competencias propias de los comités de empresa o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de la empresa, deban ser tratados con carácter general.

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

El Comité Intercentros estará integrado por siete miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro o delegados de personal y en la constitución del comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en la empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de miembro del comité o delegado de personal. Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del comité intercentros.

Serán funciones específicas del Comité Intercentros, junto con la dirección de la empresa, la negociación de convenios colectivos posteriores y la participación en reuniones informativas anuales y las relativas a materias específicas del convenio, siguiendo el procedimiento legal oportuno. También será competencia del Comité Intercentros intervenir en aquellos procesos, negociaciones, etc., que afecten a la generalidad de la empresa o a varios centros de trabajo.

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

#### Artículo 52. *Comisión paritaria.*

Se establece una Comisión Mixta compuesta por 4 miembros que hayan intervenido en las negociaciones como órgano de interpretación y vigilancia del convenio, 2 de ellos nombrados por los representantes de los trabajadores y trabajadoras y los otros 2 nombrados por la dirección de la empresa.

Por la representación de los trabajadores y trabajadoras:

- Eduardo Montserrat Rodrigo.
- José Antonio Martínez Liñán.

Por la representación de la Dirección de la Empresa:

- Antonio Segura, Director General.
- Gema Cabeza, Jefe de Personal.

Serán suplentes el resto de participantes en la negociación. La comisión paritaria podrá acordar su participación en función de los temas a tratar.

El funcionamiento de la Comisión Paritaria se regirá por lo dispuesto en las normas legales o reglamentarias dictadas sobre la materia.

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del presente Convenio, siguiendo el procedimiento legal aplicable. La Comisión Paritaria se constituirá para asuntos concretos de su competencia, así como en Comisiones de Trabajo específicas que se pudieran crear.

A estos efectos, se acuerdan constituir las siguientes Comisiones de Trabajo:

- Comisión de Salud Laboral.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio.

La Comisión Paritaria resolverá en plazo de diez (10) días a partir de su presentación, los asuntos calificados como ordinarios, y en siete días los calificados como extraordinarios.

En cualquier caso, la Comisión Paritaria se reunirá trimestralmente de forma ordinaria y de forma extraordinaria cuando los solicite una de las dos partes.

Funciones:

1.º De interpretación del Convenio.

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del Convenio.
- c) Mediación o arbitraje, derivado de las cuestiones sobre aplicación del convenio, y que sean sometidas por las partes a su consideración.

2.º Emisión de informes. Con el fin de mejorar el nivel de relaciones laborales en diferentes materias como las actividades formativas realizadas, la salud laboral, el absentismo o el empleo, contrataciones, etc.

Tanto los representantes de los trabajadores y trabajadoras como la empresa podrán designar libremente asesores, de manera ocasional o permanente en cuantas materias sean de su competencia.

## CAPÍTULO XIV

### Salud laboral

Artículo 53. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo según lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL.

Artículo 54. *Seguridad y salud en el trabajo.*

Según lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa se compromete a garantizar una formación adecuada en estas materias a todos los trabajadores y trabajadoras.

Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

La representación de los trabajadores y trabajadoras en esta materia será llevada a cabo por los delegados de prevención cuyo nombramiento, competencias y facultades serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la LPRL.

En este sentido, se constituirá un comité de seguridad y salud en los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores y trabajadoras. En los centros de trabajo que se encuentren dentro de la misma Provincia y que en su conjunto sumen más de 50 trabajadores y trabajadoras se creará un comité de seguridad y salud conjunto, con el objeto de hacer el seguimiento de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las funciones y competencias de esta comisión serán las que determina el artículo 39 de la LPRL. En los centros donde hay delegados de personal éstos ejercerán la función de delegados de prevención.

Se garantizarán los medios materiales necesarios para el correcto desarrollo del trabajo de esta comisión.

Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a empresas subcontratadas o ETTs serán representados por los delegados de prevención Anjana Investments, SLU.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, información y consulta en materia de prevención de riesgos laborales.

Será obligatorio para los trabajadores y trabajadoras, utilizar los equipos de protección tanto de la maquinaria como los individuales, y participar en todas aquellas actividades preventivas que la empresa le requiriera en su momento.

## CAPÍTULO XV

### Faltas y sanciones

#### Artículo 55. *Criterios generales.*

1. La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores y trabajadoras 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.

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 y trabajadoras de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

#### Artículo 56. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en una ocasión en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

#### Artículo 57. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de una ocasión en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, así como el incumplimiento de los procedimientos establecidos por la empresa para el correcto desempeño del puesto de trabajo, normas de seguridad y salud, equipos de protección, inasistencia a pruebas médicas obligatorias, etc.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- k) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo.

l) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa cuando exista perjuicio económico para la compañía.

m) La reincidencia en la comisión de falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

Artículo 58. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) Retrasar la apertura del centro, o adelantar su cierre sin autorización expresa de su superior.

c) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

e) Negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de su actividad, pudiendo provocar daños al vehículo o enseres del cliente, así como pudiendo poner en peligro la integridad física del mismo.

f) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

g) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

h) Cualquier acción u omisión tendente a falsear, modificar o encubrir la realidad del stock de mercancías, el dinero en caja, en inventarios, aplicación de descuentos o beneficios, venta o devolución incorrecta de productos o servicios, que suponga una pérdida económica para la empresa.

i) Efectuar trabajos sobre cualquier vehículo sin mediar una orden de trabajo.

j) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

m) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

n) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

o) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

p) La transgresión de la buena fe contractual, así como los abusos de confianza en el desempeño del trabajo

q) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

## Artículo 59. Sanciones.

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.  
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

- c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.  
Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.  
Despido.

## Artículo 60. Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán:

- Faltas leves: a los diez días.
- Faltas graves: a los veinte días.
- Faltas muy graves: a los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden 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.

## Disposición adicional primera.

En lo no previsto en este Convenio las partes se someten al Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

## Disposición Adicional Segunda. Acuerdo Nacional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC).

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan su adhesión al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) en el ámbito estatal, así como a los distintos órganos de mediación y arbitraje de las CC.AA.

## Disposición adicional tercera.

El complemento personal que perciben los trabajadores y que tiene su origen en lo dispuesto en el párrafo primero del I convenio colectivo no podrá compensarse con nuevos conceptos salariales de carácter obligatorio ni absorberse de él los sucesivos incrementos.

## Disposición adicional cuarta.

Se establecen tablas salariales por categoría a nivel nacional para la vigencia del presente convenio.

Grupo	Área funcional	Año 2017	Año 2018	Año 2019
3	Personal de servicios.	11.916,10	12.154,42	12.519,05
2	Personal cualificado.	12.223,88	12.468,36	12.842,41
1	Mandos.	14.007,28	14.287,43	14.716,05

Salario bruto anual/12 pagas.

## ANEXO 1

## Disfrute de fiestas locales

Localidad	Feria	Sábado santo
Sevilla (todos los centros).	8:30 a 14:30 de martes a viernes y sábado de 9 a 14:00 (Feria Sevilla).	De 9 a 14:00 horas.
Córdoba.	Lunes y martes de 8:30 a 20:30. Miércoles, jueves, viernes y sábado de 8.30 a 14.30.	De 8:30 a 15:00 horas.
Granada.	Martes, miércoles, viernes y sábado de 8:30 a 14:30 (Corpus).	
Almería.	De 8:30 a 14:30 de lunes a sábado.	
Málaga.	Tres jornadas de 8:30 a 14:30 distribuidos durante la semana de feria.	
Linares.	Feria del 27 de agosto al 1 de septiembre, el 28 y otro día de la semana festivo y el resto horario de 8:30 a 14:30.	