

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

Convenio colectivo para la empresa, Lidl supermercados, SAU -almacén de Llodio-

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2015-2017 para la empresa Lidl supermercados, SAU -almacén de Llodio-. Código convenio número 01100201012014.

ANTECEDENTES

El día 9 de noviembre de 2016 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 17 de agosto de 2016.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 30 de noviembre de 2016

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

Lidl Supermercados, SAU
Centro de trabajo: almacén de Llodio (Álava)

Convenio colectivo (2015- 2017)

Índice

- Artículo 1º Ámbito de aplicación
- Artículo 2º Ámbito temporal
- Artículo 3º Vinculación a la totalidad
- Artículo 4º Absorción y compensación
- Artículo 5º Inaplicación
- Artículo 6º Jornada laboral
- Artículo 7º Flexibilidad
- Artículo 8º Excesos de jornada
- Artículo 9º Bolsín horario
- Artículo 10º Días 24 y 31 de diciembre
- Artículo 11º Vacaciones
- Artículo 12º Conceptos retributivos
- Artículo 13º Antigüedad
- Artículo 14º Horas extraordinarias
- Artículo 15º Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 16º Pluses e incentivos
- Artículo 17º Garantías personales
- Artículo 18º Recibos de salarios
- Artículo 19º Finiquitos
- Artículo 20º Contratos de trabajo
- Artículo 21º Contrataciones
- Artículo 22º Contratos a tiempo parcial
- Artículo 23º Horas complementarias
- Artículo 24º Ascensos y promociones
- Artículo 25º Garantía de empleo
- Artículo 26º Enfermedad o accidente
- Artículo 27º Licencias y permisos
- Artículo 28º Salud laboral
- Artículo 29º Seguro de accidentes
- Artículo 30º Estudios y licencias
- Artículo 31º Fomento del euskara
- Artículo 32º Garantías sindicales

Artículo 33° Indemnización por fallecimiento

Artículo 34° Comisión paritaria del convenio

Anexo 1 Tabla de antigüedad

Anexo 2 Régimen disciplinario

Artículo 1º. Ámbito de aplicación

El presente convenio colectivo de centro de trabajo afectará única y exclusivamente al centro de trabajo –almacén- que la empresa “Lidl Supermercados, SAU” tiene en Llodio-Laudio, quedando excluidas del mismo las personas que desempeñan jefaturas de departamento y gerencias.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, que la empresa firmante del presente convenio aplicará a las y los trabajadores incluidos/as en el ámbito funcional y personal los contenidos recogidos en el presente convenio para cada año de vigencia y durante el periodo de ultraactividad. De manera que, en el caso de que la empresa acuerde un convenio de empresa en un ámbito superior, la empresa no procederá a su prioridad aplicativa para las trabajadoras y los trabajadores de este ámbito, siendo el presente convenio de prioridad aplicativa en todo caso, asimismo no procederá en ningún caso introducir ninguna variación en cualquiera de las condiciones acordadas en el presente convenio ni ampliándola con ninguna otra nueva.

Artículo 2º. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2015 y finalizará el 31 de diciembre de 2017, cualquiera que sea la fecha de registro por la Autoridad Laboral.

El convenio se entenderá denunciado al día 1 de octubre de 2017, constituyéndose la comisión negociadora en el plazo máximo de los 15 días siguientes, estableciéndose el calendario de las negociaciones.

Las negociaciones se iniciarán en el plazo de los siete días laborales siguientes a la constitución de la comisión negociadora, estando obligadas ambas partes a presentar sus propuestas o proyectos escritos en dicha reunión.

Transcurrido el plazo previsto en el último párrafo del apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, las condiciones pactadas en este convenio, serán de aplicación hasta que las partes suscriban otro convenio siendo de esta manera la ultraactividad indefinida.

Artículo 3º. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de uno o varios de sus artículos con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 4º. Absorción y compensación

Los conceptos económicos o de otro tipo establecidos en este convenio compensarán y absorberán desde el momento de su vigencia todos los existentes anteriormente, cualquiera que sea su denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Artículo 5º. Inaplicación

Durante la vigencia del presente convenio, y hasta el 31 de diciembre de 2020, la empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo intentar en

su caso la posibilidad de revisar el mismo según prevé el artículo 86.1 párrafo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO (II). El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Asimismo las partes se comprometen a no acudir al ORPRICE si no es por acuerdo alcanzado al efecto por la mayoría de la parte social.

Artículo 6º. Jornada laboral

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, será de 40 horas (cuarenta horas) semanales de trabajo efectivo, y en cómputo anual las siguientes horas efectivas de prestación de servicio para cada año de vigencia:

- Año 2015 1.730
- Año 2016 1.724
- Año 2017 1.720

Las trabajadoras y trabajadores que prestan sus servicios en el almacén y que en base a su jornada semanal vienen disfrutando de 2 sábados alternativos libres al mes, durante la vigencia del presente convenio los seguirán disfrutando de la misma manera.

