



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

10681 RESOL. CONV. COLECTIVO ASPE 100 SL

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Aspe 100 SL **código convenio 03003842012004** .-

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 27/9/2017/2017, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 7/2015, de 29 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

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

Alicante, 3 de octubre de 2017

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos,

Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ASPE 100, S.L.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1- AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de la empresa ASPE 100, S.L. en todos los centros de trabajo de la misma, cuando su actividad prevalente sea la del comercio y distribución de artículos diversos; particularmente las denominadas tiendas de "todo a un euro" o "multiprecio", así como de cualquier otro tipo de comercio encuadrable en el citado sector que no se encuentre adscrito expresamente en otro convenio sectorial para la actividad del comercio,

El ámbito territorial de este convenio abarca todos los centros de trabajo que la empresa tiene o pueda tener en un futuro en la provincia de Alicante.

Artículo 2- AMBITO PERSONAL.

El presente convenio se aplicara a todos los trabajadores de la empresa, con exclusión de:

- Quienes ostenten la condición de consejero delegado o de administrador.
- Quienes presten servicios bajo la denominación de representantes, mediadores, agentes, o cualquier otra, con una relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1438/1985, de 1 de Agosto.

Artículo 3.- AMBITO TEMPORAL: VIGENCIA Y DURACION

El presente convenio y sus efectos económicos entraran en vigor el día 01 de Enero de 2017, con independencia de la fecha en que se efectúe su publicación en el B.O.P. y su vigencia será hasta el 31 de Diciembre de 2019.



Artículo 4.- PRORROGA Y DENUNCIA.

El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por periodos anuales, si no es denunciado por escrito durante los dos meses anteriores a la fecha de su finalización por cualquiera de las partes firmantes que deberá comunicar la denuncia a la otra parte.

Caso de no efectuarse la denuncia en tiempo y forma previstos en el párrafo anterior y habiéndose producido la prórroga automática, todos los conceptos salariales se incrementarán de acuerdo con el I.P.C. del año anterior.

Finalizada la vigencia del convenio y hasta que no se firme otro nuevo, permanecerán en vigor todas las clausulas y contenido del presente.

Artículo 5.- COMISION NEGOCIADORA

La comisión Negociadora del nuevo convenio deberá constituirse formalmente en el plazo de un mes a partir de la fecha en la que sea denunciado.

Artículo 6.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

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

Artículo 7.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS: GARANTÍAS “AD PERSONAM”

Las retribuciones establecidas en este convenio sustituyen y compensan en su conjunto a todas las retribuciones salariales que vinieran devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del nuevo convenio.

Serán respetadas todas aquellas condiciones laborales más beneficiosas que los trabajadores vinieran gozando a la entrada en vigor de este convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual.



Artículo 8.- COMISION PARITARIA

Su función será la de seguimiento, control, vigilancia e interpretación del convenio colectivo.

Serán vocales de la misma dos representantes de los trabajadores, y dos representantes de la empresa.

CAPITULO II

Organización del trabajo, período de prueba, cese y movilidad funcional.

Artículo 9- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización práctica del trabajo, con las limitaciones establecidas por las leyes, es facultad exclusiva de la dirección, sin perjuicio del deber de información hacia la representación unitaria de los trabajadores.

Artículo 10- INGRESOS. PERIODOS DE PRUEBA

Los ingresos de personal, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada, se considerarán sometidos a un período de prueba que no podrá exceder de los siguientes plazos:

Personal contratado para desempeñar funciones directivas, técnicos titulados de grado superior, medio y comerciales: Seis meses.

El resto del personal: Dos meses.

El periodo de prueba habrá de constar por escrito en el contrato de trabajo y durante su transcurso las partes podrán rescindirlo sin obligación de preaviso ni de indemnización.



Artículo 11- CESES.

El personal que cese voluntariamente habrá de comunicarlo por escrito a la empresa debiendo mediar un preaviso mínimo de un mes los directivos, técnicos titulados de grado superior, medio y los comerciales, el resto del personal quince días.

En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la empresa tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del periodo incumplido que podrá deducir de la liquidación de partes proporcionales y salarios pendientes.

Artículo 12.- MOVILIDAD FUNCIONAL

Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

CAPITULO III

Grupos Profesionales - Definición

Artículo 13.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL:

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este Convenio.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.



La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la Empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Artículo 14.- FACTORES DE VALORACIÓN,

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional son los siguientes:

Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

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

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

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.



Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Para una mejor adecuación de los anteriores factores de valoración a las especiales las partes firmantes acuerdan definir para este tipo de empresas unos grupos profesionales específicos, que aún teniendo su conceptualización en los mismos criterios, esto es, la interpretación y aplicación de los factores de valoración descritos y en las tareas y funciones desarrolladas, se ajusten y respondan de una manera más próxima a la realidad organizativa y estructuras de dichas empresas.

Artículo 15.- GRUPOS PROFESIONALES. DEFINICIÓN

GRUPO PROFESIONAL I

Criterios generales: Funciones que supongan la integración, coordinación, supervisión de tareas diversas y mando, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que tienen un alto grado contenido intelectual o interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria o Formación Profesional de Grado Superior, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada. .

