



# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA  
DE GUADALAJARA

 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.  
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
Directora: Bárbara García Torijano

BOP de Guadalajara, nº. 207, fecha: lunes, 02 de Noviembre de 2020

## ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES  
DE CASTILLA LA MANCHA EN GUADALAJARA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALIMENTACIÓN LA GRANJA, S.L.

**2778**

VISTO el texto del Convenio Colectivo ALIMENTACIÓN LA GRANJA, S.L. de la provincia de Guadalajara para el periodo comprendido entre el 7 de mayo de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2021, que tuvo entrada el 15 de mayo de 2020, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; subsanado con fecha 9 de octubre de 2020 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.



Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Guadalajara, 27 de octubre de 2020. La Delegada Provincial. Fdo.: Susana Blas Esteban

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "ALIMENTACIÓN LA GRANJA, S.L."

### PREAMBULO

Las partes firmantes, representante legal de la Empresas y la Delegada de personal como representante de los trabajadores, coinciden en la conveniencia social y empresarial de establecer un Convenio de Empresa negociado que pueda regular las relaciones laborales adecuándose a la realidad, propia y específica de la actividad de la Empresa, supermercado y autoservicio de alimentación y otros productos básicos, simplificando el marco normativo, lo que generará mayor seguridad jurídica y reduce la conflictividad en las relaciones laborales.

El amparo legal en el que se enmarca este convenio viene determinado por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual:

"2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a. La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b. El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c. El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d. La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e. La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- f. Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g. Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado".



Hasta el momento no existe un convenio sectorial de ámbito nacional, autonómico en Castilla-La Mancha o en la provincia de Guadalajara que sea específico de la actividad de la Empresa, sector de supermercados y autoservicios, motivo por el cual ha venido aplicándose el Convenio Sectorial del Comercio en general de la provincia de Guadalajara, salvo en lo relativo a las materias reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el citado artículo 84.2 del estatuto de los Trabajadores o hayan sido remitidas por el propio Convenio Sectorial a la negociación para acuerdo, pacto o convenio en el ámbito de empresa.

## CAPÍTULO I

### Artículo 1º Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la Empresa "Alimentación La Granja, S.L.", sin más exclusión que la señalada en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo afectará a todos los trabajadores que sean contratados durante el periodo de vigencia de este convenio.

### Artículo 2º Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de la provincia de Guadalajara.

### Artículo 3º Vigencia general.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma y terminará su vigencia el 31 de diciembre de 2021.

### Artículo 4º Prórroga y denuncia.

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma. La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación del vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte dentro del plazo establecido. Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación. A estos efectos, e incidiendo en lo indicado en el este punto, se pacta expresamente la ultractividad en tanto en cuanto no se negocie un nuevo convenio de Empresa.

## CAPÍTULO II

### Artículo 5º Absorción y compensación.



Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

La Empresa y sus trabajadores, a la entrada en vigor del convenio, suscribirán un documento anexo a su contrato de trabajo en el que expresarán que la relación laboral se regirá por este Convenio.

Se respetarán a título estrictamente personal las condiciones laborales acordadas en contratos individuales, existentes en la entrada en vigor del presente Convenio, siempre que excedan de lo mismo en su conjunto, con carácter global y en cómputo anual.

Artículo 6º. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente Convenio surtirá efecto a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevará a efecto en el plazo indicado por la autoridad laboral o judicial.

### CAPÍTULO III

Artículo 7º Cuantía del salario y estructura de las retribuciones.

El régimen retributivo en la Empresa queda estructurado en la siguiente forma:

- A. Salario Base de Convenio.
- B. Complementos personales.
- C. Complementos de puesto de trabajo.
- D. Complementos de vencimiento superior al mes.
- E. Percepciones extrasalariales: indemnizaciones y suplidos.

Los importes de los conceptos salariales y extrasalariales que figuran en este convenio son, en todo caso, cantidades brutas.

Se entenderá por salario base de Convenio, la retribución correspondiente en cada uno de los niveles profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio. La cuantía del salario base de convenio es la establecida en las tablas salariales contenidas en el anexo I del presente Convenio.

Incremento: Será el que figura en el Anexo I. El salario base, junto con el de complemento de antigüedad en aquellos casos en que el mismo se devengue, será



la base sobre la que se aplicará el sistema de incremento retributivo.

Artículo 8º Complementos de vencimiento superior al mes.

Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias al año, equivalente cada una de ellas, a una mensualidad del salario base de convenio fijado en el anexo I, y que se devengarán de forma semestral, pagaderas el 15 de julio y 22 de diciembre.

