

.....

CONVENIO COLECTIVO DELICATESSEN LA ERMITA, S. L

.....



Sindicato Unitario
— *Cantabria* —

Contenido

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES	6
Artículo 1. Ámbito funcional y determinación de las partes.	6
Artículo 2. Ámbito territorial.	6
Artículo 3. Ámbito personal.	6
Artículo 4. Ámbito temporal.	6
Artículo 5. Condición más beneficiosa.	7
Artículo 6. Indivisibilidad del Convenio.	7
CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	8
Artículo 7. Facultades de la Dirección	8
Artículo 8. Movilidad geográfica: traslados y desplazamientos.	8
CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN Y EMPLEO	8
Artículo 9. Ingresos.	8
Artículo 10. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.	9
Artículo 11. Contrato de Interinidad.	10
Artículo 12. Contrato a Tiempo Parcial.	10
Artículo 13. Contratos de Formación y aprendizaje.	11
Artículo 14. Contratos de Prácticas.	11
Artículo 15. Empresa de Trabajo Temporal.	12
Artículo 16. Período de prueba.	12
Artículo 17. Ceses.	13
CAPÍTULO IV. JORNADA DE TRABAJO Y SU DISTRIBUCIÓN	13
Artículo 18. Jornada de trabajo.	13
Artículo 19. Horas extraordinarias.	15
Artículo 20. Descanso semanal.	15
Artículo 21. Vacaciones.	15
Artículo 22. Trabajo en sábados domingos y festivos.	16
CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	16

Artículo 23. Grupos y funciones profesionales	16
--	-----------

CAPÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS **23**

Artículo 25. Estructura salarial	23
Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.	25
Artículo 27. Plus «repartidor» y repartidor en agosto.	25
Artículo 28. Plus de nocturnidad.	26
Artículo 29. Plus de responsabilidad.	26
Artículo 30. Retribución por quebranto de moneda.	27
Artículo 31. Plus de transporte y dietas.	27
Artículo 32. Uniformidad	28
Artículo 33. Plus convenio del grupo III de los puntos de venta y plus fin de semana y festivos de los puntos de venta.	28
Artículo 34. Seguro de Accidentes.	29
Artículo 36. Excedencias.	30
Artículo 37. Suspensión y extinción del contrato.	31
Artículo 38. Suspensión del permiso de conducción.	31

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD **32**

Artículo 39. Incapacidad Temporal.	32
Artículo 40. Pausas y reducción por lactancia.	33

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO **33**

Artículo 41. Definición.	33
Artículo 42. Faltas leves.	34
Artículo 43. Faltas graves	34
Artículo 44. Faltas muy graves	36
Artículo 45. Sanciones.	39

CAPÍTULO X. INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS **40**

Artículo 46. Comisión Paritaria.	40
Artículo 47. Funciones de la Comisión Paritaria.	41

**CAPÍTULO XI. DE LOS DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN
DE LOS TRABAJADORES 42**

Artículo 48. Derechos de los Representantes de los Trabajadores. 42

Artículo 49. Acumulación de horas. 43

Artículo 50. Secciones Sindicales. 43

Artículo 51: Sistema de resolución extrajudicial de conflictos 44

Anexo I: Condiciones de legalidad 45

**Anexo II: Condiciones Económicas pactadas y tablas salariales
para cada uno de los años de vigencia. 45**

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional y determinación de las partes.

El presente convenio colectivo se aplicará a todos los Trabajadores que presten servicios para la empresa "Delicatesen la Ermita SL" y está suscrito por la dirección de la empresa y los delegados de personal en representación de los trabajadores.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo a que se refiere el artículo anterior que presten servicios en los centros de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 3. Ámbito personal.

El Convenio afectará a todos los trabajadores que componen o compongan durante su vigencia, la plantilla de los centros de trabajo incluidas en los ámbitos funcional y territorial de los artículos 1 y 2 descritos anteriormente, con excepción de los comprendidos en los artículos 1.3 c) y 2 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.

Artículo 4. Ámbito temporal.

1. El presente convenio tendrá una vigencia de 4 años, desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, si bien llegado el ven-

cimiento del mismo, este se entenderá prorrogado hasta que se firme otro que lo sustituya.