GRUPO PROFESIONAL II

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que supongan integración coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Bachillerato

Unificado polivalente, Formación de II o, Formación Profesional de Grado Medio.

GRUPO PROFESIONAL III

Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales



y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, formación Profesional de I, Educación Secundaria Obligatoria o Formación Ocupacional.

GRUPO PROFESIONAL IV

Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeñan.

CAPITULO IV

Retribuciones

Artículo16.- PRINCIPIO GENERAL: NO DISCRIMINACION EN LA RETRIBUCIÓN POR RAZÓN DEL SEXO.

La empresa pagará por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 17.- ESTRUCTURA SALARIAL.- RETRIBUCIONES.

El régimen retributivo del presente convenio queda estructurado en la siguiente forma:

- a) Salario Base.
- b) Plus de Antigüedad
- c) Gratificaciones Extraordinarias.
- d) Plus Variable Objetivos



Artículo 18.- SALARIO BASE

Los salarios correspondientes a cada uno de los grupos profesionales son los que se reflejan en las tablas salariales que constan como anexo I del presente convenio.

Para el año 2017 se aplicarán sobre dichas tablas y demás conceptos retributivos el porcentaje del IPC que resulte del año anterior al mismo, una vez constatados por el I.N.E. y con efecto del día uno de enero de ese año.

Para el año 2018 el incremento salarial será determinado por los integrantes de la Comisión Negociadora nombrada al efecto y con efectos desde el día 1 de enero de 2018.

Artículo 19.- PLUS ANTIGÜEDAD

Queda suprimido el plus de antigüedad si bien, a todos aquellos trabajadores que perciban un plus por antigüedad, se les continuara manteniendo el mismo sin que existan subidas a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 20.- PLUS VARIABLE DE OBJETIVOS

Se establece un complemento variable por objetivos que se determinara en función de los objetivos anuales que de forma individual se le indicara a cada uno de los trabajadores al inicio de cada ejercicio. Este plus únicamente se abonara si se alcanzan los objetivos que se le indique a cada uno de los trabajadores.

Artículo 21.- DIETAS

Los trabajadores que a la fecha de la firma de este convenio tengan pactado con la empresa una compensación por dietas se mantendrán en su integridad. Para aquellos otros que por cuenta y orden de la empresa pudieran realizar viajes a poblaciones distintas en la que radique la empresa, percibirán compensación de los gastos realizados.



- Desayuno 2.20 €
- Comida 12.00 €
- Cena 12.00 €

Artículo 22.- PLUS DISTANCIA

El presente Plus de Distancia, se dejan sin efectos a partir de la entrada en vigor del presente convenio. No obstante a los trabajadores que a la fecha de la firma de este convenio perciban dicho plus de distancia se mantendrán en su integridad

Artículo 23.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todos los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán junto con las nóminas de los meses de julio y diciembre de cada año y que consistirá en una mensualidad de salario base más antigüedad.

Las gratificaciones extraordinarias se devengan semestralmente, del 1 de Enero al 30 de Junio la paga de verano y del 1 de Julio al 31 de Diciembre la paga de Navidad, y en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 24.- FORMA Y DIA DE PAGO DEL SALARIO.

El pago del salario se hará en el lugar del trabajado por períodos mensuales. También podrá efectuarse por medio de cheque nominativo o transferencia bancaria, en cuyo caso el cheque se entregará o la transferencia se realizará entre los días 1 a 5 de cada mes,

Tanto si se paga en efectivo como si se hace por cualquier de los medios establecidos en el apartado anterior, el empresario estará obligado a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salarios.

El trabajador tendrá derecho, si lo solicita, a firmar el recibo de salarios en presencia de un miembro del comité de empresa o de un delegado de personal.



CAPITULO V

Contratación

Artículo 25.- CONTRATACION INDEFINIDA: ORDINARIOS, BONIFICADOS O FIJOS DISCONTINUOS

Se estará a lo que fije en cada momento la legislación sobre este tipo de contratos.

Artículo 26.- CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Se estará a lo que fije en cada momento la legislación sobre este tipo de contratos.

Artículo 27.- CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION

La duración máxima de esta modalidad de contratación será de doce meses en un periodo de dieciocho, transcurridos los cuales el trabajador causará baja en la empresa o se convertirá en fijo de plantilla,

Artículo 28.- CONTRATOS EN PRACTICAS O PARA LA FORMACION

Se estará a lo que fije en cada momento la legislación sobre este tipo de contratos.



CAPITULO VI

Jornada, descansos, vacaciones y horas extraordinarias.

Artículo 29- JORNADA

A) Duración:

La jornada máxima anual de trabajo efectivo queda establecida en 1.800 horas. El computo de jornada se realizara de conformidad con lo establecido en el artículo 34.5 de Estatuto de los Trabajadores.

B) Distribución:

La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Empresa en función de las necesidades de la organización del trabajo, pudiendo establecer en su calendario una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, que deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores, así como excluir de los periodos estacionales de mayor actividad el disfrute de vacaciones.