Las dos pagas extraordinarias quedarán prorrateadas entre las otras doce pagas de este Convenio, procediéndose, por tanto al abono de las mismas en cada una de las doce mensualidades.

El derecho al percibo de estas pagas será proporcional al tiempo de trabajo, devengándose de conformidad con el salario vigente en el momento del devengo.

Artículo 9º Complementos personales y depuesto de trabajo.

9.1.- Antigüedad.

Los trabajadores, al alcanzar los tres años de prestación de servicios continuados en la Empresa, tendrán derecho a percibir la cantidad mensual que a tal efecto se señala en las tablas salariales, como Anexo II.

9.2.- Complemento de conductores.

Todo trabajador que realice habitualmente las funciones de cobrador y o repartidor, cobrará un complemento de 8,00 euros mensuales durante el año 2020 y de 8,40 euros para el 2021.

9.3.- Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario de la hora ordinaria.

Artículo 10º Horas extraordinarias.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el Convenio Colectivo Provincial de Comercio en General de Guadalajara.

La realización de horas extraordinarias se compensará con tiempo de descanso, siempre que sea posible, en caso contrario la cuantía económica del valor de la hora extraordinaria tendrá un recargo de un 25% sobre la hora ordinaria.



#### Artículo 11º Dietas.

Al personal al que se conceda alguna comisión de servicios fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se abonen los gastos que hubiera efectuado en lugar adecuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

### CAPÍTULO IV

#### Artículo 12º Contratación y empleo.

Las modalidades de contratación se ajustarán siempre a lo establecido en cada momento por la legislación vigente.

- a. Contrato Indefinido. Los contratos de carácter indefinido serán la forma habitual de contratación, en aquellos puestos de trabajo que correspondan a la actividad habitual y estable de la Empresa.
- b. Contrato para la formación. Se estará a lo establecido en la legislación vigente. La retribución del trabajador será la establecida en las tablas salariales de este Convenio para la categoría de ayudante/aprendiz, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional.
- c. Contratos en prácticas. Se estará a lo establecido en la legislación vigente. Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. La retribución de estos contratos será del 70% el primer año y del 80% el segundo año del salario fijado en el convenio para un trabajador que desempeña el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional.
- d. Contrato eventual. Este contrato tendrá por objeto atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En el contrato se especificará con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifica. Podrá tener una duración máxima de un año, dentro del período de dieciocho meses, pudiendo prorrogarse por una sola vez si la duración inicial es inferior al año, y siempre que la duración inicial más la prórroga no exceda de dicho plazo.
- e. Contrato por obra o servicio determinado. Se estará a lo establecido en la legislación vigente. Se identifican como trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa:
  - Las campañas, promociones y épocas especiales de venta.
  - Los trabajos consistentes en la preparación o acondicionamiento de mercancía debida a encargos puntuales de clientes.
  - Otros que tengan sustantividad propia, aunque no sean los anteriores.



- f. Contrato de interinidad. Se estará a lo establecido en la legislación vigente.
- g. Contrato a tiempo parcial y de relevo. Se estará a lo establecido en el artículo 12 del ET y, en particular, sobre horas complementarias, a lo pactado en el convenio colectivo del Comercio en General de la provincia de Guadalajara.

El contrato se formalizara forzosamente por escrito. Deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo contratadas al día, a la semana, al mes a al año, así como el modo de su distribución.

Horas complementarias.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. El número de horas complementarias pactadas que podrá exigir el empresario no podrá ser superior al 45 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. El número de horas complementarias de aceptación voluntaria podrá ser de hasta un 25% de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder de la jornada a tiempo completo establecida en el presente convenio.

Se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de cotización de la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 13º Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba cuando conste por escrito, y tendrá una duración, en función de la especialidad profesional para la que sean contratados, que no podrá exceder de los siguientes límites de tiempo:

Categorías 1 a 5, ambas inclusive	3 meses.
Categoría 6	1 mes.
Categoría 7	15 días.

Artículo 14º Preaviso por finalización del contrato.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia (tanto si es el empresario como si es el trabajador), está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación de quince días.

Se establece que los trabajadores que cesen voluntariamente en la empresa deberán preavisar con un plazo de 15 días naturales de antelación si ostentan las categorías profesionales de cajero-reponedor o ayudante-aprendiz; y con un mes de antelación si ostentan cualquier otra categoría distinta de las anteriores. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará



derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

## CAPÍTULO V

### Artículo 15º Jornada.

Se estará a la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo de ámbito Provincial del sector Comercio en General de Guadalajara, que actualmente la tiene fijada en 1780 horas anuales.