Las condiciones económicas y salariales contenidas en el presente convenio entraran en vigor y comenzaran a aplicarse a partir de su firma sin que tengan carácter retroactivo.

La denuncia se efectuará, por cualquiera de las partes, mediante comunicación fehaciente a la Dirección General de Trabajo y al resto de las partes firmantes del mismo con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento

Artículo 5. Condición más beneficiosa.

Las absorciones o compensaciones no podrán significar en su conjunto disminuciones de las condiciones laborales actuales más ventajosas, las cuales serán respetadas a título individual.

Artículo 6. Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la autoridad laboral declarase contrario a las disposiciones legales en el momento de la firma del Convenio alguno de los pactos, estos se subsanaran entre las partes.

En caso de que la autoridad laboral declarase contrario a las disposiciones legales alguno de los acuerdos de contenido económico, quedaran todos los acuerdos de contenido económico sin efecto hasta que se renegocien todos ellos.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. Facultades de la Dirección

La organización del trabajo en cada uno de sus centros, dependencias y unidades de empresa, es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Artículo 8. Movilidad geográfica: traslados y desplazamientos.

1. En los supuestos de traslados a centros de trabajo distintos de la misma empresa que exijan un cambio de residencia como a los desplazamientos de trabajadores de carácter temporal, entendiéndose por tal el que suponga su traslado de residencia fuera de Cantabria o de la provincia donde resida y preste sus servicios se estará a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la cantidad a abonar por los gastos de traslado de domicilio ocasionados por el cambio de residencia en los referidos supuestos éste se abonará de una sola vez en la siguiente cuantía: 0,20 euros brutos/km. previa acreditación de haberse efectuado dicho cambio

CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 9. Ingresos.

El ingreso de nuevos trabajadores se efectuará conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento, y lo contemplado en el presente Convenio Colectivo, atendiendo a las necesidades de la empresa.

1. A fin de facilitar a la empresa del sector la utilización de las modalidades de contratación previstas en la normativa legal vigente, las partes acuerdan, en atención a lo estipulado en el del Estatuto de los Trabajadores, concretar y desarrollar las labores que, dentro de las entidades, ampararán la formalización de contratos de obra y servicio.

2. Así, podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente al ostentar esta autonomía y esta sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa:

a) Rehabilitación o mejora de locales, instalaciones o centros de Trabajo.

b) Desarrollo de actividades o procesos de carácter organizativo, industrial, comercial, Administrativo y de servicio, tales como:

- Estudios de mercado y realización de encuestas.*
- Actividades de investigación y desarrollo de productos.*
- Reorganización de departamentos.*
- Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.*
- Otras actividades que por analogía sean equiparables al anterior previo acuerdo de la Comisión Paritaria de este Convenio.*

Artículo 10. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1. En atención a las especiales características del sector que conlleva frecuentes y diversos períodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen exceso de pedidos, la empresa podrá concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este Convenio Colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores. El periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

2. Al formalizar estos contratos se deberá especificar con claridad cuál es la causa u objeto que justifica su formalización.
3. Cuando se concierten estos contratos por una duración inferior a la máxima establecida, podrán prorrogarse por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del indicado límite máximo.
4. A la finalización del contrato el trabajador/a tendrá derecho a la indemnización legalmente establecida.

Artículo 11. Contrato de Interinidad.

1. El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo. Se incluye expresamente la posibilidad de formalizar este tipo de contratos para sustituir a trabajadores que disfruten de sus correspondientes períodos vacacionales.

En el contrato deberá constar tanto el nombre del sustituido como la causa que habilita la formalización de dicha relación.

2. Del mismo modo el contrato de interinidad se podrá concertar para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. En este último caso la duración del contrato será la del tiempo que dure dicho proceso, sin que ésta pueda ser superior a tres meses.

Artículo 12. Contrato a Tiempo Parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada establecida en este convenio.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

Artículo 13. Contratos de Formación y aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Los tiempos dedicados a la formación teórica y al tiempo efectivo de trabajo estarán sujetos a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Con respecto a lo no recogido en este artículo, será de aplicación lo regulado al respecto por la normativa legal vigente.

Artículo 14. Contratos de Prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

La remuneración de aquellos trabajadores contratados en prácticas será equivalente al 70 y al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Con respecto a lo no recogido en este artículo, será de aplicación lo regulado al respecto por la normativa laboral vigente.