La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a sábados.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en los centros en los que actualmente existe actividad los domingos y en aquellos otros que, en el futuro, por razones de demanda comercial o motivos de competencia lo aconsejen, la distribución de la jornada se realizará dentro de la jornada de 40 horas semanales.

El trabajo en domingo o festivo se compensará con descanso equivalente al doble del tiempo trabajado o con el pago del valor de las horas normales de trabajo realizadas incrementadas en un 75%, siempre que exceda la jornada semanal de 40 horas. Si el trabajo en domingo o festivo se realiza dentro de la jornada de 40 horas semanales, se compensará con descanso equivalente al tiempo trabajado o con el abono adicional de ocho euros brutos por hora trabajada.

La jornada diaria en los periodos de máxima actividad podrá superar las nueve horas, respetando en todo caso el descanso de doce horas entre jornadas. El establecimiento de una jornada irregular podrá realizarse en general para toda la empresa, para solo una parte de ella o para un nivel o grupo determinado.

El establecimiento de una jornada irregular deberá ir precedido de un periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores, con una duración no inferior



a quince días, durante los cuales las partes deberán negociar de buena fe y con vistas a llegar a un acuerdo.

Artículo 30.- DISTRIBUCION IRREGULAR DE LA JORNADA

La empresa atendiendo a la estacionalidad de la actividad mediadora u otra circunstancias del mercado, podrá establecer en su calendario de trabajo una distribución irregular de la jornada a lo largo del año que deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores, así como excluir de los períodos estacionales de mayor actividad el disfrute de vacaciones.

La jornada diaria en los períodos de máxima actividad comercial en la zona en la que la empresa desarrolle su actividad podrá superar las nueve horas, respetando en todo caso el descanso de doce horas entre jornadas. El establecimiento de una jornada irregular podrá realizarse en general para toda la empresa, para solo una parte de ella, o para un nivel o grupo determinado.

El establecimiento de una jornada irregular deberá ir precedido de un periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores de duración no inferior a quince días, durante el cual las partes deberá negociar de buena fe y con vistas a llegar a un acuerdo.

Cada establecimiento podrá determinar su horario de atención al público dependiendo de las características de la zona donde este ubicado

Artículo 31.- VACACIONES

Todo el personal tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales que podrán disfrutarse preferentemente entre los meses de enero y abril, junio y septiembre, ambos inclusive excepto que por razones de la actividad del mercado de la zona deban disfrutarse fuera del mencionado periodo.

Los trabajadores tienen derecho a conocer las fechas que le correspondan sus vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

De común acuerdo entre la empresa y el trabajador o sus representantes legales, las vacaciones podrán ser fraccionadas en dos o más períodos que en ningún caso serán inferiores a siete días naturales, quedando garantizado en todo caso que como



mínimo quince días del período vacacional deba disfrutarse entre los meses de enero y abril, ambos inclusive. Las vacaciones no comenzarán nunca en domingo, o día festivo ni en sus vísperas, salvo acuerdo entre las partes.

Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que será la elección por orden de antigüedad y quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esta primacía de opción hasta tanto no lo ejercite el resto de sus compañeros en las determinadas secciones de la empresa.

En el período estival (junio a septiembre) sólo podrán coincidir máximo dos personas por quincena y sección (siempre y cuando las tres cuartas partes de la suma de los trabajadores queden en activo) y el resto del año. Una

Las vacaciones se disfrutaran por rotación, para así no perjudicar ni beneficiar siempre a los mismos trabajadores.

Artículo 32.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que superen la duración máxima de la jornada ordinaria.

El cómputo y abono de las horas extraordinarias trabajadas se realizará mensualmente. Dichas horas extraordinarias se abonarán o compensarán mediante tiempo equivalente de descanso retribuido.

En el caso de ser abonadas, el valor de dichas horas será igual al valor de la hora del salario base incrementadas en un 75%.

Artículo 33.- PRENDAS DE TRABAJO.

Al personal se le entregará anualmente prendas de verano e invierno, así como los equipos de protección individual necesarios en el puesto que lo requiera y serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas y el personal cuidará del mantenimiento de sus prendas de trabajo; debiendo utilizarse únicamente en los centros de trabajo pertenecientes a la empresa.



CAPITULO VII

Permisos y excedencias

Artículo 34.- LICENCIAS

Retribuidas: El trabajador, avisando con la suficiente antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a su remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Durante cuatro días, que deberán ampliarse en un día más, cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento al efecto, a localidad distinta a aquella donde tenga su residencia habitual que diste al menos 150 kms. otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 350 kms., ampliable a otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 450 kms. en los casos de nacimiento de hijo, adopción, hospitalización, o enfermedad grave o fallecimiento de su cónyuge, ascendientes o descendientes hasta tercer grado directo en consanguinidad.

Se tendrá en cuenta especialmente la ampliación del permiso de paternidad que establece la Ley 9/2009
- c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debidamente justificado.
- e) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos o cuñados, se otorgará un día de licencia, siendo un día más si el acontecimiento es fuera de la provincia.
- f) Por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica siempre que se justifique debidamente.
- g) 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.



Artículo 35.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año, ni superior a tres años, no computándose el tiempo que esta situación a ningún efecto.