Lo/as trabajadores/as de fruta y verdura están obligado/as a trabajar los días marcados como fiestas nacionales, provinciales y locales en el calendario laboral, por ello se le/as compensará del siguiente modo:

– Fiestas de carácter nacional: 1 hora trabajada se compensará con dos horas de tiempo de descanso.

Fiestas locales y provinciales: según tablas salariales por hora trabajada y tiempo libre de descanso a razón de por una hora de trabajo una hora de descanso para 2015, incrementándose sus importes para 2016 y 2017 en base a lo establecido en el artículo 12º.

Artículo 7º. Flexibilidad

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda no haber lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio y manteniendo las condiciones que actualmente se dan en la empresa.

Artículo 8º. Excesos de jornada

Cuando el cómputo de horas anual efectivamente trabajadas en el calendario superen las horas fijadas en el artículo 6º de este convenio, las mismas serán disfrutadas como excesos en periodos acordados entre empresa y trabajador/a de conformidad con las siguientes premisas:

a) En todo caso el grupo de vacaciones en que presta sus servicios el/la trabajador/a ha de quedar cubierto al menos:

a. Si el disfrute es entre los meses de junio y septiembre (ambos inclusive) y la primera y las dos últimas semanas del año las normas serán las mismas que las fijadas para las vacaciones en el artículo 11 de este convenio.

b. Si el disfrute es entre los meses de enero a mayo u octubre a diciembre excepto las semanas citadas en el párrafo anterior, será de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, fijando los grupos de vacaciones de la siguiente manera:

Grupos de 4 trabajadores/as: presencia mínima de 3

Grupos de 6 trabajadores/as: presencia mínima de 5

Grupos de 8 trabajadores/as: presencia mínima de 6

Ante la imposibilidad de que quedase algún grupo par:

Grupos de 3 trabajadores/as: presencia mínima de 2

Grupos de 5 trabajadores/as: presencia mínima de 4

Grupos de 7 trabajadores/as: presencia mínima de 5

Grupos de 9 trabajadores/as: presencia mínima de 7

c. Diez de las citadas horas de excesos referidas en el párrafo anterior serán disfrutadas en periodo o periodos fijados por el/la trabajador/a (cuya duración máxima será de una jornada laboral), habiendo de mediar un preaviso mínimo de 24 horas, y el cumplimiento de que en todo caso el grupo de vacaciones en el que presta sus servicios el/la trabajador/a quede cubierto al menos por un 75 por ciento. En aquellos casos en que solo hay una persona (por ejemplo mermas, administrativa, etc.) habrá de cambiar el turno con otro empleado/a de otro turno para cubrir ese puesto.

d. Se deberán solicitar las horas de excesos en los mismos plazos y términos que las vacaciones exceptuando las 10 horas citadas en el párrafo c), dándose la opción de dejar hasta 4 días para imprevistos, que se solicitarían con un preaviso de 15 días y cumpliendo, en todo caso, con los porcentajes mínimos de presencia en cada grupo.

e. Aquello/as trabajadores/as que quieran disfrutar días de excesos en los meses de enero y/o febrero habrán de solicitarlo antes del día 15 de diciembre del año anterior, habiéndole/as de responder no más tarde del 24 de diciembre

Artículo 9º. Bolsín horario

Durante toda la vigencia del presente convenio, y en su caso durante el periodo de ultraactividad, y dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de quince horas al año por trabajador, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente/a, etc.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Preaviso de setenta y dos horas al/la afectado/a y al comité de empresa, con información por escrito de las razones que lo motivan.

2. Realizar las horas de disponibilidad en los días laborales que resulten del calendario de aplicación al almacén de Llodio-Laudio afectado por este acuerdo.

3. Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural, bien en jornadas completas o bien con reducción de jornada diaria.

El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad con las instrucciones que al respecto reciba el/la trabajador/a, quien deberá comunicar con la antelación posible las fechas en que prefiera disfrutar el tiempo de compensación para propiciar el posible acuerdo entre las partes.

Artículo 10º. Días 24 y 31 de diciembre

Se reorganizarán todos los departamentos para finalizar la jornada estos días antes de las 18:00 horas, y ante circunstancias excepcionales que lo imposibiliten se informará al comité de empresa y se buscará la mejor solución posible.

Artículo 11º. Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones al año, o la parte proporcional correspondiente que resulte en función del tiempo trabajado.

Los/as trabajadores/as, tras recibir el calendario laboral antes del día 20 de enero, presentarán la solicitud del disfrute de vacaciones para todo el año no más tarde del 10 de febrero (inclusive), debiéndoles responder la empresa antes del día 28 de febrero (inclusive).

