

### III. Otras disposiciones y actos

#### CONSEJERÍA DE DESARROLLO AUTONÓMICO

***Resolución 1/2022, de 14 de enero, de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica, convenio colectivo de trabajo de aplicación en los centros de trabajo de la empresa Distribucion Supermercados, SL, en La Rioja para los años 2021 a 2024***

202201170089289

III.107

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en los centros de trabajo que la empresa Distribucion Supermercados, S.L. tiene en La Rioja para los años 2021 a 2024 (Código número: 26100051012016), que fue suscrito con fecha 1 de septiembre de 2021, de una parte por la representación empresarial y, de otra, por miembros del comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales,

#### ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 14 de enero de 2022.- El Director General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales. Ignacio Arreche Goitisolo.

Convenio colectivo de Supermercados BM en La Rioja

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito y revisión

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Dirección de la Empresa Distribución Supermercados, SL, y la representación de los/as trabajadores/as de la misma en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que pertenezca a la empresa Distribución Supermercados, SL en todos los centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo entre la empresa Distribución Supermercados, SL y los/las trabajadores/as incluidos en su ámbito personal y territorial.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos todos los/las trabajadores/as que, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo presten sus servicios con contrato laboral en Régimen General, cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los trabajadores.

*Artículo 5. Ámbito temporal y denuncia.*

La vigencia del presente Convenio será desde 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024, salvo para aquellos artículos en los que se determine expresamente una vigencia distinta, no obstante, si su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja fuese posterior a dicha fecha se aplicará con efectos retroactivos, salvo disposición expresa en contrario establecida en el articulado del mismo.

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente al finalizar su vigencia.

A los efectos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y una vez finalizada la vigencia del convenio este mantendrá su vigencia íntegramente hasta que las partes no acuerden expresamente un nuevo Convenio Colectivo.

*Artículo 6. Absorción y compensación.*

Las mejoras económicas que se establezcan en el presente Convenio podrán ser absorbidas y/o compensadas mediante aquellas que, con carácter voluntario y fuera cual fuese la naturaleza de las mismas, estuviesen ya otorgadas por la Empresa.

Análogamente, servirán las presentes condiciones para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o vía judicial en el futuro, siempre que las contenidas en el presente Convenio resulten consideradas superiores en su conjunto y cómputo anual.

*Artículo 7. Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio, a efectos de su aplicación, forman un todo orgánico e indivisible, siendo consideradas globalmente. En el caso de ser declarada la nulidad de alguno o algunos de sus artículos, el Convenio quedará sin efecto en su totalidad a partir del momento en que aquella se produjera, debiendo proceder las partes firmantes a la completa renegociación del mismo.

## CAPÍTULO II

### Estructura profesional

*Artículo 8. Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En el ejercicio de la movilidad funcional, la Dirección de la Empresa podrá asignar al personal perteneciente a un grupo profesional la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo inferior al que se pertenezca, siempre que las mismas estén también incluidas entre las normales o sean complementarias de su grupo profesional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen de manera exclusiva funciones correspondientes a un grupo superior, que no estuvieran incluidas en su grupo de origen, ejecutándose, durante un periodo superior a 12 meses en dos años o a 24 meses en ocho años, de manera constante o esporádica, el/la trabajador/a podrá solicitar a la Dirección de la Empresa el reconocimiento del pase al grupo profesional superior, debiendo existir en todo caso vacante para el reconocimiento del nuevo grupo.

*Artículo 9. Clasificación profesional.*

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo, se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones y cometidos que desempeñen, distinguiéndose los factores de autonomía, iniciativa, responsabilidad, especialización, excelencia en el servicio (de acuerdo a los parámetros promulgados por la empresa), titulaciones y/o certificaciones profesionales y contenido general de la prestación.

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

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/las trabajadores/as y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o cualquier otra índole.

Grupo I. Mandos: Directores de Departamento, Supervisores, Especialistas.

