



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Apoio ao Emprego, Emprendemento e Economía Social

Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo do sector do comercio vario da provincia da Coruña, con código de convenio 15003955012002.

O 12 de xuño de 2023 tivo entrada no REGCON a solicitude de inscrición e publicación do Convenio colectivo do sector do comercio vario da provincia da Coruña, con **código de convenio** 15003955012002.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2010), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60 de 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Promoción do Emprego e Igualdade da Coruña é competente para resolver a inscrición e publicación deste convenio, ao abeiro do Decreto 58/2022, do 15 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia (DOG núm. 94, de 16 de maio de 2022) e no Decreto 123/2022, do 23 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade (DOG núm. 130, de 08 de xullo de 2022).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. Inscribir o Convenio colectivo da sector do comercio vario da provincia da Coruña.
2. Ordenar a remisión do texto deste convenio colectivo ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 15 de xuño de 2023

A xefa territorial de Promoción do Emprego e Igualdade

Judit Fontela Baro

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO VARIO DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA**Artículo 1.-Ámbito de aplicación.**

El presente convenio será de aplicación para todas las empresas y el personal trabajador de la PROVINCIA DE A CORUÑA dedicadas al Comercio, dentro de las actividades de Comercio en cualquiera de sus modalidades (mayor, menor, etc.) de productos de material eléctrico, electrónico e informático, comercio de todo tipo de maquinaria, comercio de materiales de construcción, pinturas, barnices, material de saneamiento y material de decoración, comercio de máquinas, accesorios y útiles agrícolas, incluidos tractores, repuestos y accesorios de vehículos de motor, alquiler de maquinaria, accesorios y útiles agrícolas, de vehículos a motor, comercio de relojes, joyería y platería, comercio de vehículos a motor, motocicletas ciclomotores, bicicletas, comercio de textil, comercio de piel, comercio de mueble, y, en general, a todas aquellas empresas que dentro de la actividad del comercio no estén encuadradas en el ámbito funcional de otro Convenio de Sector o empresa y, siempre que estas condiciones superen globalmente las aquí pactadas.

Artículo 2.-Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, desde la fecha de publicación, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2025. No obstante, los efectos económicos se aplicarán, en los términos recogidos en este convenio, desde el 1 de enero de 2020.

Una vez finalizada su vigencia, y en tanto se negocia un nuevo convenio colectivo, éste permanecerá ultravigente mientras no sea sustituido por otro.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio con, al menos, un mes de antelación al término de su vigencia mediante las formalidades previstas en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de falta de denuncia, el convenio se prorrogará de año en año, incrementándose las tablas salariales en el IPC real del año anterior.

ARTÍCULO 3.-COMISIÓN MIXTA.

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, que tendrá su sede en Plaza Luis Seoane, torre 1, entreplanta, A Coruña CP 15008, teléfono 981174141.

La Comisión mixta estará integrada paritariamente por 4 vocales representantes de las centrales sindicales firmantes de este convenio (2 por UGT y 2 por CCOO) y 4 representantes de los empresarios afectados por el mismo.

La comisión será convocada por cualquiera de las partes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresen fecha, lugar y hora para la celebración de la reunión, la cual deberá contestar a la otra parte en un plazo no superior a tres días. La reunión se celebrará en el plazo improrrogable de 10 días desde la recepción de la comunicación de la misma por la otra parte.

Son funciones específicas de la Comisión mixta las siguientes:

- Interpretación del convenio colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento del convenio.
- Facultad de conciliación previa de aquellas cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo por las partes.
- Clasificación profesional.
- Resto de funciones establecidas a lo largo del articulado del convenio.

En el caso de discrepancias en el seno de la Comisión mixta, éstas podrán por acuerdo de las partes, ser sometidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el AGA.

ARTÍCULO 4.-JORNADA DE TRABAJO.

A) Para Comercio textil se acuerda lo siguiente: La jornada máxima de trabajo queda establecida en 40 horas semanales de promedio en Cómputo anual. Si como consecuencia de alguna norma de carácter general y rango superior se decretase la reducción de jornada, se reducirá, en los términos que establezca dicha norma, la jornada establecida en el presente convenio.

Respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, cada empresa podrá realizar distribuciones irregulares de jornada, respetando el número máximo diario de nueve horas y el descanso semanal dominical de un día.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del R.D. 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, se permite la acumulación del medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, por períodos de hasta cuatro semanas, o su separación respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

En el caso de que la jornada sea superior a 6 horas continuadas, los trabajadores disfrutarán de un tiempo de descanso de 15 minutos, que se considerará de trabajo efectivo.

El número de horas anuales de trabajo efectivo será de un máximo de 1.790 horas.

Desde el año 2024 cada empresa garantizará que las personas trabajadoras disfruten de descanso por lo menos 6 sábados al año (excluyendo los que coincidan con sus vacaciones), excluyendo los períodos de mayores ventas.

B) Para el resto de los sectores: Será de 40 horas a la semana con un cómputo anual máximo de 1790 horas.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales desde el lunes hasta las 14.00 horas del sábado, con carácter general.

La parte empresarial negociadora de este convenio, se reserva el derecho de hacer extensiva la jornada a las tardes del sábado, si las circunstancias del mercado lo hacen conveniente.

Las jornadas de los sábados-Puente podrán sustituirse por otras horas de trabajo por acuerdo en cada empresa.

Desde el año 2024 cada empresa garantizará que las personas trabajadoras disfruten de descanso por lo menos 6 sábados al año (excluyendo los que coincidan con sus vacaciones), excluyendo los períodos de mayores ventas.

ARTÍCULO 5.-VACACIONES.