Podrán coincidir el 50 por ciento del personal de cada grupo de vacaciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, así como la 1ª y 2 últimas semanas del año, para ello se procurará que los grupos sean de 4 u 8; ante la imposibilidad de ello y excepcionalmente se seguirán los siguientes criterios de presencia mínima:

Grupo de 3 trabajadores/as: presencia mínima de 1

Grupo de 5 trabajadores/as: presencia mínima de 3

Grupo de 6 trabajadores/as: presencia mínima de 3

Grupo de 7 trabajadores/as: presencia mínima de 4

Grupo de 9 trabajadores/as: presencia mínima de 4

Aquello/as trabajadores/as que quieran disfrutar días de vacaciones en los meses de enero y/o febrero habrán de solicitarlo antes del día 15 de diciembre del año anterior, habiéndole/as de responder no más tarde del 24 de diciembre.

Las vacaciones se disfrutarán en periodos de semanas naturales, entendiéndose semana natural de lunes a domingo. Se establece la posibilidad de disfrutar hasta 30 días de vacaciones consecutivos en los meses de junio a septiembre, a petición del/a trabajador/a por escrito antes de finalizar los plazos establecidos

Para el turno de noche específicamente se acuerda que en los meses de verano (junio a septiembre ambos incluidos), podrán coincidir de vacaciones 2 personas del grupo de 4, y el resto del año 1 persona.

Se establece un acuerdo por el cual la empresa indicará con un mes de antelación, la necesidad o no, de trabajar el personal nocturno, las vísperas y/o festividades que se sucederán al mes siguiente de la comunicación.

Festividades de cualquier tipo: salvo la persona que coincida su día libre el día festivo, el resto de componentes de personal nocturno se compromete a trabajarlos, compensándose por parte de la empresa de la siguiente manera: la mitad de la jornada en tiempo de disfrute y la otra mitad pagándolo en los términos recogidos en convenio.

• En el departamento de administración (oficinas, preparación, recepción, expediciones) y departamento de mantenimiento:

- Se garantizará la presencia efectiva del 75 por ciento de la plantilla en cada departamento. De no cumplirse este porcentaje se realizaran de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Los requisitos fijados para los párrafos anteriores para los meses de junio a septiembre, inclusive, regirán también para la primera y dos últimas semanas del año.

Asimismo, las partes acuerdan también que una vez predeterminado el calendario a disfrutar por cada trabajador/a de la plantilla, en el supuesto de que antes del inicio del periodo

vacacional se diesen situaciones de suspensión de contratos de trabajo por norma legal o convencional establecida que afecten al grupo o equipo, dicha incidencia será asumida por la empresa.

Previa solicitud y de común acuerdo entre empresa y trabajador/a, fuera del período vacacional y en todos los departamentos podrán disfrutar de vacaciones 2 trabajadores/as de cada grupo.

Lo regulado en este artículo será de aplicación a partir del día 1 de enero de 2017, manteniéndose hasta esa fecha tal y como estaba regulado en el convenio anterior. Teniendo en cuenta que las solicitudes de vacaciones para los meses de enero y febrero del 2017 se harán en diciembre del 2016.

Artículo 12º. Conceptos retributivos

Los conceptos retributivos serán los siguientes:

- a). Salario.
- b). Complementos:
 1. Plus de antigüedad.
 2. Horas extraordinarias.
 3. Gratificaciones extraordinarias.
 4. Pluses e incentivos.

Se garantiza el siguiente incremento salarial:

- Para el año 2015: se establece un incremento lineal para todo/as lo/as trabajadores/as de 35 euros mensuales. En igual importe serán incrementadas las pagas extraordinarias

- Para el año 2016: El IPC real de la Comunidad Autónoma del País Vasco correspondiente al año 2015 más un punto sobre todos los conceptos excluido el "plus de antigüedad", con garantía en todo caso del 1 por ciento.

- Para el año 2017: El IPC real de la Comunidad Autónoma del País Vasco correspondiente al año 2016 más medio punto sobre todos los conceptos excluido el "plus de antigüedad", con garantía en todo caso del 1 por ciento.

Artículo 13º. Antigüedad

Será la reflejada en "tabla de antigüedades" especificada por grupos de categorías, correspondientes a los cuatrienios de servicios prestados en la empresa.

Dicha antigüedad será la que se compute para las pagas extraordinarias de beneficio, verano y Navidad y, asimismo, para vacaciones.

La tabla de antigüedades permanecerá sin variación durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 14º. Horas extraordinarias

La empresa eliminará las horas extras de carácter habitual, considerándose como habitual el trabajo en sábados, días de descanso y prolongación de la jornada diaria.