En los supuestos que se solicite un periodo de excedencia inferior al límite máximo, la excedencia podrá prorrogarse por acuerdo entre ambas partes, con un preaviso de treinta días, antes de la llegada del término final de excedencia inicialmente concedida o, en su caso, del de sus sucesivas prórrogas, por periodos anuales hasta dicho límite. La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para realizar actividades por cuenta propia o ajena, que pueda ser considerada competencia desleal, salvo autorización expresa por escrito.

Si el trabajador no solicitara el reingreso o prórroga antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva de la empresa.

El trabajador con una excedencia voluntaria reconocida deberá cubrir un nuevo periodo de como mínimo tres años de servicios efectivos en la empresa, antes de poder acogerse a otra excedencia de la misma naturaleza.

Artículo 36.- REDUCCION DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

Los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores, previo acuerdo con el empresario, podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en días laborables, uniéndolo al período de baja por maternidad o paternidad.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción diaria 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 diaria contemplada en el presente artículo 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 de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, indicados previamente en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su horario y jornada ordinarios. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

En el supuesto en que dos o más trabajadores del mismo centro o empleador solicitaran la reducción de jornada por motivos familiares, se procederá a ajustar de común acuerdo entre trabajadores y el empleador el horario de trabajo efectivo, de modo que no queden sin atender las necesidades productivas del centro de trabajo.

En el supuesto de imposibilidad para compatibilizar los horarios entre diferentes trabajadores, tendrá preferencia para la elección aquel que primero solicite la reducción de jornada basada en estas causas.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas el trabajador tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL DE UN MENOR DE NUEVE MESES, ADOPCION O ACOGIMIENTO.



Se regirá por lo previsto en la normativa vigente.

Artículo 38.- SUSPENSION DEL CONTRATO POR PATERNIDAD.

Se regirá por lo previsto en la normativa vigente.

Artículo 39.- SUSPENSION DEL CONTRATO DE LA TRABAJADORA VICTIVA DE VIOLENCIA DE GENERO

Se regirá por lo previsto en la normativa vigente.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 40.- FALTAS Y SANCIONES

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

Artículo 41. – FALTAS LEVES

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso no justificado superior a 5 minutos e inferior a 30 en el horario de entrada, hasta tres en un mes o treinta días naturales.



2. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, ropa de trabajo, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.
8. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias serán considerada como grave o muy grave según los casos.
9. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización, salvo que hubiese motivos de urgencia o de necesidad imperiosa.
10. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 42.- FALTAS GRAVES

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de un mes.
2. Las ausencias, sin causa justificada, por dos días, durante un período de un mes.
3. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, hacienda o instituciones de previsión. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.



5. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
6. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.
7. La simulación de enfermedad o accidente.
8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
9. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
12. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
13. Abastecer a un vehículo con el motor en marcha o con las luces encendidas.
14. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
15. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
16. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
17. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
18. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.
11. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo, salvo que hubiese motivos de urgencia o de necesidad imperiosa.
19. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.



20. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando esto tenga consecuencias negativas para la estación (denuncias, quejas, etc.).

Artículo 43.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de 6 meses, o 20 durante un año.
2. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación indebida, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional en cualquier lugar.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
5. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa y, en todo caso, la de duración superior a 6 años, dictada por los tribunales de justicia.
6. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
7. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
8. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de esta de obligada reserva.
9. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, o a clientes.
10. Dedicarse a actividades que implique competencia hacia la empresa.
11. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.
12. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.



13. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.
14. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
16. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.
17. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o en treinta días naturales.
18. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
19. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
20. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
21. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas, incluidas las informáticas (equipos informáticos, internet, correo electrónico, etc.) de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. Asimismo, el uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación.
22. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.
23. Fumar en cualquier lugar del recinto de la instalación.
24. El uso el teléfono móvil en zonas no permitidas.
25. Incumplimiento de las medidas de seguridad en las descargas.
26. Consumir alcohol y otras sustancias no permitidas en tiempo de trabajo

Artículo 44.- OTRAS FALTAS

La enumeración de las faltas hechas en los artículos anteriores (leves, graves o muy graves) es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras, que serán calificadas según la analogía que guarden con ellas.



Artículo 45.- GRADUACION DE SANCIONES

Corresponde a las empresas la facultad de imponer las sanciones de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales de carácter general y en el presente convenio.

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

- Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 3 meses.
- Traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización alguna.
- Despido.

Las sanciones que en el orden social puedan imponerse se entienden sin perjuicio de que sean remitidas a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes de los trabajadores.

La prescripción de las faltas y sanciones se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46.- ANOTACION DE FALTAS.

Las Empresas anotarán en los expedientes personales de los trabajadores las sanciones que les sean impuestas, que en todo caso se considerarán anuladas si tratándose de faltas leves transcurriesen seis meses sin haber reincidido en nueva falta. Si se tratase de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente citado se elevará a dos y cinco años, respectivamente.