Se acuerda lo siguiente:

a) Para comercio textil: el personal afectado por este convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, con la posibilidad de fraccionamiento no superior a dos períodos, salvo acuerdo entre trabajador/a y empresa. Quince días, como mínimo, se disfrutarán entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. Se procurará que los trabajadores y trabajadoras disfruten de sus vacaciones de forma rotatoria.

El personal conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes al comienzo del disfrute y, se anunciarán en el tablón de anuncios del centro de trabajo. Se entiende que las personas trabajadoras estarán enteradas de tales fechas con la simple exposición de las mismas en el citado tablón de anuncios.

Cuando el trabajador o trabajadora cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de sus vacaciones o al abono económico de las mismas.

b) Para el resto del sector: se concederán 30 días naturales, de los cuales 15 días, como mínimo, tendrán que ser entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. De ser posible se disfrutará el período de vacaciones ininterrumpidamente en dichos meses.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. Todo el personal tiene derecho a conocer la fecha del inicio con dos meses de antelación.

Las personas que disfruten de algún período de vacaciones entre el 31 de octubre y el 28 de marzo percibirán una gratificación de 12'02 euros.

ARTÍCULO 6.-SALARIO HORA PROFESIONAL.

Para su determinación se tendrán en cuenta los conceptos siguientes:

A) Salario base.

B) Las pagas extraordinarias de marzo, julio y navidad, en la medida que se pacte este convenio.

C) El premio de antigüedad consolidada.

D) Plus de permanencia en la empresa.

E) Complementos personales

Los conceptos anteriores se refieren a la jornada establecida en este convenio.

ARTÍCULO 7.-SALARIO BASE.

Los salarios base establecidos por cada grupo y nivel retributivo, por unidad de tiempo, son los que se recogen en el anexo I.

ARTÍCULO 8.-ANTIGÜEDAD.

Las cantidades que viniera percibiendo el personal en concepto de antigüedad a 31 DE DICIEMBRE de 1998 se denominarán "complemento personal por antigüedad consolidada", no siendo ni absorbibles ni compensables e incrementándose todos los años en la misma proporción que se incrementa el salario base. Excepto para Comercio Textil y Comercio de Piel que será a 31 de diciembre de 2001. Para Comercio textil el Complemento de Antigüedad Inamovible (CAI) mantendrá el

mismo régimen jurídico que hasta el momento tiene, o sea, la cuantía del CAI quedará congelada entre tanto el trabajador o trabajadora permanezca en la empresa.

ARTÍCULO 9.-PLUS DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA.

Con cálculo a partir del 01 de enero de 1999, excepto para Comercio Textil y Comercio de Piel que será a partir de 1 de Enero de 2002, los trabajadores y trabajadoras percibirán la cantidad de 20,06 euros al mes por cada cuatro años de permanencia en la empresa (relativo al año 2022); durante el año 2023 la cantidad de 20,86 euros al mes por cada cuatro años de permanencia en la empresa; durante el año 2024 la cantidad de 21,49 euros al mes por cada cuatro años de permanencia en la empresa, y durante el año 2025 la cantidad de 22,13 euros al mes por cada cuatro años de permanencia en la empresa, y en todos los casos en proporción a la jornada de trabajo que se realice. La aplicación se llevará a cabo a partir del último tramo devengado en la modalidad de plus de antigüedad.

ARTÍCULO 10.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se abonarán con un 75% de incremento sobre la hora ordinaria, según la normativa vigente. Podrán compensarse con horas de descanso en la misma proporción.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria para el trabajador o trabajadora.

En los días de ventas especiales de diciembre, enero y julio se podrá prolongar la jornada en tiempo suficiente, retribuyéndolo como horas extraordinarias.

Se considerarán horas estructurales las precisas en épocas punta de venta para la realización de inventario.

Se suprimen las horas extraordinarias habituales.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal, Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

ARTÍCULO 11.- PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS.

El trabajo en domingos y festivos será voluntario por parte de las personas trabajadoras. Las empresas abonarán un complemento (a mayores del salario que corresponda) por cada domingo o festivo trabajado a jornada completa por importe de 25 euros, o parte proporcional en función de la jornada, durante los años 2023 y 2024, y 30 euros durante el año 2025.

El presente complemento no será percibido por las personas contratadas únicamente para trabajar en festivos o domingos.

ARTÍCULO 12.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se establecen tres pagas extraordinarias que se harán efectivas en los días laborales inmediatamente anteriores al 15 de julio, al 22 de diciembre y dentro del primer trimestre del año la correspondiente al mes de marzo.

Las tres se abonarán con una mensualidad de salario base, plus de permanencia en la empresa y del complemento personal por antigüedad consolidada, podrán prorratearse por mensualidades por acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras.

ARTÍCULO 13.-PLUS DE TRANSPORTE.

Este plus será percibido en todos aquellos casos en que la empresa no transporte al personal desde las inmediaciones de sus domicilios a sus respectivos centros de trabajo.

Asimismo, aún disponiendo de transporte propio, se deja a la libre voluntad de los trabajadores y trabajadoras utilizarlo o no, percibiendo el trabajador o trabajadora en este último caso el importe correspondiente al plus establecido, siendo la cuantía del citado plus la que figura en el anexo.

El importe será de 113,73 euros al mes relativo al año 2022, de 118,28 euros al mes durante el año 2023, de 121,83 euros al mes durante el año 2024 y de 125,49 euros al mes durante el año 2025.

ARTÍCULO 14.-PERÍODO DE PRUEBA.

El ingreso de trabajadores y trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales. A saber:

- Grupos I y II: seis meses.
- Resto de los Grupos: Grupo III: un mes

Durante este período tanto el trabajador o trabajadora como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido, sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador o trabajadora en la empresa.