Por motivos excepcionales, circunstancias especiales o imprevistas, podrán realizarse horas extra con la limitación que marque la legislación laboral vigente en cada momento abonándose la hora según tablas salariales o a 1:45 por hora trabajada de lunes a sábado, incrementándose para 2016 y 2017 en base a lo establecido en el artículo 12º.

– La empresa fijara los días con necesidad de trabajo en el momento de la firma del calendario laboral anual. Con antelación comunicará al comité de empresa la concreta necesidad productiva (horas o personas) y posteriormente lo comunicará al resto de la plantilla.

– El/la trabajador/a tendrá la facultad de optar entre ir a trabajar las fechas indicadas o disfrutar del día festivo. Si existieran más voluntario/as a trabajar en estas fechas que puestos a cubrir, la empresa elegirá a lo/as trabajadores/as necesario/as. Se confeccionará una lista junto con el comité de empresa, para que así pueda organizarse un sistema de trabajo de forma rotativa. El/la trabajador/a que haya trabajado en estas fechas podrá optar entre:

- Los abonos en domingos y festivos se abonarán de la siguiente forma:

- Abono según tablas salariales por hora trabajada (Adjuntos de Departamento y categorías inferiores), todo ello para 2015, incrementándose ambas para 2016 y 2017 en base a lo establecido en el artículo 12º

– Tiempo libre de descanso a razón de hora trabajada dos horas de descanso, que en todo caso se disfrutarán dentro de los tres meses siguientes.

Artículo 15º. Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores y trabajadoras gozarán de las siguientes gratificaciones extraordinarias, cuyo importe será de una mensualidad del total de los emolumentos que el trabajador perciba y serán abonados antes de las siguientes fechas límite:

- a). Paga de beneficios, antes del 31 de marzo.
- b). Extraordinaria de verano, antes del 17 de julio.
- c). Extraordinaria de Navidad, antes del 22 de diciembre.
- d). Media paga extraordinaria a los 10 primeros años de antigüedad en la empresa.

Artículo 16º. Pluses e incentivos

Plus de congelado.

El plus de congelado queda fijado en un 25 por ciento del salario bruto del/a trabajador que le corresponda. Se cobrará por día trabajado siempre y cuando se trabaje en dicha sección más de la mitad de su jornada, sino es así cobrará por las horas trabajadas.

Cumpliendo los requisitos del párrafo anterior, en los meses de verano el plus de congelados se cobrará durante todo el mes una vez que se entre más de diez días en el mes.

Plus de nocturnidad.

Para aquello/as trabajadores/as que realicen su jornada en horario nocturno se crea un plus de nocturnidad a razón del 25 por ciento del salario bruto, en función de las horas que trabajen.

El personal que trabaje en la sección de fruta en horario nocturno también tendrá derecho al abono del plus de nocturnidad en función del tiempo trabajado

Plus de fruta

El plus de fruta, según tablas salariales para 2015, incrementándose para los años 2016 y 2017 según lo señalado en el artículo 12º.

Este plus no es consolidable y se mantendrá mientras esté realizando estas funciones.

En caso de que a algún/a trabajador/a se le asigne esporádicamente al Departamento de Fruta, tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente del plus.

Plus transporte.

Los/as trabajadores/as percibirán un plus transporte hasta su lugar de residencia por viaje de ida y vuelta según tablas salariales durante el año 2015, tomándose como criterio de referencia

el señalado Google maps. Dicho plus transporte se incrementará para los años 2016 y 2017 según lo señalado en el artículo 12º.

Plus sustitución.

Aquellos/as trabajadores/as que por circunstancias inherentes a la actividad prestasen eventualmente sus servicios profesionales en puestos de trabajo que tuvieran asignados pluses, tendrán derecho a la retribución de los mismos durante el tiempo de trabajo efectivo en que se lleven a cabo.

Descuento en compra.

Todos los/as empleado/as tendrán derecho a un descuento en compra en centros de Lidl por un importe de un 5 por ciento, siendo la compra máxima mensual de 350 euros. Este descuento se regirá por la normativa interna de la empresa

Lote navideño.

En Navidad se entregará a todo/as los/as trabajadores/as un lote de productos navideños por valor de 30 euros, pudiendo el/la trabajador/a elegir si la misma contiene o no alcohol, pudiendo asimismo elegir el/la trabajador/a entre el lote o un vale descuento. Asimismo se les entregará un obsequio navideño.

Artículo 17º. Garantías personales

Se respetarán las condiciones personales que, globalmente consideradas, superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que los/as trabajadores/as que antes de la vigencia del convenio vinieran percibiendo una remuneración superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración, como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 18º. Recibos de salarios

En los recibos de salarios estarán reflejados todas las cantidades y conceptos que el/la trabajador/a perciba, así como las deducciones correspondientes. El modelo de nómina a utilizar será, en todos los casos, los oficiales o autorizados.