### Artículo 16º Horario.

Teniendo en cuenta que la Empresa se dedica al negocio de supermercado y tienda de alimentación abierta al público en distintos municipios de la provincia de Guadalajara, que mantienen actividad comercial los fines de semana, las partes acuerdan que la prestación de servicios se realizará, durante todo el año y de forma ordinaria para todo los trabajadores, de lunes a domingo, con los descansos semanales, en turnos rotativos, con los siguientes horarios de trabajo de cada turno, que serán asignados a cada trabajador:

Lunes a sábado	Turno de mañana	De 8,30 horas a 15 horas
	Turno de tarde	De 15 horas a 21,30 horas
Domingos	Turno de mañana	De 8,30 horas a 15 horas

En aplicación de la legislación de comercio autonómica vigente, las tiendas situadas en Molina de Aragón y Yunquera de Henares serán abiertas 12 domingos y festivos al año. El establecimiento situado en Humanes de Mohernando será abierto todos los domingos y festivos. En ambos casos, el horario de trabajo del domingo será el indicado en la tabla anterior.

Si alguno de los establecimientos de Molina de Aragón, Yunquera de Henares o cualquier otro nuevo que pudiera adquirir y gestionar la Empresa fuera abierto al público todos los domingos del año, el horario de trabajo será el indicado en la tabla anterior.

Los conceptos retributivos establecidos en el artículo 7 y siguientes de este Convenio, así como en sus tablas salariales, incluyen la remuneración por toda la jornada anual ordinaria, el trabajo a turnos y el prestado en sábados, domingos y festivos.

### Artículo 17º Vacaciones.

Todos los trabajadores con un año de servicio, tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones, o a su parte proporcional en caso de llevar menos tiempo.

A falta de otros acuerdos individuales, se disfrutarán en dos periodos no consecutivos de quince días ininterrumpidos: un periodo en el primer semestre de





cada año y el otro en el segundo semestre.

De no mediar acuerdo entre las partes, la Empresa elegirá la fecha de disfrute en uno de los periodos y el trabajador en el otro.

## CAPÍTULO VI

### Artículo 18º Licencias.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por los tiempos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Esta licencia se hace extensiva en el caso de parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro Oficial correspondiente, con justificante del mismo y limitado el permiso por trabajador mientras dure su relación contractual con la empresa.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijos o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso que el hecho causante se produzca en otra comunidad, el plazo será de cinco días. Exceptuando la Comunidad Autónoma de Madrid, donde el plazo será de cuatro días.

El inicio del disfrute de la citada licencia será a elección del trabajador, pudiendo disfrutarlo en días continuados o en días alternos mientras dure el hecho causante y con justificación del mismo. No obstante si mediase un día festivo entre semana o un domingo unido, a los días alternos elegidos por el trabajador, tales días, serian contabilizados como parte de la licencia.

c) Un día en caso de fallecimiento sobrinos y tíos.

d) Un día y medio 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 una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo, debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto del Trabajador.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempleo del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma



del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Cinco horas al mes para trabajadores con jornadas completas y proporcionales a la jornada para trabajadores parciales, para:

- Acompañamiento de preparación al parto
- Consulta médica del trabajador.
- Acompañamiento del conyugue o padre/madre a consultas/tratamientos médicos de especialistas
- Gestiones en entidades públicas, que no admiten demora, tales como denuncia por robo de casa/ coche, tramitar documentación personal DNI, pasaporte, visado de residencia.
- Exámenes oficiales de Institutos, Universidades, Escuela Oficial de Idiomas, exámenes para la capacitación del certificado de profesionalidad, ejemplo: instalador electricista o similares.
- Tutorías del colegio de hijos o avisos urgentes de guardería o colegio para recoger a hijos enfermos.
- Averías urgentes y que no admiten demora, tales como: incendios, inundación por agua, corte de suministro eléctrico o gas.
- Asistencia al Catastro, Registro de la Propiedad, Notaria, o Bancos para firma de hipotecas.

Las licencias recogidas en el presenta apartado, deberán ir acompañadas de la justificación del hecho que las motiva.

h) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 18 días laborales.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá



extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un discapacitado, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la 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.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

La concreción horaria y determinación del período de reducción de jornada se hará conforme se establece en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

j) Un día en los supuestos de bodas de padres, hijos, hermanos y abuelos por consanguinidad o afinidad. En estos supuestos, se añadirá un día más de licencia por cada 400 km. de distancia que hubiese hasta el lugar de la boda.

k) En lo relativo a la reordenación del tiempo de trabajo de los trabajadores víctimas de violencia de género o de terrorismo así como lo relativo al nacimiento de hijos prematuros o que necesiten hospitalización o afectados por cáncer se estará a lo dispuesto en el artículo 37.8 ET y 37.5 ET.