Los períodos de prueba señalados no son de carácter obligatorio y las empresas podrán, en consecuencia, proceder a la admisión del personal, con renuncia expresa, total o parcial a su utilización.

ARTÍCULO 15.-CONTRATOS DE TRABAJO.

El personal, atendiendo a su permanencia se clasificará en: fijo, temporal e interino.

El personal que no sea fijo deberá, necesariamente, suscribir contrato escrito de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes sobre contratación laboral.

Contratos a tiempo parcial.- En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida el trabajador o trabajadora deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días. El incumplimiento de este preaviso determinará la obligación de abonar dichas horas complementarias con el recargo del 75% establecido para las horas extraordinarias.

El personal con contrato a tiempo parcial tendrá derecho preferente a incrementar su jornada de trabajo, frente a la celebración de nuevas contrataciones, siempre que el puesto de trabajo sea el mismo. A estos efectos, la empresa informará a los trabajadores y trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquello/as puedan formular sus solicitudes de incremento de jornada.

En los centros de trabajo con horario comercial continuado, es decir, que no cierran al mediodía, el personal con contrato a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 30 horas semanales tendrá jornada diaria continuada. En aquellos centros de trabajo que cierran al mediodía, se establece la jornada diaria continuada para los trabajadores y trabajadoras con contratos a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 24 horas semanales.

Consolidación de horas complementarias en jornada ordinaria: Con el objetivo de que los/as trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial, que estén interesado/as, y vengán realizando horas complementarias, puedan ampliar su jornada semanal, se le reconoce el derecho a solicitar la consolidación como jornada del 50% de las horas complementarias realizadas, por motivos estructurales, de media en los últimos 15 meses, siempre que el/la trabajador/a haya realizado horas complementarias por dicha causa, al menos durante 12 meses en ese mismo periodo.

ARTÍCULO 16.-LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El personal de la empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

a) Por matrimonio del trabajador o trabajadora: 20 días naturales, que podrán ser acumulados a las vacaciones, previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

b) Tres días por asuntos propios, que podrán ser acumulados a las vacaciones, previo acuerdo con la empresa.

c) Por muerte o enfermedad del cónyuge, ascendientes y descendientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. La duración de esta licencia será de cinco días, incluyendo en los mismos los desplazamientos que el trabajador o trabajadora haya de hacer. La dirección de la empresa podrá prorrogarla siempre que se solicite debidamente.

Un día por fallecimiento de familiar de tercer grado por consanguinidad o afinidad.

d) Dos días por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en forma legal o convencional un tiempo determinado, se estará a lo que esta disponga.

f) Por el tiempo establecido legal o convencionalmente para realizar funciones sindicales o de representación de personal.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

h) Por el tiempo indispensable para la asistencia al médico, presentando y justificando cita y asistencia.

i) Un día por boda de padres (por consanguinidad o afinidad), hermanos e hijos, coincidente con la fecha de celebración del evento.

j) Diez horas al año para acompañamiento al médico de hijo/as menores de 15 años. Se potenciará que esta licencia la utilicen los padres.

k) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes en estudios oficiales y oposiciones.

La condición de cónyuge será igual que la de pareja de hecho y la de situación de convivencia acreditada de manera veraz con las parejas de hecho, para el disfrute de las licencias establecidas en las letras c) y i).

ARTÍCULO 17.-ROPAS DE TRABAJO.

Las empresas entregarán a su personal, que lo debiera recibir, al iniciar su trabajo, dos uniformes de trabajo y dos equipos de protección necesarios, de acuerdo con las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Estas prendas serán renovadas a medida que el uso las deteriore, y en cualquier caso la empresa habrá de hacer entrega de dos nuevas cada año al iniciarse éste.

En las empresas donde se utilice uniforme por temporada la empresa hará entrega de dos uniformes nuevos por temporada.

ARTÍCULO 18.-JUBILACIÓN.

Los trabajadores y trabajadoras que así lo decidan, podrán acogerse a la jubilación parcial, teniendo flexibilidad en su aplicación en los términos de la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 19.-SEGURO DE INVALIDEZ O MUERTE.

Las Empresas suscribirán un seguro que cubra los siguientes riesgos, por accidente, durante las 24 horas del día:

- Para los años 2020 a 2023: Por Muerte o Invalidez Absoluta o Total ocasionada por accidente: 30.000 euros
- Para el año 2024: Por Muerte o Invalidez Absoluta o Total o Gran invalidez, ocasionadas por accidente: 35.000 euros.
- Para el año 2025: Por Muerte o Invalidez Absoluta o Total o Gran invalidez, ocasionadas por accidentes: 40.000 euros.

ARTÍCULO 20.-CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

Los compromisos, tanto en materia salarial como en el resto, contenidos en el presente convenio serán de aplicación para todas las empresas afectadas por el ámbito funcional, respetando en todo caso, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, los convenios de empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas podrán acogerse a la cláusula regulada en el presente artículo de acuerdo a los siguientes mecanismos:

1. Cuando concurren las citadas causas, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de trabajadores, legitimada para negociar un convenio

colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87-1 del Estatuto de los Trabajadores, podrá procederse, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41-4 del ET, a inaplicar en la empresa las siguientes condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, que afectan a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y/o 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 ET

Se entiende que concurren causas económicas, cuando de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Se entiende que concurren causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en la forma de organizar la producción.

Se entiende que concurren causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de la representación legal de trabajadores en la empresa, esto/as podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41-4 del ET.

