

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

10028 Resolución de 2 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Hierros Ibáñez, S.A.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente 30/01/0091/2016; denominado Hierros Ibáñez, S.A.; código de convenio n.º 30103691012016; ámbito Empresa; suscrito con fecha 17/06/2016, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 2 de noviembre de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

CONVENIO COLECTIVO DE HIERROS IBAÑEZ, S.A.

Capítulo primero

Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación para la Sede Central y Delegación de Murcia de la empresa Hierros Ibáñez S.A., cuyo centro de trabajo está sito en Murcia, Polígono Industrial Oeste, Avda. Principal, Parcela 29/35.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación para todos los trabajadores por cuenta ajena de Hierros Ibáñez S. A. que presten sus servicios en la Sede Central y Delegación de Murcia de la empresa Hierros Ibáñez S.A. mencionadas en el ámbito territorial del Convenio.

Asimismo quedan comprendidas en el ámbito funcional del Convenio las actividades auxiliares, complementarias y derivadas del Comercio al por mayor de metales y minerales metálicos.

Artículo 3. Ámbito personal.

Se regirán por las disposiciones de este Convenio todos los trabajadores comprendidos en su ámbito funcional, con las excepciones del artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores, y del artículo 1.º, párrafo 3.

Las partes suscriptoras del presente convenio son:

a) Por un lado, la empresa, en Don José Antonio Ibáñez Montoya, mayor de edad, con DNI núm. 22433077-G, como Presidente del Consejo de Administración y Consejero-Delegado, actuando en nombre y representación de la mercantil Hierros Ibáñez S.A., ostentando capacidad de representación según escritura pública anexa al presente convenio.

b) Por otro lado, la representación de los trabajadores, la ostenta la Delegada de Personal, Dña. Amparo Aguilar Chicano, mayor de edad, con DNI 22464820-F, elegida en las últimas elecciones sindicales, con la capacidad y legitimación para la firma del presente convenio así como todos los acuerdos correspondientes a dichas negociaciones y que se anexa al presente convenio.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de ENERO de 2.016, siendo su duración de siete años, finalizando su vigencia el 31 de DICIEMBRE de 2.023. El presente convenio será denunciado, al menos con un mes de antelación a su vencimiento, por cualquiera de las partes. Si no se denunciara, se entenderá prorrogado por dos años más el articulado, salvo la tabla de retribución que sería renovada.

Artículo 5.- Compensación y absorción.

Son absorbibles las mejoras que libremente tuvieran concedida la empresa a sus trabajadores con anterioridad a la vigencia del presente Convenio por cualquier concepto, así como los aumentos que se produzcan por disposición futura de obligado cumplimiento, si en el cómputo anual las percepciones por todos los conceptos de este Convenio superasen aquéllas.

Capítulo segundo**Jornadas, horario de trabajo, vacaciones**

Horas extraordinarias.

Artículo 6.- Jornada y horario de trabajo.

La jornada de trabajo para el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será de 40 horas semanales.

Dicha jornada se distribuirá de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores, respetándose en todo caso, el descanso mínimo semanal ininterrumpido, establecido por Ley, comprendiendo dicho descanso semanal el domingo completo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.

Artículo 7.- Vacaciones.

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de 31 días naturales, que serán distribuidas en dos períodos de al menos quince días, de forma rotatoria. Uno de ellos tendrá lugar necesariamente durante los meses de verano, y el resto a lo largo del año.

El personal que ingrese durante el año, tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones, según los días trabajados.

Artículo 8.- Horas extraordinarias.

Podrán realizarse un máximo de 80 horas extraordinarias al año, que serán retribuidas con un incremento del 25% con respecto a las horas normales. No se tendrán en cuenta, para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación económica como horas extraordinarias.