Artículo 15. Empresa de Trabajo Temporal.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresa de Trabajo Temporal servirán para cubrir actividades ocasionales y acumulaciones de trabajo por exceso de pedidos, de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido.

Artículo 16. Período de prueba.

En las relaciones de trabajo, sea cual sea su tipo, podrá estipularse un período de prueba, lo que deberá reflejarse en el respectivo contrato, con el máximo de duración de seis meses.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso, justificación o causa y sin derecho a indemnización.

5. El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente al grupo y función profesional en que quedó encuadrado al ingresar en la empresa.

6. Transcurrido el período de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la Empresa de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato y en este Convenio.

7. En los contratos formativos la duración del período de prueba no podrá ser superior al establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

8. En los contratos temporales, la duración del período de prueba tampoco podrá exceder del 50 por 100 de la duración total del contrato.

Artículo 17. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Área de Oficinas: 1 mes.

b) Área de Producción: 15 días.

CAPÍTULO IV. JORNADA DE TRABAJO Y SU DISTRIBUCIÓN

Artículo 18. Jornada de trabajo.

1. La jornada laboral para toda la vigencia del convenio será de 1.788 horas.

2. A partir de 2016, inclusive el personal de producción de la empresa podrá disponer de un crédito de 8 horas anuales dentro de su jornada laboral destinadas a su formación, dicha formación será impartida por la empresa.

A partir de 2016, inclusive, desde las 22 horas del día 5 de enero hasta las 22 horas del día 6 de enero se considerara festivo, excepto para los puntos venta, preparación de pedidos y repartos de mercancías para los mismos.

La jornada anual del personal de producción se podrá distribuir en turnos de trabajo, que comprenderán la mañana, la tarde y la noche. Será facultad de la empresa, previa notificación a la representación unitaria, adscribir a los trabajadores al cuarto turno cuando así lo demanden las necesidades productivas.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactado será exigible por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

3. No obstante todo lo referenciado con anterioridad, se respetarán y se tendrán en cuenta las siguientes cuestiones;

a) Aquellos empleados que estén cursando estudios oficiales (Formación profesional o universitarios de grado medio o superior), tendrán derecho a solicitar un horario de trabajo dentro del existente en la empresa para su puesto de trabajo, compatible con sus obligaciones lectivas aportando, a tal efecto, la documentación pertinente que acredite la realización del curso en cuestión y los horarios en los que se desarrolla, lo que deberá ser tenido en cuenta por la empresa en el momento de adscribir el personal a los diferentes turnos.

b) Para los trabajadores contratados a tiempo parcial la duración de los turnos de trabajo a los cuales se les adscriba no podrá ser inferior a dos horas.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

En el caso de la realización por parte de algún trabajador de horas extraordinarias, éstas serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Tal compensación se efectuará, según la modalidad o tipo de contrato, siendo compensadas dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

No obstante lo apuntado anteriormente, la empresa podrá optar por retribuir las horas extras efectuadas con base a lo estipulado en las tablas salariales del convenio.

Artículo 20. Descanso semanal.

De conformidad con lo previsto legalmente, los trabajadores a quienes se aplique este Convenio, tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

Artículo 21. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituibles por compensación económica será como mínimo 31 días naturales. Ello no obstante, la empresa calculará los días de vacaciones en días hábiles, que se obtendrán atendiendo a la jornada anual de 1788 horas. Al período vacacional se le sumarán las dos fiestas locales.

El cómputo se efectuará por años naturales, es decir, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso. Su disfrute lo será por turnos durante todo el año y el trabajador deberá conocer su período vacacional con dos meses de antelación.

Artículo 22. Trabajo en sábados domingos y festivos.

Todo el personal de la empresa, excepto los trabajadores de los puntos de venta que tienen su retribución específica por este concepto, cobrarán un plus diario según tablas salariales por cada día de trabajo en sábado, domingo y festivos.

CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 23. Grupos y funciones profesionales

Los trabajadores que presten servicios en la empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio quedan encuadrados en los Grupos Profesionales y se desarrollan en el punto 2 de este artículo; dentro de cada grupo existirán diferentes funciones profesionales.