Grupo II. Técnicos.

Grupo III. Encargados de Supermercado y Responsables de Sección.

Grupo IV. Profesionales: Profesionales de Sección, Caja y Reposición.

El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regule la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

#### ANEXO

#### Definición de funciones

#### Grupo I

*Criterios generales:* Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas de la propia Dirección, a la que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica. En este grupo profesional estarían adscritos, entre otros, los Directores de Ventas, Supervisores y Especialistas de productos frescos o bazar. Los contenidos concretos que definen sus puestos de trabajo están definidos con todo detalle en los manuales de puesto, así como articulados en las instrucciones internas definidas por la Empresa y a disposición de todos los/las trabajadores/as en la intranet de la Empresa. La excelencia en la atención al cliente es, como ya se ha detallado, un objetivo prioritario y de obligado cumplimiento para este colectivo (igual que para el resto de los grupos profesionales que se definen en el presente artículo).

*Formación:* Titulación a nivel de educación universitaria o equivalente, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

#### Grupo II

*Criterios generales:* Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los/las trabajadores/as encargados de su realización. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Puedan suponer corresponsabilidad de mando. En este Grupo Profesional estarían adscritos, entre otros, los técnicos y gestores de equipo. Los contenidos concretos que definen sus puestos de trabajo están definidos con todo detalle en los manuales de puesto, así como articulados en las instrucciones internas definidas por la Empresa y a disposición de todos los/las trabajadores/as en la intranet de la Empresa. La excelencia en la atención al cliente es, como ya se ha detallado, un objetivo prioritario y de obligado cumplimiento para este colectivo (igual que para el resto de los grupos profesionales que se definen en el presente artículo).

*Formación:* Titulación a nivel de educación universitaria o equivalente, Bachillerato, Formación Profesional de Grado Superior o Medio, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

#### Grupo III

*Criterios generales:* Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas con un alto grado de interrelación humana y liderazgo, en un marco de instrucciones generales, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. En este Grupo Profesional estarían adscritos, entre otros, los Responsables de los Supermercados, así como los Responsables de las secciones de frescos o bazar. Los contenidos concretos que definen sus puestos de trabajo están definidos con todo detalle en los manuales de puesto, así como articulados en las instrucciones internas definidas por la Empresa y a disposición de todos los/las trabajadores/as en la intranet de la Empresa. La excelencia en la atención al cliente es, como ya se ha detallado, un objetivo prioritario y de obligado cumplimiento para este colectivo (igual que para el resto de los grupos profesionales que se definen en el presente artículo).

*Formación:* Titulación a nivel de educación universitaria o equivalente, Bachillerato, Formación Profesional de Grado Superior o Medio, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

#### Grupo IV

*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. En este Grupo Profesional estarían adscritos, entre otros, los profesionales de sala con funciones en la línea de caja y reposición, así como los profesionales de secciones de fresco, bazar, parafarmacia, panadería, online y el resto de secciones adicionales a las de sala que se puedan implementar a la actividad del supermercado. Los contenidos concretos que definen sus puestos de trabajo están definidos con todo detalle en los manuales de sección e instrucciones a disposición de todos los/las trabajadores/as del Grupo. La excelencia en la atención al cliente es, como ya se ha detallado, un objetivo prioritario y de obligado cumplimiento para este colectivo (igual que para el resto de los grupos profesionales que se definen en el presente artículo).

*Formación:* Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o Educación Secundaria Obligatoria, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Esta descripción de las funciones se realiza al objeto de facilitar la comprensión en cuanto al tipo de tareas a realizar, no siendo la misma, en absoluto, cerrada ni excluyente, sino meramente enunciativa y orientativa, no suponiendo ello, por tanto, un obstáculo en cuanto a la movilidad funcional que pueda derivarse legalmente, sin más límites que los establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden.