#### Artículo 19º Excedencias.

Conforme establece el Convenio Colectivo del Comercio en General de la provincia de Guadalajara, respecto a las excedencias, se estará a lo dispuesto en el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

#### Artículo 20º Jubilación.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en la legislación vigente.

### CAPÍTULO VII



Artículo 21º Clasificación profesional.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

#### GRUPO I.- MANDOS FUNCIONALES.

Se integran en este Grupo aquellos trabajadores que coordinan, dirigen, establecen y crean políticas generales, marcando objetivos, funciones y tareas para su consecución y que afectan las diferentes áreas de gestión de la compañía.

Está incluido en este grupo profesional el puesto de:

- Responsable de zona.

#### GRUPO II. MANDOS.

Se integran en este Grupo aquellos trabajadores que, teniendo una aptitud profesional cualificada, adquirida a través de una experiencia y/o de una formación, tienen como contenido de su prestación laboral la consecución de resultados en un área específica.

Asumen la responsabilidad de un punto de venta o un almacén o de un grupo de trabajadores que prestan sus servicios en un mismo turno, bajo la dependencia del responsable de zona y de la dirección de la Empresa. Organizan los objetivos y cometidos concretos de su ámbito funcional y supervisan y coordinan, de forma próxima, las actividades y los resultados de su equipo de trabajo. Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo su capacidad de organizar, coordinar, supervisar o controlar el equipo asignado en el ámbito funcional bajo su responsabilidad. Precisan de un amplio grado de autonomía en el equipo que le haya sido encomendado, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación. Tienen que seguir a estos efectos normas, directrices o procedimientos ordinarios al uso de la empresa.

Se incluyen en este grupo:

- Responsable de tienda.
- Responsable de turno.
- Responsable de almacén.

#### GRUPO III. PERSONAL OPERATIVO

Con unas directrices específicas, desarrollan las tareas que le han sido asignadas y se responsabilizan. Siguiendo procedimientos establecidos, buscan la solución adecuada a cada situación. Cuando la situación sea poco usual, tendrán que recurrir al respectivo mando directo.

Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo, la asunción de todas las funciones o actividades propias del proceso operativo.



Los cajeros-reponedores y los aprendices realizan tareas de preparación, transporte, ubicación y reposición de los productos y mercancías. También cuánto comporta atención al público en todas sus variables, tales como suministro, información, venta, atención, etc. En suma son los trabajadores directamente o indirectamente vinculados a las operaciones de los puntos de venta y almacenes.

Se incluyen en este grupo los siguientes puestos de trabajo:

- Cajero-reponedor.
- Aprendiz.
- Oficial administrativo

## CAPÍTULO VIII

Artículo 22º. Potestad sancionadora.

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

Artículo 23º Clasificación de las faltas.

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

Artículo 24º Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o de material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.



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

#### Artículo 25º Faltas grave.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

#### Artículo 26º Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.



7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, el acoso, el acoso por razón de sexo y discriminación de carácter sexual bien, verbal o físicamente, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes.
14. Manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
15. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

#### Artículo 27º Régimen de sanciones.

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

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

#### Artículo 28º Sanciones máximas.

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

- 1.ª Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2.ª Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3.ª Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### Artículo 29º Prescripción.



La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO IX

Artículo 30º Salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los Reglamentos que los desarrollan.

Las Empresas realizarán una vigilancia anual del estado de salud a todos sus trabajadores, en función de los riesgos inherentes al trabajo, y dentro de su jornada de trabajo, vigilancia que será obligatoria para todos los trabajadores.

Artículo 31º Derechos sindicales

Se estará a lo dispuesto en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás legislación laboral vigente.

## CAPITULO X

Artículo 32º Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento y en el Convenio Colectivo del Comercio en General de la provincia de Guadalajara.

No obstante, para mayor seguridad jurídica y por tratarse de materias sobre las que este convenio de empresa tiene prioridad respecto al de cualquier otro ámbito, las partes quieren ratificar y dejar constancia expresa de lo siguiente:

1º.- Que en la cuantía de los conceptos salariales que se ha pactado en este convenio y que se establece en las tablas salariales de su Anexo I están incluidas las retribuciones y cuantías correspondientes al complemento de conductor y el de nocturnidad, así como complementos por trabajo en sábados, domingos y festivos y el complemento de descuento en compras que establece el Convenio Colectivo del Comercio en General de la provincia de Guadalajara, que tiene naturaleza de salario en especie.