Artículo 19º. Finiquitos

Los recibos de liquidación final, saldo y finiquito, deberán tener expresados todos los conceptos, y cantidades debidamente designadas para que éstos sean claramente entendidos por los/as trabajadores/as.

Asimismo, una copia simple del recibo del finiquito se entregará al/la trabajador/a con dos días de antelación a la fecha de los efectos de la baja voluntaria, siempre que el/la trabajador/a haya cumplido el plazo de quince días de preaviso del cese en la empresa.

Artículo 20º. Contratos de trabajo

A los/as trabajadores/as que se les formalice contrato de trabajo por escrito, se les entregará dicho contrato con dos días de antelación a la firma del mismo, para su comprobación.

Artículo 21º. Contrataciones

La empresa transformará en indefinidos a aquello/as trabajadores/as que superen los cuatro meses trabajados de forma continuada, salvo aquello/as contratado/as bajo la modalidad de contratos de sustitución y de prácticas.

Con efectos de reducir la contratación a través de ETT, la empresa creará una bolsa de trabajo. En los supuestos en que no puedan cubrirse contrataciones a través de esta bolsa por la inmediatez de los puestos a cubrir o debido a imprevistos inherentes a la actividad, se contratará a través de empresa de trabajo temporal por un máximo de 21 días.

La empresa a la hora de hacer contratos eventuales, excepto con los contratos de interinidad y de prácticas, estará obligada a hacer la mitad de ellos a jornada completa.

Cuando, de conformidad a la legislación vigente en cada momento, se utilicen los servicios de empresas de trabajo temporal (ETT), la empresa informará a la representación de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y el motivo de su utilización, así como les entregará una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del/la trabajador/a puesto a disposición, dentro de los diez días siguientes a su celebración. La empresa garantizará a lo/as trabajadores/as de aquéllas que presten sus servicios una retribución en ningún caso inferior a las señaladas en este convenio para su misma categoría profesional.

La empresa se compromete a que el personal contratado bajo la modalidad de contratos por sustitución, lo/as trabajadores a su finalización pasen a formar parte de la bolsa de trabajo para futuras contrataciones, así mismo si la persona sustituida no se reincorporase el/la trabajador/a que hace la sustitución pase a ser contratado/a como indefinido/a.

Se establecen como periodos de campaña: un mes en Pascua, cuatro meses en verano y tres meses en Navidad. Cuando en la bolsa de trabajo no haya personal disponible y el/la trabajador/a contratado/a precise de formación, se ampliará en quince días dichos periodos.

Durante los períodos indicados (y con referencia mensual) la contratación eventual no podrá ser superior al 18 por ciento del volumen total de los/as trabajadores/as estando excluidas de dicho cómputo aquellas contrataciones que obedezcan a:

- Contratos de interinidad o sustitución de trabajadores/as con derecho a la reserva de puesto de trabajo.
- Contratos eventuales por circunstancias del servicio cuando estas sean producidas por el disfrute de vacaciones del personal.

Excepcionalmente, si se produjeran situaciones puntuales (campaña publicitaria excepcional y limitada, cierre temporal de una almacén, apertura de tiendas nuevas con incertidumbre sobre su cifra de ventas, etc.) que supusieran superar el techo de contratación eventual comprometido, la representación de la empresa informará a la representación de los trabajadores de la situación de hecho acaecida, con una exposición concreta y cuantificada de las necesidades y de las causas concretas que lo motivan. En ese supuesto, y única y exclusivamente se podrá superar el 18 por ciento de contratación eventual comprometido, en caso de no llegar a acuerdos los procedimientos para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO.

Asimismo se establece la posibilidad, mediante solicitud de el/la trabajador/a, de la ampliación de la jornada para el personal con contrato a tiempo parcial, cuando haya necesidades de personal.

Del mismo modo, mediante solicitud, se establece la posibilidad de pasar a tienda cuando haya una vacante.

Artículo 22º. Contratos a tiempo parcial

El contrato a tiempo parcial deberá realizarse necesariamente por escrito.

En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de distribución.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la del personal a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria.

El personal contratado a tiempo parcial no puede realizar horas extraordinarias.

Artículo 23º. Horas complementarias

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial conforme a las siguientes reglas:

– El empresario/a podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador o trabajadora. El pacto se podrá acordar en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero en todo caso, tiene que ser un pacto específico y celebrarse por escrito.

– Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial no inferiores a 10 horas semanales en cómputo anual

– El pacto tiene que recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

– El número de horas complementarias no podrá exceder del 30 por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

– El trabajador/a debe conocer la realización de horas complementarias con una antelación mínima de 5 días laborales.

– El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de/la trabajador/a mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- 1ª La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores

- Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

- Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial

Si no existe pacto específico el empresario/a podrá ofrecer al personal la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria cuyo número no podrá superar el 15 por ciento de las horas ordinarias del contrato.