1. Factores de encuadramiento profesional:

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio y en su adscripción a un Grupo Profesional determinado, se han ponderado los siguientes factores:

- a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.*
- b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.*
- c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.*
- d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones*

ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñado.

2. Grupos Profesionales.

A continuación se desarrollan los grupos y funciones profesionales en los que quedarán encuadrados los trabajadores que presten servicios en la empresa del sector. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá más limitaciones que la pertenencia al grupo profesional.

GRUPO I - PERSONAL DE OFICINAS

Agrupar todas las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral de los trabajadores incluidos en los distintos niveles del grupo, y podrán incluir distintas tareas, funciones o responsabilidades de dirección, administración, reparto, distribución y labores comerciales.

FUNCIONES

Nivel I. Jefe Comercial

Nivel II. Repartidor comercial

Nivel III. Auxiliar administrativo

Nivel IV. Administrativo comercial

Nivel V. Oficial Administrativo

Nivel VI. Oficial Administrativo de Primera.

Nivel VII. Director

GRUPO II - PERSONAL DE PRODUCCIÓN

Agrupar todas las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral de los trabajadores incluidos en los distintos niveles del grupo, y podrán incluir distintas tareas, funciones o responsabilidades propias del departamento de producción.

FUNCIONES

Nivel I. Ayudante

Nivel II. Especialista

Nivel III. Oficial

Nivel IV. Oficial 1ª

Nivel V. Jefe de Equipo o Sub-cargado

Nivel VI. Encargado

GRUPO III - PERSONAL DE VENTAS

Agrupar todas las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral de los trabajadores incluidos en los distintos niveles del grupo, y podrán incluir distintas tareas dentro de los puntos de venta al público fuera de las instalaciones de la fábrica.

FUNCIONES

Nivel I. Encargada de tienda

Nivel II. Dependiente

Nivel III. Ayudante de dependiente

GRUPO I - PERSONAL DE OFICINAS

Agrupar todas las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral de los trabajadores incluidos en los distintos niveles del grupo, y podrán incluir distintas tareas, funciones o responsabilidades de dirección, administración, reparto, distribución y labores comerciales.

FUNCIONES

Nivel I. Jefe Comercial

Nivel II. Repartidor comercial

Nivel III. Auxiliar administrativo

Nivel IV. Administrativo comercial

Nivel V. Oficial Administrativo

Nivel VI. Oficial Administrativo de Primera.

Nivel VII. Director

GRUPO II - PERSONAL DE PRODUCCIÓN

Agrupar todas las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral de los trabajadores incluidos en los distintos niveles del grupo, y podrán incluir distintas tareas, funciones o responsabilidades propias del departamento de producción.

FUNCIONES

Nivel I. Ayudante

Nivel II. Especialista

Nivel III. Oficial

Nivel IV. Oficial 1ª

Nivel V. Jefe de Equipo o Sub-cargado

Nivel VI. Encargado

GRUPO III - PERSONAL DE VENTAS

Agrupar todas las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral de los trabajadores incluidos en los distintos niveles del grupo, y podrán incluir distintas tareas dentro de los puntos de venta al público fuera de las instalaciones de la fábrica.

FUNCIONES

Nivel I. Encargada de tienda

Nivel II. Dependiente

Nivel III. Ayudante de dependiente

GRUPO IV - PERSONAL SUBALTERNO

Agrupar todas las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral de los trabajadores incluidos en las tareas no relacionadas directamente con la actividad directiva, administrativa, productiva ni comercial de la empresa.

Personal de limpieza (equivalente al Nivel I del grupo II)

3. Definición de las funciones profesionales

GRUPO I - PERSONAL DE OFICINAS

Jefe/a comercial: Es el trabajador que teniendo a su cargo a los repartidores comerciales y Administrativos comerciales, es el máximo responsable de la gestión comercial y logística de la empresa, incluyendo la coordinación con el almacén si así fuera necesario, la gestión de Stocks de manera que se garantice una salida fluida y suficiencia del producto en relación a la demanda así como una adecuada política de promociones que permita la colocación del producto dentro de las fechas de caducidad previstas para cada una de las distintas referencias.