2º.- Del mismo modo, las disposiciones relacionadas en el Convenio Colectivo sobre tiempo de trabajo, es decir, horario, incluidos sábados, domingos y festivos, movilidad horaria y distribución de ese tiempo de trabajo y de las vacaciones no serán de aplicación al estar establecido el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la





planificación anual de las vacaciones de forma concreta para atender las necesidades de la Empresa en los artículos 16 y 17 de este convenio.

#### Artículo 33º Comisión paritaria

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Composición. La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por un vocal en representación de la empresa y otro en representación de los trabajadores, elegidos cada uno por las partes firmantes del Convenio.

Funciones:

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Procedimiento.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Para solventar las cuestiones derivadas del apartado 1), la Comisión deberá resolver en el plazo máximo de diez días. Para las labores de vigilancia y seguimiento de lo pactado en el apartado 2), la comisión se reunirá de forma ordinaria al menos dos veces al año, y con carácter extraordinario, cuantas veces así se acuerde.

La Comisión nombrará un secretario de entre sus miembros, quien tendrá como cometido, entre otros, la recepción de la correspondencia dirigida a la Comisión Mixta, dándole el trámite necesario, así como el de levantar las actas de cada sesión, que deberá ser firmada por todos sus componentes.

Domicilio.

Se fija como domicilio a efectos de notificación y reunión, el del centro de trabajo de la empresa en Yunquera de Henares (Guadalajara).

Asimismo las partes firmantes del presente Convenio se someten a los procedimientos del III ACUERDO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA LA MANCHA (III ASAC-CLM), publicado en el Diario Oficial de Castilla la Mancha el 20 de marzo de 2014, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir.

Disposición adicional primera. Descuelgue.

El presente convenio colectivo es de obligado cumplimiento para empresa y los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación, y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas,



organizativas o de producción, por acuerdo entre las partes, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio que afecten a las siguientes materias:

- a) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- b) Régimen de trabajo a turnos.
- c) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites para la movilidad funcional que prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entienden que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda 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. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Para la negociación indicada en este artículo se designará una comisión negociadora en representación de cada parte, constituida por el delegado de personal o secciones sindicales, si las hubiere al tiempo de iniciar dicha negociación.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a 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 prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes podrán someter su discrepancia a los servicios de mediación y, a falta de avenencia, de arbitraje previsto en el III Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Castilla-La Mancha, aprobado por Resolución de 5 de marzo de 2014 de la Dirección General de



Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Economía y Empleo (DOCM de 20 de marzo de 2014).

Disposición Adicional segunda. Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Las partes firmantes, a tenor de lo dispuesto en el artículo 85-1 del Estatuto de los Trabajadores establecen la creación de una comisión de Igualdad integrada por dos representantes del personal y la representación de la Empresa al objeto de iniciar un proceso de integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Empresa y establecer a tal fin un protocolo sobre las siguientes materias:

- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Promoción de un ambiente de trabajo exento de acoso sexual.
- Retribución igual por el desempeño de las mismas funciones.
- Acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo.

#### ANEXO I

Tabla Salarial año 2020

<b>Grupo I</b>	<b>Salario anual</b>	<b>Mensual (pagas prorrateadas)</b>	<b>Antigüedad</b>
Responsable de zona	22.000,00 €	1.833,33 €	25 euros/mes
<b>Grupo II</b>	<b>Salario anual</b>	<b>Mensual (pagas prorrateadas)</b>	<b>Antigüedad</b>
Responsable de tienda	18.000,00 €	1.500,00 €	25 euros/mes
Responsable de almacén	18.000,00 €	1.500,00 €	25 euros/mes
Responsable de turno	15.750,00 €	1.312,50 €	25 euros/mes
<b>Grupo III</b>	<b>Salario anual</b>	<b>Mensual (pagas prorrateadas)</b>	<b>Antigüedad</b>
Oficial Administrativo	15.750,00 €	1.312,50 €	25 euros/mes
Cajero-Reponedor	13.500,00 €	1.125,00 €	25 euros/mes
Ayudante / Aprendiz	70% el 1º año y 80% el 2º del puesto de trabajo / SMI		

Revalorización: Para el próximo año 2021 las tablas salariales serán las resultantes de incrementar en un 0,25% las cuantías establecidas en las tablas para 2020.