



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: COPACIAL, S.A.**Expediente: 41/01/0182/2023****Fecha: 25/07/2023****Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN****Destinatario: JAIME GARCIA ABAD****Código 41000932011989.**

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa COPACIAL S.A. (cod 41000932011989), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de la Empresa, con vigencia desde el 01-01- 2020 a 31-12-2026.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa COPACIAL S. A. (cod 41000932011989), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de la Empresa, con vigencia desde el 01-01-2020 a 31-12-2026.

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

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA COPACIAL, S.A.

Artículo 1.- El presente Convenio Colectivo, regula las relaciones laborales entre todos los trabajadores de **COPACIAL SA**, y la propia Empresa, encuadrada en la actividad de comercio al por menor de cualquier clase de artículo o producto de alimentación, en Sevilla capital y provincia.

La duración del presente convenio será de siete años, contados a partir del 1 de enero de 2020, y por tanto, el mismo terminará el día 31 de diciembre de 2026.

El Convenio se prorrogará por anualidades sucesivas, si no es denunciado por alguna de las partes ante la otra, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de expiración del periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 2.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico y serán consideradas globalmente, por lo que cualquiera de ellas carecerá de valor, si no son aplicadas en su totalidad.

Artículo 3.- Los salarios base son los que figuran para cada categoría en las Tablas salariales del Anexo número I, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 30 de junio de 2023. En la tabla anexo número II para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2023 y el 31 de diciembre de 2023.

Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2024 la referida tabla se incrementará en un 2 %. Anexo número III.

Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y 31 de diciembre de 2025 la referida tabla se incrementará en un 2 %. Anexo número IV.

Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2026 y 31 de diciembre de 2026 la referida tabla se incrementará en un 2 %. Anexo número V.

La Empresa abonará un concepto denominado Complemento cobertura SMI, para que la retribución de cada categoría en cómputo anual en ningún caso quede por debajo de SMI legalmente establecido en cómputo anual.

Artículo 4.- Los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo devengarán quinquenios del 5% calculados sobre los salarios que constan más adelante con un máximo de tres quinquenios o del 15%.

Los valores para calcular la antigüedad serán fijos de por vida y cada quinquenio se calculará tomando como base la siguiente tabla:

CATEGORIAS	EUROS
Dependiente responsable	504,63
Dependiente	504,63
Ayudante	486,12

No obstante la regla anterior, los trabajadores que al 1 de octubre de 2.002, tuvieran una antigüedad superior al 6% percibirá como complemento salarial, a título personal y como condición más beneficiosa a extinguir, las cantidades que se deriven de lo que se establece para cada situación según las reglas siguientes:

a) Quienes a la firma del referido acuerdo estuviesen percibiendo una antigüedad entre un 6% y un 24%, ambos inclusive, podrán alcanzar una antigüedad máxima del 30% sobre la tabla de antigüedad.

b) Para aquellos que estuviesen en el tramo comprendido entre el 30% y el 36%, el tope a alcanzar en concepto de antigüedad será del 40%, sobre la citada tabla de antigüedad.

Todo lo establecido en materia de antigüedad será de aplicación para los Ayudantes de tienda, dependiente y dependiente responsable.

Artículo 5.- Todos lo encargados de establecimientos y dependientes responsables, tendrán derecho a recibir una retribución complementaria, en función de los criterios que establezca la Empresa, por la mayor dedicación y los resultados obtenidos personal y profesionalmente, por cada uno de ellos.

Artículo 6.- Las pagas extraordinarias de Beneficios, Verano y Navidad, serán abonadas por la Empresa, los días 15 de marzo, 22 de julio y 22 de diciembre, respectivamente, y consistirán en sueldo base más la antigüedad.

Artículo 7.- La Empresa facilitará la ropa adecuada para el trabajo de acuerdo con los trabajadores, comprometiéndose estos a utilizarla obligatoriamente durante la jornada laboral.

Artículo 8.- Las normas a seguir, cuando un trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal o accidente de trabajo, serán las que en estos casos, establezca la legislación vigente.

Artículo 9.- La jornada de trabajo efectiva en la Empresa, será para todo el personal, de mil ochocientas ventiseis horas anuales, traducción de la jornada semanal media de cuarenta horas.