La jornada del personal a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador o trabajadora, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias. El empresario/a debe conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años y dar copia de dichos registros al comité de empresa también mensualmente.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a tiempo completo, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Las horas complementarias se deben recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 24º. Ascensos y promociones

La empresa mantendrá informado al comité de los posibles ascensos y promociones que surjan dentro del centro de trabajo, priorizando aquellas solicitudes que vengan de la plantilla del propio centro.

Todos los procesos de ascensos y promoción se distinguirán por su publicidad, transparencia y no discriminación.

Cuando se cree un nuevo puesto de trabajo, se produzca una vacante definitiva o una vacante temporal de duración de un mes o superior (a excepción de los meses de julio y agosto)

se informará a los trabajadores mediante la colocación durante 5 días de un “anuncio” en todos los tablones de anuncio. En él se indicará cual es el puesto de trabajo y los requisitos necesarios para acceder a él, comprometiéndose la representación de la empresa a informar a la representación de los trabajadores de la variación, de producirse, de los requisitos para acceder a un determinado puesto.

Lo/as trabajadores/as interesado/as se lo comunicarán a la empresa en un plazo de 5 días, acreditando cumplir los requisitos fijados.

Si hubiera trabajadores/as que cumplieran todos los requisitos fijados para el puesto, la empresa dará prioridad a las solicitudes del personal del centro y dentro de estas a la mayor antigüedad.

De no superar el periodo de prueba fijado para el puesto o bien, durante ese periodo, por manifestar el/la trabajador/a su voluntad de no querer seguir en el mismo, la empresa garantizará su vuelta al puesto de trabajo anterior, garantizándole las mismas condiciones que anteriormente tenía.

Para los puestos de responsable de departamento y adjunto/a y personal del Departamento de Administración, la dirección de la empresa se reserva el derecho de realizar pruebas psicótécnicas que evalúen la adaptación de los/as candidato/as al perfil del puesto de trabajo.

Artículo 25º. Garantía de empleo

Durante la vigencia del presente convenio la empresa garantizará el nivel de empleo indefinido existente al inicio de la vigencia del mismo, comprometiéndose a no rescindir contratos de trabajo al amparo de los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores (extinción del contrato por causas objetivas).

Artículo 26º. Enfermedad o accidente

En caso de enfermedad o accidente, se le abonará al/la trabajador/a el 100 por ciento del salario real, hasta el límite de doce meses.

Artículo 27º. Licencias y permisos

Por lo que respecta a las licencias retribuidas se establecen en base a los siguientes términos:

a) Todo el personal que contraiga matrimonio, tendrá derecho a veinte días de permiso a razón de salario de convenio.

b) El tiempo necesario para acompañar al/la médico/a a familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad siendo estas horas recuperables, de común acuerdo entre empresa y trabajador/a y debiendo aportar justificante que lo acredite.

c) Por matrimonio de padres-madres, hijo/as y hermano/as, naturales o políticos, un día.

d) 4 días naturales por nacimiento de hijo/as, adopción o acogimiento superior a un año. De los cuales al menos dos de ellos serán laborables. En caso de cesárea se amplía la licencia en 1 día.

e) Se permitirá la acumulación de horas de lactancia después del alta por maternidad. El cómputo se efectuará desde el alta médica hasta que el/la menor tenga 9 meses. También tendrán este derecho los supuestos de acogimiento por una duración no inferior a un año.

f) En el supuesto que el/la trabajador/a sufriera una incapacidad temporal, IT, durante el disfrute de las vacaciones, se interrumpirá el cómputo de las mismas hasta el alta médica, reiniciándose su disfrute posteriormente.

g) Por el tiempo imprescindible y previa y/o posterior justificación, el/la trabajador/a podrá acudir al/la médico/a de cabecera o especialista de la Seguridad Social, así como renovar el DNI y asistir a la firma de documento notarial.

h) 5 días laborables por fallecimiento de cónyuge, hijo/as, padres-madres y hermano/as naturales, que podrán ampliarse a dos más en caso de desplazamiento al efecto.

i) Tres días, que podrán ampliarse a dos más en caso de desplazamiento al efecto por:

– Fallecimiento de abuelo/as naturales y político/as

– Hijos/as, padres-madres, hermano/as político/as

j) 2 días naturales en caso de intervención que no requiera hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.

k) Ingreso por enfermedad, maternidad, intervención quirúrgica que requiera hospitalización de familiares de primer y segundo grados de consanguinidad y afinidad, tres días, que podrán ampliarse a dos más en caso de desplazamiento al efecto o prolongación de la gravedad.