Repartidor comercial: Es el trabajador encargado de repartir diariamente el pedido en la ruta que le sea asignada, tomando además nota de cuantos pedidos le pudieran ser realizados por los clientes; simultáneamente ofreciendo información acerca de nuevas líneas de producto, promociones económicas ligadas al consumo, etc.

Esta categoría conlleva la gestión y cobro de las facturas.

Auxiliar administrativo: Es el trabajador que se encarga de actividades administrativas sencillas, propias de la gestión y administración. Deberá manejar sistemas informáticos sencillos a nivel de usuario, junto con la tramitación, registro y archivo de correspondencia y documentos así como otras tareas análogas.

Administrativo Comercial: Es el trabajador que además de realizar actividades administrativas sencillas como el Auxiliar Administrativo, se encarga además de la venta y atención telefónica del cliente, cuidando especialmente el trato correcto, eficiente e individualizado a cada cliente de conformidad a las necesidades específicas de cada uno. Realizará también la gestión de cobros y pagos, ingresos bancarios y gestión de facturas.

Oficial Administrativo: Es el trabajador que, con cierta iniciativa, realiza funciones de contabilidad, que no requieran cálculos de especial complejidad; redacta correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de mero trámite, y cuantos otros servicios tengan analogía con los citados en atención al mérito, importancia e iniciativa.

Oficial Administrativo de primera: Es el trabajador/a que teniendo, en su caso, bajo su dirección al Oficial Administrativo de y todos los de rango inferior, ejecuta una o varias de las siguientes funciones: realización de informes; transcripciones en libros de contabilidad; liquidación y formalización de seguros sociales y demás servicios cuyo mérito, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados.

Director: Es el máximo responsable de toda la empresa, y de los tres grupos; diseñará y discutirá con los responsables de cada área, el funcionamiento de cada departamento, fijando objetivos a conseguir dentro de un plan que combine producción y calidad en el servicio.

Grupo II. PERSONAL DE PRODUCCION

Ayudante: Es el trabajador con menos de un año de antigüedad en la empresa que realiza labores repetitivas y sencillas sin complejidad y de fácil aprendizaje necesarias, con el fin de adquirir la práctica, perfeccionamiento y experiencia necesaria que le permitan un ascenso

de categoría. Cumplido el año de ingreso en la empresa, promocionará automáticamente a la categoría de Especialista.

Especialista: Es el trabajador que domina algunos puestos y tiene bajo su responsabilidad a los ayudantes que cooperen o realicen determinadas funciones dentro de aquellos puestos.

Oficial: Es el trabajador que domina la práctica totalidad de los puestos y funciones de la empresa, teniendo bajo su directa responsabilidad a los especialistas a los que dirige y coordina, así como todos los del rango inferior.

Oficial de 1ª: Es el trabajador que no sólo domina la práctica totalidad de los puestos y funciones de producción teniendo bajo su responsabilidad directa a los Oficiales y a todos los del rango inferior, sino que además demuestra una especial habilidad y conocimiento en algunos puestos de especial complejidad, tales como el ajuste de máquinas.

Jefe de Equipo o Sub-encargado: Es el trabajador que depende directamente del Encargado, que tiene bajo su directa responsabilidad a los Oficiales de 1ª y a todos los del rango inferior y que coordina y dirige el proceso productivo en su integridad.

Encargado: Es el máximo responsable del proceso de fabricación, coordina y dirige a los Jefes de equipo y a todos los de rango inferior, discutiendo con ellos los procesos de fabricación, los índices de producción, calidad, etc...

GRUPO III - PERSONAL DE VENTAS

Encargado de tienda: Es la persona encargada de la dirección y gestión del establecimiento así como del personal que preste servicios en él, cuyo cometido comprende la atención, servicio y venta al público, incluyendo además funciones de pedidos, recepción y reposición de mercancía, orden y limpieza del establecimiento, cobros pagos, inventario y arqueo así como preparación y servicio de productos y consumiciones a los clientes así como la supervisión del dependiente/a y del ayudante de dependiente/a y la evaluación del desempeño de su trabajo.

Dependiente: Es la persona que realiza las labores del encargado de tienda bajo sus órdenes o directrices o bien es el único trabajador de un punto de venta.

Ayudante de dependiente: Es la persona que desarrolla labores auxiliares a las de dependiente o de encargado de tienda, sin autonomía propia y sin personas a su cargo y a las que le puede sustituir sólo puntualmente en caso de necesidad.