CAPITULO IX

Riesgos laborales

Artículo 47.- SALUD LABORAL

La empresa y los trabajadores afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

CAPITULO X

Igualdad de trato y oportunidades

Artículo 48.- MEDIDAS DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

1. Al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en la L.O. 3/2007 y en el marco de las medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que establezcan las Administraciones Públicas, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estratégicas y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, en relación con acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
2. La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo velará por el efectivo cumplimiento en el sector de los siguientes criterios:



- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, formación promoción y el desarrollo de su trabajo
 - Que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.
 - Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
 - Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas.
3. Se establecen las siguientes líneas de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo:
- Estudiar, para su incorporación al Convenio Colectivo, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
 - Efectuar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas
 - Efectuar un seguimiento de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector para realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición Adicional Primera. EXTENSIÓN DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS POR RAZÓN DE MATRIMONIO A LAS UNIONES ESTABLES DE PAREJA.

Todos los derechos reconocidos en este convenio por razón de matrimonio serán extensivos a las parejas de hecho que tengan reconocida dicha condición según la legislación aplicable estatal con independencia de su orientación sexual.



Disposición Adicional Segunda. PRINCIPIO DE CONSERVACION DE LO PACTADO.

La nulidad de alguna de las cláusulas declarada por la autoridad o jurisdicción laboral no afectará al resto del contenido del convenio colectivo, comprometiéndose las partes a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dichas materia, y aquéllas otras que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas cláusulas no supone la nulidad de todo el convenio incorporándose al convenio el acuerdo que se obtuviera.

Disposición Adicional Tercera.- PARTES NEGOCIADORAS

El presente Convenio, que regula las relaciones de trabajo entre la empresa ASPE 100 SL y sus trabajadores en los centros de trabajo de la Provincia de Alicante, ha sido suscrito por las siguientes partes legitimadas:

Por la representación de la empresa:

D. Carlos Carrión Berenguer

Dña. Raquel Domene Fernández

Asesor/es: D. Antonio Martinez Mas

Por la representación de los trabajadores, El Comité de Empresa:

Dña. Josefa Vicente Miralles

D. Francisco Soria Capilla

Dña. Maria Nieves Lopez Alemañ

D. Luis Miguel Garrido Morales

Dña. Lidia De La Torre Cutillas



Dña. Carmen Martinez Rivas

Dña. Maria Belén Moreno Hidalgo

D. Francisco Almazán Vaillo

Dña. Elena Amorós Soler.

Asesor/es: Enrique Abad Boix.

Disposición Adicional Cuarta. PROCEDIMIENTO PARA EL CONOCIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE LAS DISCREPANCIAS TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS EN MATERIA DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO O INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL DEL PRESENTE CONVENIO DE EMPRESA.

1. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de cinco días naturales para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

2. Sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria, se oirá sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se les instará a alcanzar un acuerdo. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de cinco días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

Clasificación Profesional y Categorías.

NIVEL I	Titulado Grado Superior
	Titulado Grado Medio
	Director



NIVEL II

- Jefe de Administración
- Coordinador de Tiendas
- Jefe de Compras y Ventas
- Jefe de Almacén

NIVEL III

- Auxiliar Administrativo
- Encargado de Tiendas
- Encargado de Almacén
- Personal Facturación
- Telefonista
- Cajero
- Mantenimiento
- Supervisor de Tiendas

NIVEL IV

- Mozo Almacén
- Repartidor
- Dependiente
- Carretillero
- Reponedor
- Chofer

NOTA: La categoría de camarero y cocinero desaparece, asimilándose a las categorías de NIVEL IV



ANEXO II TABLAS SALARIALES.

GRUPO PROFESIONAL **SALARIO BASE MENSUAL EUROS**

NIVEL I **1.049,86 €**

NIVEL II **858,18 €**

NIVEL III **792,33 €**

NIVEL IV **757,99 €**



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

12017 MOD. CONV. COLECTIVO ASPE 100

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Acuerdo de modificación parcial del texto del Convenio Colectivo de la empresa Aspe 100 SL-**código convenio 03003842012004.-**, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 196 de fecha 13/10/2017.

VISTO el Acuerdo de la modificación parcial del texto Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 24/10/2017, suscrito por las representaciones de la de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 7/2015, de 29 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Acuerdo.-



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

Alicante, 03 de noviembre de 2017

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión



**ACTA DE MODIFICACION DEL ARTICULO 1 DEL CONVENIO DE LA EMPRESA
ASPE 100, S.L.**

En Aspe, a 23 de Octubre de 2017, siendo las 10:00 horas, se reúnen en el domicilio de la empresa, sito en P.I.Tres Hermanas c/ Herrería S/N, la Comisión Negociadora del Convenio de la empresa Aspe 100,S.L.

La Mesa está compuesta por los siguientes señores:

Por la representación de la empresa:

D. Carlos Carrión Berenguer
D. Raquel Domene Fernández
Asesor/s: Antonio Martínez Más

Por el Comité de Empresa:

D. Josefa Vicente Miralles
D. Francisco Soria Capilla
D. M^a Nieves López Alemañ
D. Luis Miguel Garrido Morales
D. Lidia De La Torre Cutillas
D. Carmen Martínez Rivas
D. M^a Belén Moreno Hidalgo
D. Francisco Almazán Vaillo
D. Elena Amorós Soler.
Asesor: Enrique Abad Boix

Entre todos los presentes se acuerda por unanimidad:

PRIMERO.- Que tras la publicación en el BOP el pasado día 13/10/2017 del citado Convenio de Empresa, y a la vista del mismo han decidido modificar el artículo 1 del mismo, quedando redactado de la siguiente manera:

“Artículo 1.- AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente convenio de empresa, regula las condiciones de trabajo de todos los trabajadores de la empresa ASPE 100 SL de la provincia de Alicante durante la vigencia del mismo.”