Este permiso se podrá coger de forma fraccionada en días completos mientras dure el ingreso.

l) Las licencias por intervención con hospitalización o enfermedad grave se podrán agotar hasta el tiempo máximo de dicha licencia cuando el/la facultativo/a considere que la persona necesita cuidados en el domicilio una vez dada de alta por el hecho causante. Se requerirá del consiguiente justificante médico.

Asimismo se cumplirá la sentencia judicial, según la cual se reconoce el derecho a la licencia por hospitalización en los casos de maternidad de familiares.

m) Un día por traslado de domicilio habitual

n) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

o) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al/la trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del ET.

En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

p) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

q) Las licencias que requieren desplazamiento se entenderán como tal a partir de una distancia de 50 Km. desde el centro de trabajo.

r) Cuando las licencias tengan que ampliarse por tener que realizar un desplazamiento al efecto, el disfrute de dicha licencia se podrá adelantar un día a la fecha de efecto del hecho causante a solicitud del/la trabajador/a. Sin ampliarse la licencia.

s) El derecho a la reducción de jornada regulado en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores será hasta que el/la menor tenga 12 años.

t) Excedencia vacacional por guarda legal.

El/la trabajador/a podrá acogerse a una excedencia con reserva de puesto de trabajo durante el período vacacional escolar de verano para el cuidado de hijo/as naturales y/o adoptivo/as por un período mínimo de 30 días y máximo de 90.

Para el ejercicio de este derecho el/la trabajador/a habrá de comunicarlo en las mismas fechas de solicitud de vacaciones, salvo imprevistos debidamente acreditados en cuyo caso se preavisará con 30 días de antelación.

u) Tendrán derecho a un período de excedencia de duración de un mínimo de un mes y no superior a dos años (según indica el ET) lo/as trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluidas parejas de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad con una discapacidad o dependencia no desempeñe actividad retribuida, habiendo de mediar un preaviso mínimo de treinta días salvo que no sea posible por lo imprevisto del supuesto, en cuyo caso siete días.

Al objeto de seguir avanzando en la completa equiparación de las parejas de hecho con las de derecho, ambas partes conscientes de la uniformidad de trato que debe darse a otras formas de convivencia plenamente implantadas en la sociedad actual como es el caso de las uniones de hecho estables, vienen a reconocer la efectiva equiparación de estas situaciones así como su reconocimiento pleno a todos los efectos que se deriven de la Normativa Laboral.

A estos fines se considera "pareja de hecho" a la unión de dos personas, con independencia de la orientación sexual, a fin de convivir de forma estable, en una relación de afectividad análoga a la conyugal. La convivencia debe ser pública y notoria y constar inscrita en el correspondiente Registro Oficial de uniones de hecho habilitadas al efecto en cada Comunidad Autónoma mediante la cumplimentación de los requisitos exigidos.

Ambas partes se comprometen a valorar aquellos supuestos de parejas de hecho consolidadas, sin que en ningún caso dé lugar a considerar como condición más beneficiosa colectiva la respuesta a supuestos específicos individualmente considerados por sus circunstancias.

Artículo 28º. Salud laboral

En materia de salud laboral, se trabajará conjuntamente con el comité de seguridad y salud en la mejora continua en esta materia y se realizara una reunión trimestral.

La dirección de la empresa y el comité se comprometen al fiel cumplimiento de lo acordado en el protocolo de actuación para la prevención y/o resolución de supuestos de acoso o mobbing en la empresa.

Se mantiene durante la vigencia del convenio la puesta a disposición de la plantilla de los servicios de un fisioterapeuta/masajista.

La empresa se compromete a seguir reduciendo la altura de los palets a niveles que no supongan incomodidades añadidas a la prestación del servicio.

La empresa proporcionará equipos de ropa de trabajo, sustituyéndolo las veces que sea necesario para que estén en buen estado (Se entiende con un uso apropiado de la misma).

La empresa garantizará a todos y todas las trabajadoras una revisión médica anual durante la jornada de trabajo de acuerdo con los protocolos médicos que se fijan en función del riesgo en el puesto de trabajo.

Artículo 29º. Seguro de accidentes

La empresa formalizará una póliza de seguro de accidentes garantizando a los/as trabajadoras/es los siguientes capítulos y riesgos:

Seguro de accidentes:

Cobertura 24 horas	
Fallecimiento por accidente	15.000 euros
IPA (Incapacidad Permanente Absoluta) por acc.	15.000 euros

Seguro de vida:

Fallecimiento por cualquier causa	10.000 euros
IPA (Incapacidad Permanente Absoluta) por cualquier causa	10.000 euros

Se entregará una copia al comité de empresa, el cual tendrá un plazo de 15 días para realizar las observaciones oportunas. Si transcurrido dicho plazo no se han hecho observaciones o si éstas se han subsanado entre las partes, se entenderá de conformidad la correspondiente póliza.