En todo caso, será necesaria la comunicación simultánea a la apertura del período de consultas, a la Comisión mixta de este Convenio colectivo, en el domicilio estipulado en el artículo 3 del mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a las que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso

de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá de 1 año o del momento en que sea aplicable un nuevo convenio. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión mixta del convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

2. Comisión mixta del convenio: En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión mixta del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde la recepción fehaciente de la discrepancia planteada.

3. Mecanismos del AGA: Cuando la Comisión mixta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solamente será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

A todos los mecanismos citados anteriormente se les aportará la siguiente documentación:

- Acreditación por medio de la contabilidad oficial de los resultados de los 3 últimos ejercicios, si la causa fuera económica. Si la causa no fuera económica, los medios de prueba pertinentes al caso.
- Plan de viabilidad o plan de medidas para el período en que se pretende la inaplicación del convenio, así como la forma de recuperación y/o aplicación de nuevo del convenio.

Lo/as representantes legales de las personas trabajadoras, miembros de la Comisión mixta, y sus asesores/as, están obligado/as a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, sigilo profesional absoluto.

ARTÍCULO 21.-CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA

Los trabajadores y trabajadoras así contratados tendrán los mismos derechos e igualdad de trato que el resto de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.

El Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción previsto en el Artículo 15.2. del E.T. podrá tener una duración máxima de 9 meses.

ARTÍCULO 22.-CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

Las Empresas de hasta 25 trabajadores/as se obligan a tener un porcentaje de empleo fijo respecto a la plantilla total, de al menos, un 50%. No obstante, a efectos de establecer la plantilla total en las empresas de hasta 5 trabajadores/as se establecerá un cómputo de jornadas realizadas por el personal contratado bajo cualquier modalidad temporal de contratación dividido por el divisor 200.

Las empresas de más de 25 trabajadores/as se obligan a tener un porcentaje de empleo fijo respecto a la plantilla total, de al menos, un 70%.

A petición de la Representación Legal de los Trabajadores, las Empresas entregarán por escrito a dicha Representación, semestralmente, la relación de trabajadores y trabajadoras con la modalidad de contrato que tiene cada uno de ellos y ellas, la Comisión Paritaria podrá requerir a las empresas la misma información.

En cuanto al Fomento de la Contratación Indefinida se estará a lo regulado en la legislación vigente.

Con respecto a los contratos fijos discontinuos, regulados en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, el período de inactividad al que se refiere el mismo, tendrá una duración máxima de cinco meses.

ARTÍCULO 23.-MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Será facultad de la empresa el traslado de personal a otro centro de trabajo de la empresa, siempre que se encuentre en municipios limítrofes o siempre que la distancia no supere los 35 Km. La empresa deberá abonar a estas personas la diferencia del precio del traslado desde su domicilio al nuevo centro de trabajo, si es que la hubiere. En el resto de los casos se estará a lo dispuesto en el E.T.

ARTÍCULO 24.-ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

Sin perjuicio de las demás condiciones más favorables que estuviesen establecidas en las empresas, en caso de enfermedad común o profesional y de accidente, sean o no de trabajo, se observarán las siguientes normas:

1) Las Empresas abonarán a los trabajadores y trabajadoras que se hallen en situación de baja por incapacidad temporal, y durante el tiempo que dure tal situación, los sueldos y jornales íntegro, sin descuento alguno, aún en el caso de sustitución del trabajador o trabajadora en situación de incapacidad temporal, excepción hecha de las deducciones para cotizaciones a la Seguridad Social, retenciones, etc.; siempre que sean de carácter obligatoria.

2) Al personal que, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, no tenga cumplido un período de cotización de 180 días, dentro de los cinco años anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicha período de cotización.

Se procurará que el personal facultativo del Sergas o de la Mutua de AT no expida partes de reposo, sino bajas por IT, pero en el caso de que así fuese, estos días de reposo se considerarán situaciones asimiladas a la baja a efectos del complemento por IT. Y se establece de forma expresa la posibilidad de realizar contratos de sustitución, regulados en el artículo 15 del ET, para suplir a las personas trabajadoras que deban guardar reposo por prescripción facultativa.

ARTÍCULO 25: PLUS COMPENSATORIO BENEFICIOS.

Las empresas o grupos de empresas de comercio textil que, teniendo su matriz en España, hayan obtenido beneficios en los últimos tres años y empleen en la provincia de A Coruña a una plantilla superior a 1.000 personas, abonarán a sus personas empleadas que presten sus servicios en tienda abierta al público, un plus de 200 euros brutos mensuales.

ARTÍCULO 26.-DIETAS.

La Dieta Completa será de 44,78 euros y la Media Dieta será de 16,79 euros, entrando en vigor en la fecha de publicación de este convenio colectivo, sin generar atrasos en ningún caso.

Tendrán derecho a percibir Dieta Completa el personal que haya de pernoctar fuera de su domicilio habitual y Media Dieta el que haya de efectuar la Comida Principal fuera del lugar habitual, por realizar tareas fuera del centro de trabajo.

Las cantidades a percibir en concepto de dietas en ningún caso podrán superar el límite señalado en la normativa reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, por cuanto se trata de una compensación de gastos, no constituyendo nunca una renta del trabajo.

ARTÍCULO 27.-DERECHOS SINDICALES.

Las empresas respetarán el derecho de las personas a sindicarse libremente.

Las personas afiliadas a un sindicato o asociación legalmente constituidos podrán distribuir información y recaudar cuotas fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de la empresa.

A requerimiento de las personas afiliadas a un sindicato, con incidencia superior al 15% de la plantilla del centro de trabajo, las empresas descontarán en la nómina del personal, el importe de la cuota sindical correspondiente. El personal interesado remitirá un escrito a la empresa en el que expresará la orden de descuento, la central a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras elegidos conforme a la normativa vigente dispondrán de un crédito de horas para el desarrollo de su actividad sindical.