Capítulo tercero**Licencias, incapacidad temporal y excedencia****Artículo 9.- Licencias.**

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, compuesta de salario base, antigüedad y pluses, por alguno de los motivos, y por el tiempo que a continuación se expone:

a) 15 días en caso de matrimonio, o unión como pareja de hecho, inscrita en el registro público correspondiente, y por una sola vez.

b) Durante 6 días en caso de muerte o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho inscrita en el registro público correspondiente, padres e hijos. Si se trata de hermanos la licencia será de 3 días, así como de padres políticos que convivan con el trabajador.

c) Durante 6 días en caso de nacimiento de hijo.

d) Dos días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. A estos efectos se asimilarán al matrimonio las parejas de hecho inscritas en el registro público correspondiente.

e) Un día en caso de fallecimiento de tíos o sobrinos, por consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días.

f) Durante 1 día por cambio de vivienda ampliable a dos días si el cambio se produce a localidad distante en más de 40 Km. de la de origen.

g) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica. El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de seis horas de licencia retribuida al año para asistir a consulta médica de hijos menores de 18 años.

h) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Durante 1 día por asuntos propios, sin necesidad de justificación.

j) Durante una hora de ausencia diaria al trabajo por lactancia de hijo menor de nueve meses.

k) Conforme a lo dispuesto en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

l) Conforme a lo dispuesto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor

de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise de 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 si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

m) Las horas establecidas como permiso para la lactancia en el Art., 37.4 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Igualdad, podrán disfrutarse, a elección del trabajador o trabajadora, mediante la acumulación en 14 días naturales completos de permiso retribuido.

En todo lo no regulado expresamente en el presente Convenio, éste se remite al art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10.- Incapacidad temporal.

El trabajador que tenga una carencia en sus cotizaciones en seguridad social de 180 días en los últimos cinco años y cause baja por enfermedad, percibirá una retribución consistente en el 100% de su base de cotización del mes anterior a la baja, hasta el límite de doce meses, desde el primer día de la baja. Si persiste en situación de I. T., recibirá solo el 75% de retribución.

No se requiere período previo de cotización, por accidente, sea o no de trabajo, y enfermedad profesional.

Capítulo IV

Ingresos, período prueba y ceses

Artículo 11.- Ingresos.

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales e interinos.

Son trabajadores fijos, los contratados sin pactar modalidad especial alguna, en cuanto a su duración.

Son trabajadores por tiempo determinado, los que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obras o servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito, no pudiendo superar éstos los tres años. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Son trabajadores eventuales, aquellos admitidos para realizar diversas actividades, como acumulación de tareas, de pedidos, lanzamiento de nuevas actividades, apertura de nuevas delegaciones, etc.

Son trabajadores interinos, los que ingresan en la empresa, expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en excedencia especial, enfermedad, maternidad o situación análoga y cesarán sin derecho a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador sustituido no se reintegrase en el plazo correspondiente, la empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato de interinidad sin abonar indemnización alguna.

Artículo 12.- Período de prueba.

El ingreso de todos los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado: 6 meses
- Personal técnico no titulado: 3 meses
- Administrativos y comerciales: 3 meses
- Especialistas: 1 mes
- Trabajadores no cualificados: 1 mes

Artículo 13.- Ceses.

En el caso de cese voluntario por parte del trabajador, el plazo de preaviso mínimo será de quince días, debiendo hacerlo por escrito, presentándolo en el centro de trabajo de la empresa. El incumplimiento por parte del trabajador de la notificación del preaviso, supondrá la obligación de éste de compensar a la empresa con un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

Capítulo V**Régimen disciplinario****Artículo 14.- Potestad sancionadora.**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto. La empresa informará a los Delegados o Comités de Empresa de las sanciones impuestas a los trabajadores por falta grave o muy grave.

Artículo 15 – Clasificación de las faltas

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

Artículo 16 - Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Artículo 17.- Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

Artículo 18.- Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 19.- Régimen de sanciones.

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

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

Artículo 20.- Sanciones máximas.

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 21.- Prescripción.

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

Capítulo VI

Aspectos sociales

Artículo 22.- Indemnización por accidente laboral.

La empresa suscribirá, durante toda la vigencia del convenio, una póliza de seguro de sus trabajadores para que, en caso de muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo, derivados de accidente laboral o enfermedad profesional, los mismos o sus herederos perciban las indemnizaciones que a continuación se especifican:

Muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 24.040 Euros.

Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 24.040 Euros.

En caso de siniestro, la empresa facilitará copia de la Póliza de Seguro, a la parte interesada en reclamar el cobro de la indemnización, debiendo dirigirse todas las acciones contra la Compañía aseguradora.