### CAPÍTULO III

#### Contratación

##### Artículo 10. *Periodo de prueba.*

El periodo de prueba para los/las trabajadores/as de nuevo ingreso en la empresa será de:

- 6 meses para Técnicos titulados.
- 3 meses para el resto de los contratos.

En el caso de que la Empresa tuviera una plantilla superior a 25 trabajadores el periodo de prueba será el siguiente:

6 meses para todo tipo de contrato, cualquiera que sea el Grupo Profesional en el que ingrese la persona contratada, siempre que no exista una norma general o específica que permita un periodo de prueba superior.

Se prevé la posibilidad de establecer un nuevo periodo de prueba con el mismo trabajador, aun dentro del mismo Grupo Profesional, siempre que la contratación sea referida a un puesto de trabajo distinto.

##### Artículo 11. *Modalidades de contratación.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo.

Se fijan como criterios rectores en materia de contratación, y de acuerdo con la regulación legal vigente, los siguientes:

- a) La promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos.
- b) El compromiso de utilizar las modalidades contractuales adecuadas de forma tal que las necesidades estructurales y permanentes de la Empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales.
- c) El fomento de contratos a tiempo parcial indefinidos, pudiendo ser una alternativa a la contratación temporal.
- d) El uso de los contratos formativos como vía de inserción y cualificación de los jóvenes en el sector.
- e) Los/las trabajadores/as contratados/as a tiempo completo que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial, y viceversa, podrán hacerlo por acuerdo con la Dirección de la Empresa, en el que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo, sin que sea posible el establecimiento de un nuevo periodo de prueba. Esta novación se podrá pactar tanto indefinida como temporalmente.
- f) A la finalización del contrato le serán de aplicación los preavisos e indemnizaciones contenidos en la legislación vigente para cada tipo de contrato, debiendo acompañarse propuesta de finiquito.

Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes especialidades:

A) Contrato Eventual de acumulación de tareas.

Al amparo de lo establecido en el artículo. 15.1.b) del vigente Estatuto de los Trabajadores, si en el convenio estatal o sectorial se estableciera una duración superior a la establecida en el Estatuto de los Trabajadores se estará a lo regulado en dichos convenios.

B) Contrato de Interinidad.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.c) del Texto Refundido del Estatuto de los/las trabajadores/as, se utilizará para sustituir a personal con derecho a reserva del puesto de trabajo, en los supuestos previstos en los artículos 40.4, 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores (causas de suspensión del contrato, excedencias con derecho a reserva del puesto de trabajo, etc.). Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Esta modalidad contractual tiene una duración vinculada a la de la ausencia del trabajador/a sustituido. Sin embargo, en supuestos específicos la denuncia se producirá en el momento en que la Empresa conozca la situación que ponga fin a la reserva de puesto, otorgando a partir de ese momento un plazo máximo de una semana para que pueda comunicar al sustituto la denuncia del vencimiento del contrato. Estos supuestos pueden ser bien por muerte, por alta médica sin propuesta de incapacidad permanente pensionada o por resolución del expediente de invalidez permanente, cuando el alta fuera con propuesta de esa naturaleza.

C) Contrato de Formación.

La retribución mínima para el trabajador con Contrato para la Formación, será de un 75% del salario convenio del Grupo Profesional IV del presente Convenio Colectivo durante el primer año, del 85% el segundo año de vigencia y del 95% el tercer año de contrato. En todo caso, la mencionada retribución nunca podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional anual fijado por el Gobierno y además será proporcional a las horas de trabajo efectivas.

La Empresa determinará la distribución de la formación en régimen de alternancia o concentración del mismo respecto al tiempo de trabajo efectivo, pudiéndose concentrar la formación teórica en el periodo final de la duración del contrato.

Artículo 12. *Cese voluntario.*

Cuando un/a trabajador/a desee cesar de forma voluntaria en la Empresa deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de la misma con una antelación mínima de 15 días naturales.