Las horas retribuidas de los miembros del comité de empresa o delegados de empresa de más de 30 trabajadores podrán acumularse para ser disfrutadas por uno o varios entre ellos, sin rebasar el número total, y previo acuerdo de los interesados, notificado a la dirección de la empresa con ocho días de antelación al comienzo del mes de que se trate y no suponga alteración grave de régimen laboral de la misma.

ARTÍCULO 28.-SALARIO Y GARANTÍAS SALARIALES.

El Salario Base será el que figure en las Tablas Salariales, Anexo I de este Convenio.

Los incrementos salariales serán los siguientes:

Año 2021: incremento 4%, a efecto de tablas salariales para cálculo del incremento del año siguiente, no generando ningún tipo de atrasos.

Año 2022: incremento 3,5%

Año 2023: incremento 4%

Año 2024: incremento 3%

Año 2025: incremento 3%

En el supuesto de que el IPC real al finalizar los años 2023, 2024 y 2025, superasen, respectivamente, los incrementos salariales pactados para cada uno de ellos, se incrementarán las tablas salariales, el plus de permanencia y el plus de transporte, de cara al año siguiente, sin ningún tipo de atrasos, y con la limitación de un punto sobre el incremento salarial pactado cada uno de los años.

ARTÍCULO 29.-ANTICIPOS.

Los trabajadores y trabajadoras que perciban sus salarios en liquidación mensual, podrán percibir semanal o quincenalmente, anticipos por un importe igual a los salarios devengados.

ARTÍCULO 30.-PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Aún estableciendo la clasificación profesional por grupos profesionales, con las equiparaciones reflejadas en la tabla del Anexo II, se acuerda mantener los siguientes esquemas de promoción profesional automática:

- El/la Auxiliar Administrativo/a que tenga una antigüedad de cinco años en esta función, pasará automáticamente a la función de Oficial Administrativo, siempre que no exista personal con esa función en la Empresa.
- Lo/as ayudantes de dependiente con 6 meses de servicio en esta función dentro de la empresa, pasarán automáticamente a la función de dependiente.
- Lo/as mozo/as con un año de servicio en esta función dentro de la empresa, pasarán automáticamente a la función de mozo/a especializado/a, debiendo seguir realizando las funciones de mozo/a.

ARTÍCULO 31.-TRABAJOS DE SUPERIOR GRUPO PROFESIONAL O NIVEL RETRIBUTIVO.

En caso de que, por necesidades de la empresa, un trabajador o trabajadora hiciera trabajos de grupo superior o nivel retributivo superior, percibirá el salario correspondiente al mismo. Si pasados tres meses el personal siguiera realizando los mismos trabajos, podrá promover la pertinente reclamación ante la jurisdicción social.

Los trabajos de carga y descarga, así como el reparto de mercancías, se considerarán trabajo ordinario de las funciones de chóferes, mozos/as y dependientes/as, debiendo colaborar todos/as ellos/as en las mismas según determine la dirección de la empresa.

ARTÍCULO 32.-CLÁUSULA DE ADHESIÓN AL AGA.

Ante la importancia que puede tener para la resolución pacífica de los conflictos laborales la elaboración del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las organizaciones sindicales CC.OO, UGT, y CIG, las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en que están formuladas.

ARTÍCULO 33.-DERECHOS LINGÜÍSTICOS.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada en el centro de trabajo por el uso del idioma gallego, teniendo pleno derecho a su uso. No obstante, si un cliente se dirige al trabajador o trabajadora en castellano el personal debe contestar en la misma lengua, si la conoce. De la misma manera si un cliente o clienta se comunica en gallego el personal contestará en la misma lengua, si la conoce.

ARTÍCULO 34.-COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.

El trabajo nocturno (desde las 22'00 horas hasta las 6'00 horas del día siguiente), tendrá la siguiente retribución específica: un 25% de incremento del salario base/hora.

ARTÍCULO 35.-TRABAJO EN LAS TARDES DEL 24 Y 31 DE DICIEMBRE.

Las horas ordinarias que se trabajen desde el año 2023, a partir de las 14:00 horas de los días 24 y 31 de diciembre tendrán un recargo de 12 euros/hora efectiva trabajada.

ARTÍCULO 36.-ACUMULACIÓN DEL PERMISO DE LACTANCIA.

Las personas trabajadoras podrán acumular el permiso por lactancia, regulado en el artículo 37-4 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que sea a continuación de la baja por maternidad, por días completos y contabilizando en cada empresa el tiempo que supone la hora de lactancia.

ARTÍCULO 37.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y, FAMILIAR PARA MENORES DE ENTRE 12 Y 14 AÑOS.

Las personas trabajadoras con hijos/as desde los 12 hasta los 14 años podrán solicitar una nueva reducción de jornada, de entre un 15% y el 50% de la misma, acordando en todo caso un nuevo horario con la empresa conforme al sistema organizativo y de horarios de la empresa y las necesidades familiares de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 38.- EXCEDENCIAS ESPECIALES.

1.- Excedencia Especial de 3 a 6 meses con reserva del puesto de trabajo. Las empresas concederán a las personas trabajadoras una excedencia especial de 3 a 6 meses con reserva del puesto de trabajo, con suspensión del contrato y cotización, pudiendo legalmente realizarse contratos de interinidad para suplir al personal en excedencia.

2.- **Excedencia Especial de verano.** Las empresas concederán una excedencia especial, con reserva del puesto de trabajo y suspensión del contrato y cotización y posibilidad de realizar contrato de interinidad para sustitución, desde el 1 de junio hasta el 31 de agosto, a las personas trabajadoras por cuidado de hijo/as menores de 12 años, y que como mínimo debe solicitarse por 1 mes.