Artículo 23.- Bolsa de estudios.

Con el fin de colaborar en los gastos de estudio, las empresas abonarán a sus trabajadores en el mes de Octubre las cantidades que a continuación se señalan, y con arreglo a las siguientes matizaciones:

A trabajadores que acrediten la realización de estudios o enseñanzas cualificadas para lo que se exigirá la certificación de matrícula o certificado de asistencia, 118,56 €. Los trabajadores que vinieran percibiendo la bolsa de estudios al 31-12-03 conforme a la redacción anterior de este artículo vigente a tal fecha, continuarán percibiendo la misma como derecho personal no absorbible, como garantía "ad personam".

Por cada hijo hasta de 16 años, 59,56 €.

Para devengar esta bolsa, deberá estar acreditado el hecho causante el 1 de octubre de cada año.

Si disposición legal de rango superior elevara a 18 años la edad escolar obligatoria, las empresas abonarán el Plus de Bolsa de Estudios en cuantía establecida en el artículo presente a los trabajadores por cada hijo menor de dicha edad.

Capítulo VII

Comisión paritaria

Artículo 24.- Composición y funciones de la Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria de este convenio a la que se refiere el Art. 85.3 A) E), del Estatuto de los Trabajadores, estará formada por una representación de las partes firmantes del mismo, de un lado, la Dirección de la Empresa y, de otra, el representante de los trabajadores elegido a través de las correspondientes elecciones sindicales.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones notificándolo a la otra parte que compone la Comisión con un plazo mínimo de siete días de antelación. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Las reuniones serán válidas siempre que asistan ambas partes que conforman la Comisión, tomando los acuerdos por unanimidad y siendo éstos vinculantes para ambas partes.

Artículo 25.- Funciones.

1. La Comisión tendrá como misión específica, entre otras:

Interpretación del convenio

Vigilancia y cumplimiento de lo pactado

Vigilancia cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, credo o religión, embarazo, etc., y en todo tipo de materias.

Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio, sometiendo expresamente de conformidad con

lo previsto en el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores a la mediación y el arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

Conocimiento y resolución de las discrepancias que pueden surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del art. 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo del Convenio.

Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia.

2. Procedimiento y plazos de actuación:

a) Cuando se presente alguna solicitud sobre las competencias de la Comisión se dará traslado a los miembros de la misma en un plazo no superior a siete días y se procederá a convocar reunión en el plazo de un mes desde la recepción de la solicitud.

b) Cada una de las partes de la Comisión designarán un ponente que efectúe la propuesta de resolución, debiendo trasladarse copia de la misma a la otra parte con veinticuatro horas de antelación a la fecha señalada para la reunión.

c) La decisión de la Comisión se notificará al solicitante y a la empresa afectada en el plazo de siete posteriores.

d) Al tratarse de un Convenio de Empresa no es preciso establecer el procedimiento de inaplicación de condiciones económicas establecidas en el mismo por poder resolverse este tema en el convenio siguiente, no obstante, si hubiese necesidad de acudir a la ASECMUR, la misma se efectuará en la forma y condiciones establecidas en el art. 41.4 ET referidas a la necesaria incoación del periodo de consultas.

f) Si existiera cualquier discrepancia en el seno de la Comisión paritaria, las partes se someterán al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II).

Artículo 26.- Sede de la Comisión.

Esta Comisión fija su domicilio en los locales de la empresa, Polígono Industrial Oeste, Parcela 29/35, 30.169 SAN GINES (MURCIA).

Capítulo VIII

Condiciones económicas

Artículo 27.- Salario base.

Comprende la retribución que en jornada normal de trabajo figura en la tabla anexa, en su primer apartado.

Artículo 28.- Antigüedad.

Los trabajadores contratados en la empresa a partir del 1 de enero de 2016, no devengará el complemento de antigüedad que se establece en el presente artículo. Los que tengan reconocido dicho complemento antes de la fecha anteriormente citada, mantendrán este derecho como garantía "ad personam". No devengando más aumento por este concepto retributivo.