En el caso de incumplimiento del deber de preaviso por parte del trabajador/a, se le descontará de su liquidación un número de días equivalente al retraso en el preaviso.

## CAPÍTULO IV

### Régimen retributivo

Artículo 13. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de los/las trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se regirán por lo previsto en el Pacto de Empresa y en los contratos individuales de las personas trabajadoras, con respeto en todo caso a la normativa legal y convencional que resulte de aplicación.

## CAPÍTULO IV

### Jornada y vacaciones

Artículo 14. *Jornada.*

A partir del 1 de enero de 2022, la jornada máxima laboral anual será de 1.783 horas anuales, de las cuales 1.775 horas serán de trabajo efectivo. Adicionalmente, se establecen 8 horas anuales dentro de la jornada máxima laboral anual destinadas a la formación establecida por la empresa para cada trabajador a jornada completa.

Los calendarios laborales de los centros se realizarán teniendo en cuenta las 1.775 horas de trabajo efectivo anuales en supermercado. Las 8 horas destinadas a formación quedarán en un bolsín personal del que se descontarán las horas de formación que se realicen. Si el trabajador/a no agotará su crédito formativo a 31 de diciembre de cada año en curso por no haber tenido una propuesta formativa por parte de la empresa, no tendrá que devolver esas horas a la empresa. En el caso

de que la formación establecida por la empresa supere en el año las 8 horas, la empresa devolverá a hora por hora aquellas horas de formación adicionales a las 8 horas establecidas en el bolsín anual para este fin.

*Artículo 15. Distribución de la jornada.*

La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Empresa, pudiendo distribuirse regular o irregularmente, a lo largo del año y de todos los días de la semana, pudiéndose concentrar los periodos de trabajo en determinados días de la semana, meses o periodos del año, en función de las necesidades de la organización del trabajo, teniendo en cuenta la actividad comercial.

La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a sábado. No obstante, si por razones de demanda comercial o motivos de competencia así se necesitase, la distribución de la jornada se realizaría a lo largo de todos los días de la semana, respetando siempre la jornada máxima anual establecida en este Convenio.

La prestación de trabajo cualquier día de la semana, cuando se den las razones mencionadas, será exigible a todos los/las trabajadores/as de la Empresa, con el objetivo de repartir equitativamente la carga de trabajo, independientemente de que tuvieran o no compromiso personal de trabajo todos los días de la semana. Para la aplicación de esta medida, cuando suponga modificación del régimen actual del trabajador/a, la Empresa deberá proceder a modificar las condiciones de trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 41.3 o 41.5 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de que la modificación sea sustancial, siendo causa justificativa de la misma el reparto solidario del trabajo.

Las horas que se deban realizar para sustituir las ausencias imprevistas del personal y las restantes no planificadas, se deberán comunicar por la Dirección al momento de conocerse la causa que las origina.

La compensación de estas horas trabajadas y no planificadas, se efectuará con tiempo de descanso equivalente, concretándolo de mutuo acuerdo con la Dirección.

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará con carácter individual, en los tres meses siguientes a la finalización del período de distribución de la jornada anual. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo, se compensarán mediante descanso, esto es, una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a afectado y la Dirección de la Empresa, no pudiendo coincidir con períodos punta de producción o actividad del centro de trabajo y concentrándose en días completos, salvo pacto en contrario.

Cuando, por cualquier causa, se superara la jornada máxima anual, la suma de las horas efectivas trabajadas y aquellas en las que la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la Empresa, bien a su cargo, o en pago delegado de la Seguridad Social, las horas de exceso que resultaren transcurrido el período antes referido, se compensarán al trabajador en proporción al tiempo efectivamente trabajado, como horas ordinarias o en tiempo libre equivalente.

*Artículo 16. Descanso semanal y cómputo de jornada.*

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que de conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995, el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana.

De mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los/las trabajadores/as podrán acumularse los días de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas, sin perjuicio de la acumulación prevista en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis horas continuadas, se tendrá derecho a un periodo de descanso de 15 minutos durante la misma, que no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

*Artículo 17. Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de 27 días laborales.

Se excluirá el mes de diciembre para el disfrute de las vacaciones, así como aquellas fechas o períodos que coincidan con los de mayor actividad productiva.

La organización, reparto y disfrute de los periodos vacacionales, quedarán regulados en la Instrucción interna que defina la empresa, a disposición de todos/as los/las trabajadores/as en la intranet de la Empresa (Uvesconnect).

## CAPÍTULO V

### Régimen disciplinario

#### Artículo 18 . *Faltas.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los/las trabajadores/as en las Empresas, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

#### A) Faltas Leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a, en cómputo global, 30 minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador/a, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No cursar en tiempo oportuno, los partes de baja y alta correspondientes cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se acredite la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. Pequeños descuidos en la conservación del género o material.
5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
6. El uso de teléfonos móviles particulares en el lugar de trabajo durante el tiempo de trabajo sin la debida autorización.
7. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.

#### B) Faltas Graves:

1. Más de dos faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de 30 días.
2. Faltar un día al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. Fumar dentro de las instalaciones de la Empresa.
5. El abandono, sin causa justificada, del trabajo, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la Empresa o hubiere causado riesgo de accidente o de integridad de las personas, esta falta será considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo fuera de naturaleza menor.
6. La desobediencia a las órdenes, instrucciones o normativa interna 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 de riesgo de accidente será calificada como falta muy grave.
7. El incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud. Si el incumplimiento fuese reiterado, implicase un riesgo grave para la integridad física de la propia persona, de compañeros o personas ajenas a la empresa, será considerada como falta muy grave.
8. La no participación voluntaria en los simulacros de emergencias organizados por la Empresa, o el incumplimiento de las medidas establecidas para su realización.
9. La falta de asistencia a cualquier acción formativa organizada por la empresa sin una causa justificada
10. La reincidencia en tres Faltas Leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

#### C) Faltas Muy Graves:

1. Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

2. La ausencia injustificada al trabajo durante más de dos días laborables dentro de un mes.
3. Simular la presencia de otro trabajador por cualquier medio de los usuales para verificar su presencia en la Empresa.
4. Descuido importante en la conservación de los géneros, material o artículos de la empresa o en la ejecución de cualquier trabajo.
5. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, herramientas o materiales de la Empresa.
6. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta.
7. La competencia, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin la expresa autorización de la Empresa. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole.
8. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la Empresa sin la debida autorización.
9. El robo, hurto y malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la Empresa, sea cual sea el importe.
10. El consumo interno de cualquier producto sin haberlo abonado previamente, así como venderse o cobrarse algún producto, así mismo o a familiares, apropiarse indebidamente de productos de la empresa destinados a devoluciones, promociones o a la basura.
11. La vulneración de la normativa interna de la Empresa respecto a la compra de productos, y el uso fraudulento de descuentos en compra.
12. Manipular los datos de la caja y de la TPV, así como de cualquier recuento de dinero, productos o mercancías.
13. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público o que trascienda a éste.
14. La embriaguez o consumo de drogas durante el servicio o encontrarse bajo los efectos de drogas o alcohol en el trabajo
15. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
16. Revelar a elementos extraños de la Empresa, datos de reserva obligada.
17. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
18. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, o faltándole al respeto o consideración, en contra de lo definido en el manual interno de atención al cliente y en contra de los objetivos de excelencia de atención al cliente definidos por la empresa.
19. Falta de aseo y limpieza personal o descuido en el uso de los uniformes definidos por la Empresa, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa. Igual consideración tendrá cualquier comportamiento que pueda afectar a la imagen de la empresa.
20. La blasfemia habitual.
21. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
22. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
23. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades perjudiciales en la recuperación del proceso de Incapacidad Temporal. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el/la trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena o actividades contrarias a su recuperación. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad
24. Los actos cometidos contra la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los/las trabajadores/as, mediante ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

25. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.