SEGUNDO.- Ambas partes autorizan a D. ANTONIO MARTINEZ MAS, a la presentación del mismo en el Registro de Convenios Colectivos de la provincia de Alicante, a los efectos de su registro y publicación en el BOP.

Y no siendo otro el objeto de la presente reunión, se declara finalizado el acto, al no indicarse otra cuestión por los miembros de la Mesa de Negociación Colectiva; firmando la presente acta en prueba de conformidad.



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

6126 MODIFICACIÓN PARCIAL CONVENIO ASPE 100 SL

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Acuerdo de modificación parcial del texto del Convenio Colectivo de la empresa Aspe 100 SL código convenio 03003842012004.-, *publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº196 de fecha 13/10/2017.*

VISTO el Acuerdo de la modificación parcial (art.24 y 31) del texto Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 3/6/2019, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 7/2015, de 29 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Acuerdo.



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

Alicante, 4 de junio de 2019

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos,

Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión

**ACTA DE MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 24 y 31 DEL CONVENIO DE LA
EMPRESA ASPE 100, S.L.**

En Aspe, a 24 de Mayo de 2019, siendo las 10:00 horas, se reúnen en el domicilio de la empresa, sito en P.I.Tres Hermanas c/ Herrería S/N, la Comisión Negociadora del Convenio de la empresa Aspe 100,S.L.

La Mesa está compuesta por los siguientes señores:

Por la representación de la empresa:

D. Francisco Domene Corral

Asesor/s: Antonio Martínez Más

Por el Comité de Empresa:

D. Josefa Vicente Miralles

D. Francisco Soria Capilla

D. M^a Nieves López Alemañ

D. Luis Miguel Garrido Morales



D. Lidia De La Torre Cutillas
D. Carmen Martínez Rivas
D. M^a Belén Moreno Hidalgo
D. Francisco Almazán Vaillo

Los miembros de la Mesa, formada por representantes de la Empresa y del Comité, se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos y con legitimación suficiente para estudiar, realizar, modificar y negociar sobre el Convenio Colectivo.

Entre todos los presentes se acuerda por unanimidad:

PRIMERO.- Que tras la publicación en el BOP el pasado día 13/10/2017 del citado Convenio de Empresa, y a la vista del mismo han decidido modificar los artículos 24 y 31 del mismo para aclarar los términos de los mismos, quedando redactado de la siguiente manera:

“Artículo 24.- FORMA Y DIA DE PAGO DEL SALARIO.

El pago de los salarios mensuales se efectuara por meses vencidos. Dicho pago se realizara, por medio de cheque nominativo, transferencia bancaria u otra modalidad de pago, entre los días 1 a 5 de cada mes vencido.

Tanto si se paga, por medio de cheque nominativo, transferencia bancaria u otra modalidad de pago, el empresario estará obligado a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salarios.

El trabajador tendrá derecho, si lo solicita, a firmar el recibo de salarios en presencia de un miembro del comité de empresa o de un delegado de personal”

“Artículo 31.- VACACIONES

Todo el personal tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales por año de servicio, que podrán disfrutarse preferentemente entre los meses de enero y abril, junio y septiembre, ambos inclusive excepto que por razones de la actividad del mercado de la zona deban disfrutarse fuera del mencionado periodo.



Los trabajadores tienen derecho a conocer las fechas que le correspondan sus vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

De común acuerdo entre la empresa y el trabajador o sus representantes legales, las vacaciones podrán ser fraccionadas en dos o más períodos que en ningún caso serán inferiores a siete días naturales, quedando garantizado en todo caso que como mínimo quince días del período vacacional deba disfrutarse entre los meses de enero y abril, ambos inclusive. Las vacaciones no comenzarán nunca en domingo, o día festivo ni en sus vísperas, salvo acuerdo entre las partes.

Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que será la elección por orden de antigüedad y quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esta primacía de opción hasta tanto no lo ejercite el resto de sus compañeros en las determinadas secciones de la empresa.

En el período estival (junio a septiembre) sólo podrán coincidir máximo dos personas por quincena y sección (siempre y cuando las tres cuartas partes de la suma de los trabajadores queden en activo) y el resto del año. Una

Las vacaciones se disfrutaran por rotación, para así no perjudicar ni beneficiar siempre a los mismos trabajadores.”

SEGUNDO.- Ambas partes autorizan a D. ANTONIO MARTINEZ MAS, a la presentación del mismo en el Registro de Convenios Colectivos de la provincia de Alicante, a los efectos de su registro y publicación en el BOP.

Y no siendo otro el objeto de la presente reunión, se declara finalizado el acto, al no indicarse otra cuestión por los miembros de la Mesa de Negociación Colectiva; firmando la presente acta en prueba de conformidad.