Para ambas excedencias se aplicará el tope del 50% de la plantilla que pueda disfrutarlas simultáneamente.

ARTÍCULO 39.-CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Las empresas con una plantilla de más de 50 personas, afectadas por este convenio, deberán tener como mínimo un 2% de personal discapacitado, o bien optar por aplicar las medidas alternativas que se recogen en la normativa laboral vigente.

ARTÍCULO 40.- PÉRDIDA TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCIR.

En el supuesto de que una trabajadora o trabajador, al menos con dos años de antigüedad en la empresa, realizando funciones propias de su puesto de trabajo, empleando vehículo propio o de la empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa procurará adaptarlo a un puesto compatible, si existiera, dentro de la organización de la empresa y durante el tiempo que dure la suspensión de dicho permiso.

En el supuesto de no existir puesto compatible, a la trabajadora o trabajador se le suspenderá el contrato de trabajo a todos los efectos, con derecho a la reincorporación al puesto que venía ocupando con anterioridad a la suspensión de su permiso de conducir, y una vez finalizada ésta, sin que ello suponga cargo salarial alguno para la empresa.

ARTÍCULO 41.-PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO PSICOLÓGICO.

Definición.-

1.- El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de

una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.- Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

3.- Acoso psicológico en el trabajo: para los efectos de lo establecido en el presente procedimiento, se considera acoso psicológico o moral aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo a su dignidad que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente el entorno laboral.

Se puede dirigir frente a un/a trabajador/a subordinado/a (acoso descendente), contra un/a compañero/a de trabajo (acoso horizontal) o mismo contra una persona superior jerárquico (acoso ascendente).

Los elementos configuradores de las conductas de acoso se pueden resumir en:

- Intención de dañar
- Persistencia en el tiempo
- Vulneración de derechos fundamentales de la víctima

Exclusiones.-

Quedan excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo, aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

Medidas preventivas.-

Se establecen como medidas preventivas de acoso en el ámbito de aplicación de este convenio, las siguientes:

1.- Sensibilizar al personal tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo.

2.- Divulgar los principios enunciados y objetivos contemplados en materia de acoso, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.

3.- Difundir el presente Protocolo, para conocimiento de todo el personal y su representación legal, con objeto de prevenir, desalentar o evitar comportamientos de acoso, divulgando lo más ampliamente posible dentro de la empresa su contenido, por los canales habituales de comunicación interna (tablón de anuncios, internet, intranet, etc.).

Procedimiento de actuación.-

Se protegerá en todo momento la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

En el caso de terceras personas afectadas por el proceso, en su condición de denunciantes y/o testigos, se garantizará en todo momento que no sufran ningún tipo de represalias.

En las empresas afectadas por este convenio, se designará a la persona o personas responsables del tratamiento de los casos de acoso, dando traslado al personal para su conocimiento, en todo caso se entenderá que la persona encargada es aquella que la empresa designe.

El inicio de los procedimientos aquí descritos, tendrá lugar a partir de la comunicación de los hechos, de forma verbal o escrita, por parte de la persona víctima con la aportación de indicios suficientes.

A) Procedimiento informal: De forma verbal la persona que se considere víctima de acoso lo comunicará a quien ella considere oportuno entre:

- a. La persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa.
- b. La dirección de la empresa.
- c. Los/as representantes sindicales.

En atención a que lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, se procederá por la dirección o responsable designado por la empresa, con la mayor brevedad posible, a advertir a la persona que ha sido acusada de cometer acoso, que dicha conducta está prohibida en la empresa, que es ofensiva y que interfiere en el trabajo, requiriéndole para que, de ser cierto, proceda a poner inmediatamente fin a la misma.

Si la víctima no queda satisfecha con la resolución adoptada, podrá solicitar la apertura del procedimiento formal. En todo caso, de este procedimiento informal se remitirá informe a la dirección de la empresa.

B) Procedimiento formal: Como mecanismo de intervención y denuncia, la comunicación deberá formalizarse por escrito, por parte de la persona víctima. Se canalizará a través de la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa, la dirección de la empresa o de lo/as representantes sindicales.

En la denuncia quedará documentada la identificación de la persona víctima y de la persona que es acusada del acoso. Asimismo deberá constar una descripción detallada de la conducta de acoso imputada y la firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Recibida la denuncia, se procederá a abrir expediente informativo, en el cual el instructor será el responsable del tratamiento de estos casos. Para realizar las oportunas investigaciones y resolver se establece un plazo máximo de 25 días hábiles, a partir del inicio de la instrucción.

La víctima de acoso en prevención de un deterioro de la situación o de un posible riesgo para su salud y su seguridad, podrá solicitar que se adopten medidas necesarias para evitar, durante la tramitación del expediente, que víctima y acosador/a compartan espacio y/o tiempo laboral, si estas medidas fuesen posibles. En cualquier caso, las medidas no podrán suponer un empeoramiento de las condiciones laborales de la víctima.

Este protocolo de actuación no impide que la víctima pueda iniciar acciones legales, si así lo considera, y/o interponer denuncia ante la Inspección de trabajo.

Régimen disciplinario.-

La constatación de la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades descritas en el presente protocolo, será considerado como infracción muy grave en materia de relaciones laborales, y se sancionará, atendiendo a las circunstancias, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

Régimen de incompatibilidades.-

En el caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante y denunciado/a) tuviese una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta con la persona encargada de tramitar y/o resolver, quedará automáticamente invalidada para formar parte del procedimiento de resolución.

Protección de datos.-

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente Protocolo tiene expresa consideración de reservada y secreta, teniendo únicamente acceso a ella las partes implicadas, la dirección de la empresa y, si así lo solicita la víctima, la representación sindical, sin perjuicio de los casos determinados por el régimen de incompatibilidades, que quedarán excluidos de la misma.