La Empresa organizará la jornada de trabajo, del modo más conveniente en cada Centro y a tal efecto, determinará su distribución y tipos (continuada, partida, intensiva, a tiempo pleno, a tiempo parcial, etc.), los turnos y el régimen de descansos, estableciendo un sistema de correturno, para permitir que la Empresa pueda abrir todos sus establecimientos, incluso los domingos y festivos, excluyendo los siguientes días: día primero de enero, Viernes Santo y día 25 de diciembre.

Para la apertura de las tardes de domingos y festivos, será necesario una negociación previa con el personal de cada establecimiento.

Anualmente, la Empresa elaborará un calendario de trabajo, con una distribución horaria básica, a fin de que ningún empleado contratado a tiempo completo, realice ni más ni menos, que el número de horas de 1.826 convenidas. De dicho calendario, se dará cuenta al Comité de Empresa.

La distribución inicial de la jornada anual, podrá ser irregular y, respetándose los descansos legales diarios, semanales, festivos y anuales, se podrán realizar hasta once horas diarias ordinarias de trabajo efectivo. Una vez establecido el calendario básico, la Empresa podrá cambiar o modificar, el día de descanso de los trabajadores, de mutuo acuerdo con éstos mismos.

Durante los días: miércoles, jueves y sábado de la Semana Santa, y para los días desde el martes al domingo de Feria de Sevilla, la jornada laboral será, para todo el personal de la Empresa, desde la hora de la apertura, hasta las 14,30 horas.

Los sábados por la tarde se cerrará, desde el primero de junio al último de septiembre, ambos inclusive.

Los menores de 18 años no podrán realizar jornadas diarias superiores a 8 horas.

Artículo 10.- Para el disfrute de las vacaciones anuales, de treinta días naturales, se establecerán turnos de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores.

En el caso de los dependientes responsables, descansarán uno en el mes de julio o agosto y el otro en el mes de junio u octubre, alternándose anualmente entre ellos.

Artículo 11.- Los trabajadores que se jubilen voluntariamente a los 60 años de edad, percibirán de la Empresa, la cantidad de 2.007,90 €; con 61 años de edad, 1.807,12 €; con 62 años de edad, 1.606,33 €; con 63 años de edad, 1.405,54 €; con 64 años de edad, 1.204,75 € y con 65 años de edad, 1.005,81 €.

Artículo 12.- La Empresa concederá a los trabajadores que contraigan matrimonio, un premio en metálico de 160,60 €, por una sola vez.

Artículo 13.- Reducción de jornada por cuidado de familiar. Ambas partes consideran que para el equilibrio organizativo adecuado, las condiciones horarias para aquellos trabajadores/as que soliciten reducción de jornada de trabajo o adaptación de jornada por cuidado de hijos en turnos de mañana, trabajarán obligatoriamente las jornadas de los sábados y los domingos en horario de mañana o tarde, y teniendo por tanto el descanso semanal de lunes a viernes. En cualquier caso, la reducción mínima será de 5 horas semanales.

Artículo 14.- Faltas y Sanciones.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

FALTAS:

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

Graduación de las faltas

1. Se considerarán faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo de uno o dos días por tiempo inferior a 30 minutos durante un periodo de 30 días.
- b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve período de tiempo, siempre que no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o a las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta grave o muy grave.
- c) Los descuidos leves en la conservación del material.
- d) Falta de aseo, limpieza Y UNIFORMIDAD personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso de venta e imagen de la empresa.

2. Se consideran faltas graves.

- a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo en más de dos ocasiones por un periodo inferior a 30 minutos en un período de 45 días.
- b) La falta de comunicación debida de la ausencia justificada al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) La ausencia no justificada al trabajo, es decir, por causa no imputable al trabajador, un día al mes.

- d) Falta de comunicación a la empresa de los cambios que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de previsión. La falta maliciosa se considerará como falta muy grave.
- e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para otras personas o de daño para las instalaciones o la producción o calidad de la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a su buen funcionamiento.
- g) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el propio trabajador/a, para otras personas, de daño para las instalaciones o para la producción o calidad de la empresa, podrá ser considerado como falta muy grave.
- h) No utilización de los EPIS o medidas de seguridad facilitadas por la empresa.
- i) La reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.
- j) La no presentación a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal, en los plazos legalmente establecidos.