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

396 MODIFICACIÓN CONVENIO COLECTIVO EMPRESA ASPE 2020

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Acuerdo de modificación parcial del texto del Convenio Colectivo de la empresa Aspe 100 SL código convenio 03003842012004.-, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº196 de fecha 13/10/2017.

VISTO el Acuerdo de la modificación parcial del texto Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 27/12/2019, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 7/2015, de 29 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Acuerdo.



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

Alicante, 13 de enero de 2020

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos,

Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión



ACTA DE MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 23 DEL CONVENIO DE LA EMPRESA ASPE 100, S.L.

En Aspe, a veinte de Diciembre de 2019, siendo las 930 horas, se reúnen en el domicilio de la empresa, sito en P.I.Tres Hermanas c/ Herrería S/N, la Comisión Negociadora del Convenio de la empresa Aspe 100,S.L.

La Mesa está compuesta por los siguientes señores:

Por la representación de la empresa:

D. Francisco Domene Corral
Asesor/s: Antonio Martínez Más

Por el Comité de Empresa:

D. Josefa Vicente Miralles
D. Francisco Soria Capilla
D. M^a Nieves López Alemañ
D. Luis Miguel Garrido Morales
D. Lidia De La Torre Cutillas
D. Carmen Martínez Rivas
D. M^a Belén Moreno Hidalgo
D. Francisco Almazán Vaillo
D. Elena Amorós Soler.

Los miembros de la Mesa, formada por representantes de la Empresa y del Comité, se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos y con legitimación suficiente para estudiar, realizar, modificar y negociar sobre el Convenio Colectivo.

Entre todos los presentes se acuerda por unanimidad:

PRIMERO.- Que tras la publicación en el BOP el pasado día 13/10/2017 del citado Convenio de Empresa, y a la vista del mismo han decidido modificar el artículo 23 del mismo para aclarar los términos de los mismos, quedando redactado de la siguiente manera:



“Artículo 23.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todos los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán junto con las nóminas de los meses de julio y diciembre de cada año y que consistirá en una mensualidad de salario base más antigüedad. Las gratificaciones extraordinarias se devengarán semestralmente, del 1 de Enero al 30 de Junio la paga de verano y del 1 de Julio al 31 de Diciembre la paga de Navidad, y en proporción al tiempo efectivamente trabajado”. Dichas pagas extras podrán ser prorrateadas en las nóminas mensuales.

SEGUNDO.- Ambas partes autorizan a D. ANTONIO MARTINEZ MAS, a la presentación del mismo en el Registro de Convenios Colectivos de la provincia de Alicante, a los efectos de su registro y publicación en el BOP.

Y no siendo otro el objeto de la presente reunión, se declara finalizado el acto, al no indicarse otra cuestión por los miembros de la Mesa de Negociación Colectiva; firmando la presente acta en prueba de conformidad.



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

7197 PRORROGA ASPE 100 SL 2020

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación de la tabla salarial para el año 2020 respecto del Convenio Colectivo de la empresa Aspe 100 SL – **Código Convenio 03003842012004**.

VISTA la solicitud de registro, depósito y publicación de la Tabla Salarial para el año 2020 del indicado convenio en el registro telemático de convenios de esta Dirección Territorial con fecha 27/7/2020, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerías de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las consellerías y sus atribuciones y el Decreto 104/2017, de 21 de julio del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa con notificación a la representación de la comisión negociadora.



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

En Alicante a 12 de agosto de 2020

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO, POR SUSTITUCION LA JEFA DE SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO, ECONOMIA SOCIAL Y EMPRENDIMIENTO (ART.26.3 DECRETO 104/2017 DE 21 DE JULIO)

RAQUEL CORBI TORMO

REUNIDOS

En Aspe, a 04 de Marzo de 2020, siendo las 1200 horas, se reúnen en el domicilio de la empresa, sito en P.I.Tres Hermanas c/ Herrería S/N, la Comisión Negociadora del Convenio de la empresa Aspe 100,S.L.

La Mesa está compuesta por los siguientes señores:

Por la representación de la empresa:

D. Francisco Domene Corral

Asesor/s: Antonio Martínez Más

Por el Comité de Empresa:

D. Josefa Vicente Miralles

D. Francisco Soria Capilla

D. M^a Nieves López Alemañ

D. Luis Miguel Garrido Morales



D. Lidia De La Torre Cutillas

D. Carmen Martínez Rivas

D. M^a Belén Moreno Hidalgo

D. Francisco Almazán Vaillo

Los miembros de la Mesa, formada por representantes de la Empresa y del Comité, se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos y con legitimación suficiente para estudiar, realizar, modificar y negociar sobre el Convenio Colectivo.

PRIMERO.- De conformidad con lo establecido en el vigente convenio de empresa de ASPE 100 SL, se procede en el presente acto, a la firma de las tablas salariales correspondientes al año 2020, en aplicación de lo establecido en los artículos 4 y 18 del citado Convenio.

SEGUNDO.- En aplicación de los citados artículos, las partes acuerdan incrementar las citadas tablas de aplicación, siendo el resultado de las mismas las que a continuación se relacionan.