Una vez cumplidos 24 meses en esta función profesional deberá ascender a la categoría de dependiente si se encontrase sólo en el punto de venta.

GRUPO IV - PERSONAL SUBALTERNO

Personal de limpieza: Son los trabajadores encargados exclusivamente de la limpieza de los locales, establecimientos, oficinas y demás dependencias de los centros de trabajo de la empresa.

Sus condiciones salariales serán las equivalentes a las de ayudante grupo II. Artículo 24. Movilidad Funcional.

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 25. Estructura salarial

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estarán integradas por:

I. Salario base: Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o de cantidad,

de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legal y convencionalmente establecidos.

II. Complementos salariales:

a) Complementos personales: Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Son complementos personales, además de la antigüedad, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, etc.

b) Complementos de puesto de trabajo: Son los complementos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente el servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tiene carácter consolidable.

c) Complementos de calidad o cantidad de trabajo: Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premio o incentivos, pluses de actividad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, por lo que no tienen carácter consolidable.

d) Complementos de vencimiento superior al mes: En este apartado quedarían incluidas partidas tales como las gratificaciones extraordinarias.

III. Retribuciones en especie: Es la remuneración consistente en la prestación de determinados servicios o beneficios, tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

IV. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador a que se refiere el artículo 26, 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Tanto el salario como los pluses o complementos de la tabla salarial anexa retribuyen una jornada completa. Los contratos a tiempo parciales percibirán el salario y los pluses o complementos de forma proporcional a la jornada realizada.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

Serán dos, las cuales se devengarán el 30 de junio y el 20 de diciembre, respectivamente. Su importe será el correspondiente al salario base mensual y su cuantía se prorrateará en las 12 mensualidades ordinarias, salvo acuerdo en contrario.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán la parte proporcional de las mismas.

Artículo 27. Plus «repartidor» y repartidor en agosto.

El plus de repartidor percibirán los repartidores-comerciales que realicen la jornada partida en atención a los excesos de jornada que puedan producirse por circunstancias propias del reparto (atascos, ausencia de cliente) y se percibirá por culminar el reparto encomendado con independencia de que se haga en mayor o menor tiempo del estipulado para el mismo. La cuantía será la marcada en el anexo del presente convenio.

El percibo de este plus, y por las razones antes señaladas, resulta incompatible con la percepción o reclamación de cualquier cantidad en concepto de exceso de jornada, al entenderse que lo absorbe y retribuye.

Durante el mes de agosto los repartidores que realicen jornada-partida percibirán un plus especial de repartidor en agosto que compensa los excesos de reparto que pueden producirse en dicho mes estival.

Artículo 28. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período nocturno, concretamente de veintidós a seis horas, serán retribuidas en las cuantías que se establezcan para cada función profesional en las tablas salariales incluidas en el Anexo de Condiciones Económicas del Convenio Colectivo.

Si el empleado hubiese solicitado expresamente la prestación de servicios, ya sea total o parcialmente, en horario nocturno, y así consta convenientemente especificado en el contrato de trabajo, no se abonará cuantía alguna en concepto de plus de nocturnidad. Del mismo modo, tampoco cabrá abonar el citado plus cuando el trabajo a realizar sea nocturno por su propia naturaleza.

El plus de la tabla salarial anexa retribuye una jornada completa. Los contratos a tiempo parciales percibirán este plus de forma proporcional a la jornada realizada

Artículo 29. Plus de responsabilidad.

Los trabajadores de producción adscritos a las funciones de encargados y sub-encargados de producción, percibirán, durante el tiempo de dicho desempeño, en razón de su especial dedicación y responsabilidad que implica, entre otras, labores de apertura y cierre de establecimientos, el control y supervisión del personal a su cargo, la coordinación y jefatura de actividades, y otras labores de análogo contenido, la suma de 48.07 euros brutos mensuales por cada uno de los doce meses del año, no siendo tal cuantía ni compensable ni absorbible y siendo revalorizable con los incrementos salariales que se pactan. Dicha suma aparecerá en las nóminas de cada uno de los indicados doce meses naturales bajo la denominación «Plus de responsabilidad».