3. Se considera faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de seis ocasiones en un período de seis meses o por más de catorce en un período de un año.
- b) La embriaguez o drogadicción en el trabajo.
- c) La simulación de la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- d) La realización de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas, útiles y en general bienes de la empresa para trabajos particulares.
- e) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación, hurto o robo de los bienes de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- f) La supresión, inutilización, destrozo o causación de desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa de forma voluntaria.

g) Utilización del ordenador, móvil, u otros materiales de la empresa para fines particulares salvo que medie autorización expresa de la empresa.

h) Fumar en las instalaciones de la empresa salvo en los lugares especialmente habilitados para ello

i) No utilización de los EPIS o medidas de seguridad facilitadas por la empresa si provoca algún daño o reclamación a la empresa o accidente.

j) El quebrantamiento y violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la empresa.

k) Los malos tratos de palabra u obra dentro del centro de trabajo así como el abuso de autoridad.

l) La negligencia o imprudencia que origine accidente grave.

m) El abandono del trabajo cuando se ocupa un puesto de responsabilidad.

n) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

o) La inobservancia de los servicios de mantenimientos en caso de huelga en los casos que hay acuerdo con la representación de los trabajadores.

p) El acoso por razón de sexo o moral en el trabajo.

q) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se haya cometido dentro de los nueve meses de haberse producido la primera.

r) Falta de respeto o consideración al público, debidamente constatado.

s) La continuada y habitual falta de aseo, limpieza Y UNIFORMIDAD de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

t) El consumo por parte de los empleados de cualquier género, artículo o producto del establecimiento sin haberlo abonado previamente, con independencia del valor económico o precio de venta al público de los mismos.

SANCIONES:

1.- Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal y amonestación escrita.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días, inhabilitación para el ascenso por un período no superior a dos años, despido disciplinario.

2.- Toda Sanción, salvo la amonestación verbal, se comunicará de forma escrita y motivada al trabajador. Cuando se trate de sanciones por faltas graves o muy graves se notificará, además, a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

3.- Las anotaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuestas, pudieran hacerse constar en el expediente personal del trabajador, quedarán canceladas en el plazo de un mes para las faltas leves y de tres meses para las graves y muy graves.

Artículo 15.- Se crea una Comisión Paritaria, integrada por el representante legal de la Empresa de una parte y el Comité de Empresa que suscribe el presente documento, para todas las cuestiones que deriven de la interpretación y aplicación del Convenio.

Asimismo, esta Comisión Paritaria, se reunirá dentro del mes de enero de cada año, a fin de establecer los salarios de cada año.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Cláusula de inaplicación salarial

Se estará a lo dispuesto en todo momento en la legislación vigente.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Se designa una comisión paritaria constituida por los miembros de la comisión negociadora para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas.

La comisión negociadora deberá reunirse en el plazo máximo de cinco días a petición de cualquiera de las partes y deberá resolver las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de los 15 días siguientes.

Para el acuerdo de la comisión paritaria será necesario el voto favorable de la mayoría de los representantes de la parte social y de la mayoría de los representantes de la empresa.

Cláusula final.- Y para que así conste y surta efectos, reconociéndose ambas partes como interlocutores, se firma el presente, en Sevilla a 28 de JUNIO de 2023

ANEXO I**TABLA SALARIAL PARA EL PERIODO 01/01/2020 al 30/06/2023****CATEGORÍA**

Supervisor/a de establecimiento	840,00
Dependiente/a	840,00
Dependiente/a responsable	840,00
Ayudante de tienda	840,00

ANEXO II**TABLA SALARIAL PARA EL PERIODO 01/07/2023 al 31/12/2023****CATEGORÍA**

Supervisor/a de establecimiento	911,76
Dependiente/a responsable	900,00
Dependiente/a	896,88
Ayudante de tienda	896,88

ANEXO III**TABLA SALARIAL PARA EL PERIODO 01/01/2024 al 31/12/2024****CATEGORÍA**

Supervisor/a de establecimiento	930,00
Dependiente/a responsable	918,00
Dependiente/a	914,82
Ayudante de tienda	914,82

ANEXO IV**TABLA SALARIAL PARA EL PERIODO 01/01/2025 al 31/12/2025****CATEGORÍA**

Supervisor/a de establecimiento	948,60
Dependiente/a responsable	936,36
Dependiente	933,11
Ayudante de tienda	933,11

ANEXO V**TABLA SALARIAL PARA EL PERIODO 01/01/2026 al 31/12/2026****CATEGORÍA**

Supervisor/a de establecimiento	967,57
Dependiente/a responsable	955,09
Dependiente/a	951,78
Ayudante de tienda	951,78