ARTÍCULO 42.-IGUALDAD EN EL TRABAJO.

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Los derechos de conciliación en materia de jornada laboral se respetarán para todo el personal, con independencia de sexo, antigüedad, tipo de jornada o contratación.

ARTÍCULO 43.-PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

- Formación y crédito horario de las/os delegadas/os de prevención.

El presente apartado tiene como fundamento el desarrollo de las facultades que la negociación colectiva concede a la disposición adicional 7º del RD 39/1997 por lo que se aprueba el Reglamento del servicio de Prevención en la que se dice que “En la negociación colectiva podrán establecerse los criterios por los que se decida el tiempo y los medios de que dispondrán para lo desempeño de su actividad las/os trabajadoras/es designados por las empresas y las/os Delegadas/os de Prevención, en cuanto a planificación y formación y materia preventiva”.

Así, se establece que en el supuesto de que la empresa no esté obligada y no opte por la constitución de un Servicio de Prevención propio o mancomunado, ni recurra a un servicio de prevención ajeno, y la excepción de aquellas empresas en que el empresario pueda asumir personalmente la actividad de prevención, las/os Delegadas/os de Prevención recibirán la formación en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia que deberán adaptarse a la evolución de los riesgos y aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo empleado en el desempeño de sus funciones por las/os Delegadas/os de Prevención, como señala el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, estará incluido en el crédito horario que le corresponda por su condición de representante legal de las/os trabajadoras/es.

- Formación general sobre prevención de riesgos laborales.

Tal y como especifica el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente e idónea en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desarrolle o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación se centrará en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, se adaptará a la evolución de los riesgos y se repetirá periódicamente cuando sea necesario.

- Equipos de protección individual y su utilización.

Los equipos de protección individual necesarios se identificarán a partir de las evaluaciones de riesgos que se realicen en la empresa.

La empresa deberá proporcionar al personal equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

- Evaluación y salud de las/los trabajadoras/es:

Se estará a lo dispuesto en lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a su normativa de desarrollo.

Las empresas y las/os trabajadoras/es en materia de Seguridad y Salud laboral respetarán y cumplirán el establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en los reglamentos que la desarrollan, permaneciendo en vigor el establecido en este artículo durante toda la vigencia de la citada Ley. Al mismo tiempo, el contenido del artículo sufrirá las modificaciones que a su vez afecten la Ley o a sus reglamentos.

ARTÍCULO 44: RÉGIMEN DISCIPLINARIO: FALTAS Y SANCIONES

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

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

A) Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Falta de puntualidad, no justificada, en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. La no asistencia injustificada al trabajo de un día durante un período de un mes.
3. La no comunicación con la antelación previa debida, de la no asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que esto no causase riesgo a la integridad de las personas.
5. La desatención o falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
6. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
7. No tener el uniforme de empresa debidamente cuidado y limpio.
8. No mantener la buena imagen y limpieza general del puesto de trabajo.
9. Entregarse a juegos y distracciones, cualquiera que sea, durante la jornada laboral.
10. Realizar la compra personal en horario laboral.
11. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo y a la imagen de la empresa.

B) Faltas graves: Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo cuando excede de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de géneros, útiles, herramientas o vehículos, cuando de eso se derivase perjuicio grave para la empresa.
4. Facturarse o servirse a uno/a mismo/a las compras, o a familiares, excepto que exista autorización por parte de la empresa.
5. Discutir, descalificar o llamar la atención a una persona trabajadora o a proveedores delante de los clientes o de terceras personas ajenas a la empresa.
6. El empleo para uso particular de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
7. Realizar llamadas personales a través de teléfono móvil en horas de trabajo; en el caso de tener que realizar alguna llamada de fuerza mayor podrá utilizar el teléfono de la empresa.
8. La no asistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de tres días en seis meses.
9. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados en horas de trabajo de forma notoria.
10. Falta de respeto o consideración al público.
11. Originar frecuentes riñas o discusiones con lo/as compañero/as de trabajo.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo y a la imagen de la empresa.
13. Cualquier atentado contra la libertad sexual de las personas trabajadoras que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.
14. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
15. El abandono prolongado del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

C) Faltas muy graves: Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

2. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.
3. Manipular o alterar los datos de caja, así como de cualquier recuento de dinero, productos o mercancías.
4. Llevar lo/as jefes de sección o superiores, una mala gestión de la sección o del centro de forma que baje el índice de ventas y la productividad.
5. Aceptar comisiones, regalos, premios o dinero, derivado de las relaciones con los proveedores, intermediarios o cualquier persona vinculada a la empresa.
6. La apropiación, malversación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañero/as de trabajo o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.
7. El quebrantamiento o violación de secreto de obligada reserva, que produzcan perjuicio grave a la empresa.
8. 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 lo/as compañero/as y subordinado/as y clientes.
9. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo valiéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de ella.
10. El abuso de autoridad ejercida por las personas trabajadoras que desempeñen funciones de mando.
11. La embriaguez habitual o drogodependencia manifiesta en jornada laboral y en el puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
12. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una situación de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
14. 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.
15. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo si de ellas se derivasen perjuicios graves para la empresa, causasen averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, o bien comportase a la empresa o al personal riesgo de accidente.

Sanciones: Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

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

A) Faltas leves:

- a. Amonestación por escrito.
- b. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días.

B) Faltas Graves:

- a. Amonestación por escrito
- b. Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

C) Faltas muy Graves:

- a. Amonestación por escrito
- b. Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 60 días
- c. Resolución del contrato de trabajo con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

CLÁUSULA ADICIONAL.