TERCERO.- Ambas partes autorizan a D. ANTONIO MARTINEZ MAS, a la presentación del mismo en el Registro de Convenios Colectivos de la provincia de Alicante, a los efectos de su registro y publicación en el BOP.



TABLAS SALARIALES AÑO 2020

(Vigente desde el 01 de Enero de 2020)

Clasificación Profesional y Categorías.

NIVEL I Titulado Grado Superior

Titulado Grado Medio

Director

NIVEL II Jefe de Administración

Coordinador de Tiendas

Jefe de Compras y Ventas

Jefe de Almacén

NIVEL III Auxiliar Administrativo

Encargado de Tiendas

Encargado de Almacén

Personal Facturación

Telefonista

Cajero

Mantenimiento

Supervisor de Tiendas

NIVEL IV Mozo Almacén



Y no siendo otro el objeto de la presente reunión, se declara finalizado el acto, al no indicarse otra cuestión por los miembros de la Mesa de Negociación Colectiva; firmando la presente acta en prueba de conformidad.



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

8870 RESOLUCIÓN Y MODIFICACIÓN DEL CONVENIO ASPE 100 S.L.

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se dispone el registro oficial y publicación del Acuerdo de modificación del convenio colectivo de empresa de ASPE 100 S.L., código convenio 03003842012004.

ANTECEDENTES DE HECHO

- I.- En fecha 24/08/2023 se registró el Acuerdo de modificación del régimen salarial del convenio colectivo de Aspe 100 S.L.
- II.- El acuerdo ha sido suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente para resolver la Dirección Territorial de la Consellería de Educación, Universidades y Empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria primera y en la Disposición Derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación lo dispuesto en los artículos 89 y siguientes 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. Así mismo, lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de Trabajo. Finalmente resultan de aplicación los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

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

Alicante, 10 de Octubre de 2023

El Director Territorial

Juan Antonio Castaño Díaz



En Aspe a veinticuatro de julio de 2023

REUNIDOS

De una parte, D. Francisco Domene Corral, con DNI como administrador, de la mercantil ASPE 100 SL y representación de la misma-

De otra parte, el Comité de Empresa de la mercantil ASPE 100 SL:

D. Francisco Soria Capilla
D. M^a Nieves López Alemañ
D. M^a Belén Moreno Hidalgo
D. Francisco Almazán Vaillo
D. Elena Amorós Soler.

EXPONEN

- 1- Que en fecha 20/07/2023, se inició el correspondiente periodo de consultas para la modificación del régimen salarial del convenio de empresa de ASPE 100 SL para los centro de trabajo de la provincia de Alicante (03003842012004), con la finalidad de aplicar las tablas salariales indicadas en el colectivo autonómico de Comercio de actividades Diversas de la Comunidad Valenciana (80100165012019)), y todo ello en base a lo establecido en la Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- 2- En base a dicha Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto-Ley 32/2021, las partes aprueban el modificar las tablas salarias a partir del mes de Julio del año 2023 en aplicación a dicha disposición, manteniendo la totalidad del resto de los términos contenidos en el convenio de empresa de ASPE 100 SL.
- 3- A continuación, se indican las nuevas tablas salariales de aplicación a partir del mes de Julio de 2023 en relación a lo establecido en las tablas del convenio de Comercio de actividades Diversas de la Comunidad Valenciana (80100165012019):



TABLAS 2023		
1,50 %		
<i>GRUPO PROFESIONAL</i>	<i>SALARIO ANUAL</i>	<i>SALARIO MENSUAL</i>
NIVEL I	25.380,85 €	1.692,06 €
NIVEL II	21.999,51 €	1.466,63 €
NIVEL III	20.492,23 €	1.366,15 €
NIVEL IV	17.819,86 €	1.187,99 €
NIVEL V	15.196,45 €	1.013,10 €

4.- Que de acuerdo con dichas tablas salariales la clasificación profesional y categorías del convenio de empresa de ASPE 100SL, quedaría de la siguiente forma:

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

Clasificación Profesional y Categorías.

NIVEL I Titulado Grado Superior

Titulado Grado Medio

Director/a

NIVEL II Jefe/a de Administración

Coordinador/a de Tiendas

Jefe/a de Compras y Ventas

Jefe/a de Almacén

Oficial Administrativo/a

Supervisor/a de Tiendas



NIVEL III Encargado/a de Tiendas

Encargado/a de Almacén

Auxiliar Administrativo/a

Personal Facturación

NIVEL IV Mozo/a Almacén

Repartidor/a

Dependiente/a

Carretilero/a

Reponedor/a

Chofer

Mantenimiento

Telefonista

Cajero/a

NIVEL V Aspirante/a administrativo/a -18 años

Aprendiz/a sin contrato formación.

En prueba de su conformidad ambas partes firman la presente acta en el lugar y fecha arriba indicados.

Por la Empresa,
Fdo. Francisco Domene Corral
Administrador

Por los Trabajadores, (Comité de empresa)

D. Francisco Soria Capilla D. Elena Amorós

Soler.

D. M^a Nieves López Alemán

D. M^a Belén Moreno Hidalgo

D. Francisco
Almazán Vaillo