Artículo 30º. Estudios y excedencias

El personal que se encuentre realizando estudios oficiales, la empresa se compromete a compatibilizar su horario de trabajo con el de los estudios que se encuentra realizando, según lo establecido en el Estatuto de los trabajadores. Y siempre que el/la trabajador/a acredite la asistencia al mismo.

Excedencias voluntarias: el/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a una excedencia voluntaria por un plazo máximo de 5 años y con reserva del puesto de trabajo si la excedencia solicitada es de hasta 1 año.

Artículo 31º. Fomento del euskara

Como medida para el fomento del euskara, la empresa redactará en castellano y euskara todas las notas y avisos que se publique en los tablones de anuncios.

Artículo 32º. Garantías sindicales

A) Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado/a ni despedido/a por motivo de pertenecer a una central sindical o participar en las actividades legales de las mismas.

B) El/la trabajador/a que ejerza o sea llamado/a a ejercer o desempeñar un cargo sindical en los órganos de gobierno, provinciales o nacionales de una central sindical, tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que dure el cargo. El reingreso será automático y el/la trabajador/a ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

C) Comunicar al comité de empresa, las sanciones graves o muy graves que puedan ser aplicadas a sus compañero/as.

D) El comité de empresa será informado e informarán a su vez de los expedientes de crisis, regulación de plantilla, expedientes de clasificación profesional y el sistema de incentivos.

E) Colocar un tablón de anuncios pudiendo estos hacer uso del mismo para la divulgación de notas o comunicados de mutuo interés, estando la colocación supeditada siempre al visto bueno de la empresa.

F) Se garantiza una reserva de hasta veinte horas laborables al mes, o en su defecto lo que marque el Estatuto de los Trabajadores, a los miembros del comité, para asistir a congresos, asambleas, consejos, juntas sindicales y órganos de la administración, en atención a su cargo sindical. Dichas horas serán acumulables entre los miembros del comité.

Dichas ausencias deberán justificarse ante el empresario, haciendo constar el tiempo empleado en las mismas y anunciándolo con la debida antelación.

Artículo 33º. Indemnización por fallecimiento

En caso de fallecimiento del/la trabajador/a, la empresa está obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de una mensualidad, a salario real, igual a la última que el/la trabajador/a percibiera incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 34º. Comisión paritaria del convenio

Se constituye una comisión paritaria formada por los firmantes del convenio con un máximo de tres miembros por la parte social y tres por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión (1/3 de la representación social o la representación de la empresa), esta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- a) Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
- b) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

Cada representación sindical, así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida por 1 asesor/a como máximo, con voz pero sin voto.

Para que los acuerdos de la comisión tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de la representación social y por la empresa.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales –PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Tabla de antigüedad

GRUPO	UNO	DOS	TRES	CUATRO	CINCO	SEIS	SIETE	OCHO
I	32,89	65,77	98,66	131,54	164,42	197,31	230,19	263,08
II	32,02	64,04	96,06	128,08	160,1	192,12	224,14	256,16
III	32,02	64,04	96,06	128,08	160,1	192,12	224,14	256,16
IV	30,2	60,41	90,61	120,82	151,02	181,22	211,42	241,63
V	29,27	58,54	87,8	117,07	146,34	175,61	204,87	234,14
VI	28,33	56,65	84,97	113,3	141,62	169,95	198,27	226,59
VII	27,35	54,69	82,03	109,38	136,72	164,07	191,41	218,76
VIII	26,4	52,79	79,19	105,58	131,98	158,37	184,77	211,17
IX	26,38	52,76	79,15	105,53	131,91	158,29	184,67	211,05
X	25,13	50,25	75,38	100,5	125,63	150,75	175,88	201
XI	22,66	45,31	67,97	90,62	113,28	135,94	158,59	181,25
XII	22,65	45,3	67,96	90,61	113,26	135,91	158,57	181,22
XIII	20,77	41,54	62,31	83,08	103,85	124,62	145,39	166,16
XIV	19,89	39,77	59,66	79,54	99,43	119,32	139,21	159,09
XV	18,96	37,91	56,86	75,97	94,77	113,72	132,67	151,62
XVI	—	—	—	—	—	—	—	—

Régimen disciplinario**Artículo 1**

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

Artículo 2

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

Artículo 3 Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Artículo 4. Faltas graves

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/a trabajador/a, fichando o firmando por él/ella.
5. Las discusiones con otro/as trabajadores/as 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 5. 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/as otro/as trabajadores/as 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 lo/as compañero/as 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 lo/as compañero/as 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 lo/as jefe/as o a sus familiares, así como a lo/as compañero/as y subordinado/as.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un/a superior/a de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del/la trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el/la subordinado/a.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 6. 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/la trabajador/a, 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 7. Sanciones máximas

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

1. Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. 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 8. 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 aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.