El personal comprendido en el presente convenio, percibirá aumentos periódicos consistentes en el abono de cuatrienios hasta el día 1 de enero de 2016.

La cuantía de los cuatrienios será del 5% del salario base para cada categoría profesional. En cualquier caso, dichos aumentos no excederán del 60% del salario base a los 25 años de servicios.

Artículo 29.- Incremento y revisión salarial.

El incremento salarial para el año 2017 y sucesivos, será negociado.

Artículo 30.- Retribución de contratados en prácticas y formación.

Los trabajadores contratados en Prácticas, percibirán el 80% o 90% del salario correspondiente a la categoría profesional desempeñada, durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

Los trabajadores contratados en la modalidad para la Formación, tendrán las siguientes retribuciones por salario base.

Formación de 1.º año, 655 Euros

Formación de 2.º año, 704 Euros

Estas retribuciones se entienden referidas a una jornada de trabajo efectivo del 100%. De dichas retribuciones se deducirá la parte proporcional de los tiempos dedicados a formación teórica.

Artículo 31.- Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará a su personal, en concepto de pagas extraordinarias de verano y navidad, una mensualidad compuesta de salario base más antigüedad, y una tercera paga extraordinaria denominada "de productividad".

Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad se computarán por semestres y su abono se realizará el 30 de junio y 22 de diciembre, respectivamente. La tercera paga extraordinaria se computará anualmente y su abono se realizará el 31 diciembre.

Se pacta de forma expresa, que las anteriores gratificaciones serán abonadas, de forma mensual, prorrateándose su importe anual entre los meses trabajados.

Artículo 32.- Plus de kilometraje.

Todos los trabajadores que en comisión de servicio tengan que desplazarse por orden y cuenta de la empresa en vehículo propio percibirán, por kilómetro recorrido, durante el año 2014 la cantidad de 0'30€/km.

Artículo 33.- Dietas.

Todos los trabajadores que por orden de la empresa tengan que desplazarse fuera de su residencia habitual, percibirán en concepto de dietas, durante el año 2014, por media jornada, 10,70€ y por jornada completa 21,39€, y jornada completa con pernoctación 32,20€.

Capítulo IX**Disposiciones varias****Artículo 34.- No discriminación.**

De conformidad con lo establecido por la Ley 3 /2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, o cualquier norma que la sustituya, modifique o amplía, esta mercantil esta obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombre y mujeres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, aplicando y elaborando cuando corresponda planes de igualdad.

Se prohíbe cualquier discriminación de los trabajadores por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, embarazo, etc., en materia salarial de promoción o ascensos.

Será la comisión paritaria del convenio, la encargada cuando corresponda de elaborar los planes igualdad y especialmente la encargada de vigilar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, credo o religión, embarazo, etc., y en todo tipo de materias.

Artículo 35.- Derecho Supletorio.

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa convencional de rango superior y demás disposiciones legales.

La Empresa, José A. Ibáñez Montoya, DNI 22.433.077 G.

Delegada de Personal, Amparo Aguilar Chicano, DNI 22.464.820 F

ANEXO TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2016

Categoría	Salario base Euros, mes
Personal técnico titulado	
Titulado grado superior	1.355,00
Titulado grado medio	1.220,00
Personal mercantil técnico no titulado	
Jefe de división	1.660,00
Jefe de sucursal	1.420,00
Jefe de personal	1.300,00
Jefe de compras	1.300,00
Jefe de ventas	1.300,00
Jefe de almacén	1.200,00
Personal mercantil, propiamente dicho	
Viajante	983,00
Dependiente mayor	957,00
Dependiente a partir 22 años	855,00
Ayudante	792,00
Personal técnico no titulado	
Jefe Administrativo	975
Jefe Sección	955
Oficial Administrativo	945
Auxiliar Administrativo	885
Auxiliar de caja	800
Personal de almacén y actividades auxiliares	
Capataz	975
Profesional de oficio de 1.ª, Chofer de 1.ª repartidor	899
Profesional de oficio de 2.ª, chofer de 2.ª repartidor	885
Ayudante de oficio	785
Peón especializado	885
Peón	800
Personal subalterno	
Conserje	720
Vigilante o Portero	655
Personal limpieza (por horas)	5