Artículo 19. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes, sin perjuicio de que se argumente unas sanciones inferiores a las establecidas:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo hasta 20 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.
- Despido.

Artículo 20. *Prescripción.*

Las faltas descritas en el presente Convenio Colectivo prescribirán:

- Las faltas leves a los 10 días.
- Las faltas graves a los 20 días.
- Las faltas muy graves a los 60 días, a contar a partir de la fecha en la que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 21. *Comisión paritaria.*

Se constituirá una Comisión paritaria, formada por los miembros del comité de empresa y los representantes de la empresa firmantes del convenio, para analizar el grado de cumplimiento de las modificaciones establecidas en el Convenio Colectivo.

Funciones:

- Interpretación del convenio.
- Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo las discrepancias que puedan surgir sobre la interpretación y aplicación de éste convenio colectivo de empresa, se someterán a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de La Rioja en sus fases de Conciliación y Mediación.
- Modalidades de contratación utilizadas, así como el grado de cumplimiento en dichos contratos.
- La relación anterior no es exhaustiva, de forma que podrán tratarse en la comisión cualquier otra cuestión sobre la situación actual y evolución futura del sector en el que se encuadra el Convenio.

Para que la Comisión Paritaria pueda tomar acuerdos válidos se requerirá el voto favorable de la mitad más uno de cada una de las partes que conforman la comisión paritaria.

Se fija como domicilio a efectos de notificaciones de la comisión paritaria la del centro de Logroño, BM Avenida de Madrid, sito en la avenida de Madrid, número 2.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta, salvo que para el procedimiento específico de que se trate se establezca en el presente convenio un plazo distinto.

Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando trascurra el plazo señalado sin que recaiga resolución expresa, quedando en consecuencia expedita la vía administrativa o judicial que proceda.

*Artículo 22. Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

En materia de solución de conflictos de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de La Rioja, así como a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del referido Tribunal. En consecuencia, las partes firmantes del presente convenio, se someten expresamente a los procedimientos de mediación-conciliación del Tribunal Laboral de La Rioja para la resolución de los conflictos colectivos que pudieran suscitarse, con carácter previo al ejercicio de las acciones judiciales que procedan, y sin perjuicio de la ejecutividad de las medidas una vez finalizados los periodos de consulta previstos en la normativa legal de aplicación para los procedimientos de carácter colectivo.

*Artículo 23. Cláusula de inaplicación del convenio colectivo.*

Cuando, iniciado un procedimiento de inaplicación del Convenio, el periodo de consultas entre la Empresa y los Representantes de los/las trabajadores/as finalice sin acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos previstos por el Tribunal Laboral de La Rioja para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de inaplicación del Convenio. El sometimiento de las discrepancias a un arbitraje vinculante será voluntario para las partes.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo o los procedimientos del Tribunal Laboral de La Rioja no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las dos partes podrá someter la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o al organismo de solución extrajudicial de conflictos que pudiera resultar competente a estos efectos.

*Artículo 24. Igualdad.*

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y normativa de desarrollo, y en consonancia con el compromiso firme de la Empresa de promover la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, en el marco de la misma se ha procedido a negociar un Plan de Igualdad de mujeres y hombres durante los años 2021 a 2024 que se aplicará a todo el personal de la empresa que desarrolla su trabajo en los diferentes centros de trabajo que tiene la empresa y que será publicado en el Boletín Oficial del Estado.

*Disposición transitoria primera.*

En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que san de aplicación.

*Disposición transitoria segunda.*

La empresa podrá utilizar los sistemas de video vigilancia tanto visibles como ocultos, además de por motivos de seguridad, para comprobar el cumplimiento de las normas internas por parte de los/las trabajadores/as, siempre respetando la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.