Aquellos trabajadores que viniesen percibiendo en concepto de «Plus de Nocturnidad» una cuantía fija superior a aquella establecida para el «Plus de Responsabilidad», continuarán percibiendo dicha diferencia

como una condición de carácter «ad personam» no compensable ni absorbible y revalorizable con los incrementos salariales que se pactan.

El plus de la tabla salarial anexa retribuye una jornada completa. Los contratos a tiempo parciales percibirán este plus de forma proporcional a la jornada realizada.

Artículo 30. Retribución por quebranto de moneda.

Las empresas deberán abonar a sus repartidores comerciales, ante la posibilidad de que estos sufran algún tipo de quebranto de moneda, como complemento extra salarial, la cantidad diaria que se indica en el Anexo de Condiciones Económicas.

El plus de la tabla salarial anexa retribuye una jornada completa. Los contratos a tiempo parciales percibirán este plus de forma proporcional a la jornada realizada.

Artículo 31. Pus de transporte y dietas.

31.1 La empresa deberá abonar a todos sus trabajadores de los grupos I y II, como complemento extra salarial, la cantidad que, como plus de transporte, se recoge en el Anexo de Condiciones Económicas de este Convenio.

31.2 Se devengarán como complemento extrasalarial dietas por aquellos trabajadores que tengan jornada partida y desarrollen su actividad fuera del municipio de su centro de trabajo y en distinto municipio del de su residencia, en compensación por los gastos de manutención.

Los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor de este convenio perciban un importe cuando devengan dichas dietas superior al que figura en el anexo del mismo, mantendrán dicho importe como condición más beneficiosa

Artículo 32. Uniformidad

Los trabajadores de los grupos I y II que lleven uniforme de la empresa percibirán la cantidad que se estipula en el Anexo de Condiciones Económicas para la limpieza de la misma, siempre y cuando no exista en el centro de trabajo la maquinaria adecuada al efecto para llevar a cabo tal limpieza.

Si la empresa se hace cargo de la limpieza, no deberá asumir los importes referenciados. La citada entrega económica, caso de producirse, tendrá carácter de simple resarcimiento y por lo tanto no tendrá carácter salarial.

La empresa, si procede a exigir uniformidad a los referidos empleados, deberá facilitarles dicha uniformidad para el desarrollo de sus labores en atención a sus actividades concretas y adecuándolas a sus particularidades y peculiaridades propias.

Artículo 33. Plus convenio del grupo III de los puntos de venta y plus fin de semana y festivos de los puntos de venta.

33.1 Plus convenio: será un plus salarial fijo mensual que se abonará en 12 mensualidades conforme a las tablas salariales anexas.

Dicho plus se abonará en compensación por transporte, dietas, y ropa de trabajo a las funciones del grupo III de; encargado, dependiente/ y ayudante de dependiente.

33.2 Plus fin de semana y festivos: este plus le cobrará todo el personal que preste servicios en los puntos de venta de fuera de la fábrica por su trabajo en sábados, domingos y festivos.

Este plus se abonará acorde a las tablas salariales anexas y se abonará en doce mensualidades. Este plus será un complemento salarial fijo

que se abonará tanto por el trabajo efectivo en fin de semana y festivos como por la disponibilidad del personal de tiendas a trabajar durante dichos días del año. Por tanto se devengará con independencia del número de fines de semana y festivos de trabajo efectivo realizado.

Artículo 34. Seguro de Accidentes.

Las empresa concertará una póliza de seguro, individual o colectiva, que cubra, a favor de los trabajadores, la percepción de 18.000 euros (dieciocho mil euros), para sí o sus beneficiarios, cubriendo los riesgos de fallecimiento por accidente, o invalidez permanente en grado de absoluta producida exclusivamente durante la prestación de trabajo o en aquellos accidentes laborales producidos «in itinere». El trabajador deberá notificar a la empresa el o los beneficiarios de la póliza, de no hacerlo se entenderá que él o sus herederos legales, por ese orden, serán sus beneficiarios.

De no suscribir la empresa la referida póliza, deberá indemnizar a los trabajadores o beneficiarios en la misma cuantía y supuestos del párrafo anterior de producirse el fallecimiento por accidente.