Las partes firmantes del Convenio acuerdan reservar una serie de materias sobre las que se establece expresamente que sólo podrán ser modificadas o suprimidas con el acuerdo de la Asociación de Empresarios de Comercio Textil y las Centrales Sindicales firmantes del Convenio. Tales materias son las siguientes:

- Vacaciones.
- Jornada laboral.

- Antigüedad, en lo que se refiere al Complemento de Antigüedad Inamovible (CAI), que mantendrá el mismo régimen jurídico que hasta el momento tiene, o sea, la cuantía del CAI quedará congelada entre tanto el trabajador o trabajadora permanezca en la empresa.

DISPOSICION TRANSITORIA.

Para llevar a cabo el pago de los atrasos derivados de este convenio colectivo se acuerdan las siguientes fechas límite:

- El 31 de diciembre de 2023 para abonar los atrasos derivados del primer semestre de 2022.
- El 31 de diciembre de 2024 para abonar los atrasos derivados del segundo semestre de 2022.
- El 30 de septiembre de 2025 para abonar los atrasos derivados del primer semestre de 2023.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES CONVENIO COMERCIO VARIO A CORUÑA

AREA FUNCIONAL	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO	FUNCIÓN	EFFECTOS INFORMATIVOS: AÑO 2021	Salario base/mes AÑO 2022	Salario base/mes AÑO 2023	Salario base/mes AÑO 2024	Salario base/mes AÑO 2025
AREA FUNCIONAL 1ª (Administración, contabilidad y tesorería)	Grupo I	I	Director/a	1465,37	1516,66	1577,33	1624,65	1673,39
		II	Encargado/a General	1437,87	1488,2	1547,73	1594,16	1641,98
		III	Jefe/a de Personal	1346,71	1393,84	1449,59	1493,08	1537,87
	Grupo II	III	Jefe/a de División	1346,71	1393,84	1449,59	1493,08	1537,87
		III	Jefe/a de Administración	1346,71	1393,84	1449,59	1493,08	1537,87
		III	Titulado/a Grado Superior	1346,71	1393,84	1449,59	1493,08	1537,87
	Grupo III	IV	Titulado/a Grado Medio	1196,35	1238,22	1287,75	1326,38	1366,17
		V	Jefe/a Grupo	1165,86	1206,67	1254,94	1292,59	1331,37
		VI	Reponsable de Informática/ Jefe/a de Sección Administrativa	1137,65	1177,47	1224,57	1261,31	1299,15
		VI	Contable	1137,65	1177,47	1224,57	1261,31	1299,15
	Grupo IV	VI	Oficial Administrativo/a	1137,65	1177,47	1224,57	1261,31	1299,15
		VII	Telefonista	1061,25	1098,39	1142,33	1176,6	1211,9
		VIII	Auxiliar administrativo/a	1044,78	1081,35	1124,6	1158,34	1193,09
AREA FUNCIONAL 2ª (Mercantil, tareas venta y compra)	Grupo I	III	Jefe/a de Ventas	1346,71	1393,84	1449,59	1493,08	1537,87
		III	Jefe/a de Compras	1346,71	1393,84	1449,59	1493,08	1537,87
	Grupo II	IX	Jefe de Sucursal	1218,78	1261,44	1311,9	1351,26	1391,8
		VI	Jefe/a de Sección Mercantil	1137,65	1177,47	1224,57	1261,31	1299,15
		X	Encargado/a de Establecimiento	1170,76	1211,74	1260,21	1298,02	1336,96
	Grupo III	VI	Cajero/a	1137,65	1177,47	1224,57	1261,31	1299,15
		X	Viajante	1123,87	1163,21	1209,74	1246,03	1283,41
		XI	Dependiente/a	1123,87	1163,21	1209,74	1246,03	1283,41
		XII	Ayudante Dependiente/a	1023,74	1059,57	1101,95	1135,01	1169,06
		XII	Auxiliar Caja	1023,74	1059,57	1101,95	1135,01	1169,06
AREA FUNCIONAL 3ª (Servicios de conservación y mantenimiento, logística y reparto)	Grupo I	IX	Jefe/a de Almacén	1218,78	1261,44	1311,9	1351,26	1391,8
		VI	Jefe/a de sección Servicios	1137,65	1177,47	1224,57	1261,31	1299,15
		VI	Maquinista - Operador/a	1137,65	1177,47	1224,57	1261,31	1299,15
		XIII	Jefe/a de Taller	1123,87	1163,21	1209,74	1246,03	1283,41
	Grupo II	XIII	Escaparatista	1208,66	1250,96	1301	1340,03	1380,23
		XIII	Decorador/a	1208,66	1250,96	1301	1340,03	1380,23
		XIII	Dibujante	1208,66	1250,96	1301	1340,03	1380,23
	Grupo III	XI	Oficial/a 1ª	1118,76	1157,92	1204,24	1240,37	1277,58
		XI	Conductor/a Camión	1118,76	1157,92	1204,24	1240,37	1277,58
		XIV	Oficial/a 2ª	1080,71	1118,53	1163,27	1198,17	1234,12
		XIV	Conductor/a	1080,71	1118,53	1163,27	1198,17	1234,12
		XV	Mozo/a Especializado/a	1061,25	1098,39	1142,33	1176,6	1211,9
		XV	Reponedor/a	1061,25	1098,39	1142,33	1176,6	1211,9
		XV	Oficial/a 3ª	1061,25	1098,39	1142,33	1176,6	1211,9
		XVI	Ayudante de escaparatista	1061,25	1098,39	1142,33	1176,6	1211,9
		XVI	Mozo/a Almacén	1023,74	1059,57	1101,95	1135,01	1169,06