1. Sin perjuicio de los motivos relacionados en el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a permiso por los motivos relacionados a continuación:

a) Por enfermedad grave con hospitalización, nacimiento de hijo, intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, de tres, cuatro o cinco días naturales, según sea dentro de la misma provincia, en las provincias limítrofes, en el resto de España o en el extranjero, respectivamente.

Esta licencia podrá disfrutarse como retribuida un máximo de tres veces al año en caso de enfermos crónicos

En el caso de que por las circunstancias relativas a los supuestos anteriormente citados, el trabajador necesitara añadir algún día más a

los establecidos, o precisase más licencias, éstas adicionales no serán retribuidas y la empresa vendría obligada a facilitar esos días, pudiendo el trabajador recuperar los mismos de la manera en que le indique la empresa.

b) Bodas de hijos, hermanos, padres: Un día natural.

c) Por cambio de domicilio habitual: Un día natural

d) Por el tiempo necesario para acudir al médico especialista.

2. El trabajador deberá acreditar ante la empresa el hecho y demás circunstancias que den lugar al disfrute de la licencia.

3. Los motivos que den lugar a permiso se comunicará, por escrito, en impreso facilitado por la empresa, al jefe correspondiente con la máxima antelación. Excepto en casos de urgencia, en los que el trabajador deberá comunicar el hecho a su empresa a la mayor brevedad posible, sin perjuicio de su posterior justificación.

4. Las licencias se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motiven.

5. En caso de que se superpongan distintas causas de licencia se concederán únicamente aquellas que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.

6. Las licencias se abonarán con arreglo al salario real, excluyendo gastos de locomoción u otros suplidos.

Artículo 36. Excedencias.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia forzosa o voluntaria en los mismos términos que recoja en cada momento el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 37. Suspensión y extinción del contrato.

1. Serán causas de suspensión y extinción del contrato las que se detallan en el Estatuto de los Trabajadores.

2. El personal en contacto con los alimentos no podrá ser portador de enfermedades transmisibles a través de éstos, en cuyo caso, y previa revisión médica a la que deberá someterse el trabajador obligatoriamente, la empresa, en relación con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrá destinar provisionalmente al trabajador a un puesto de trabajo compatible con su estado de salud y éste deberá aceptarlo obligatoriamente mientras persista su situación, manteniendo su retribución, pudiendo la empresa proceder a suspender el contrato de trabajo de no existir dicho puesto hasta que finalice dicha contingencia.

Si se determina médicamente que la enfermedad es de carácter irreversible se podrá proceder a la extinción del contrato de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 a) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Suspensión del permiso de conducción.

Cuando a un conductor le sea retirado temporalmente el permiso de conducir, no se le podrá extinguir el contrato de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 del E.T. salvo lo dispuesto a continuación

La empresa podrá asignar al trabajador otro puesto de trabajo durante el tiempo que el trabajador esté con el carnet suspendido; durante dicho periodo el trabajador mantendrá su categoría pero cobrará el salario del puesto ocupado.

Si no existiese puesto de trabajo donde ocupar al trabajador con el carnet suspendido, el trabajador tendrá el derecho de solicitar una excedencia voluntaria por el tiempo que dure la suspensión; una vez finalizada la misma la empresa estará obligada a readmitirle en su puesto de trabajo. Si el trabajador no opta por la excedencia, la empresa podrá

suspender el contrato de trabajo hasta el fin del periodo de suspensión del permiso de conducción o bien proceder al despido del trabajador por causas objetivas

Si a un trabajador le es retirado su permiso de conducción por dar positivo en drogas o alcohol durante el horario de trabajo, incluido el periodo considerado "in itinere", la empresa podrá rescindir la relación laboral con el mismo al amparo del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, supone un avance significativo con respecto a la situación anterior en materia de salud laboral, la Comisión Negociadora de este Convenio convencida de que la mera existencia de este nuevo marco legal de ámbito general con rango de Ley, constituye un elemento positivo, que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la Salud y Prevención de Riesgos en el trabajo, sea prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

Artículo 39. Incapacidad Temporal.

Los trabajadores afectados por el presente convenio con una antigüedad superior al año, que se encuentren en situación de incapacidad temporal percibirán de la empresa como complemento de IT las siguientes cantidades;

TIPO DE INCAPACIDAD	€/DÍA		MAX. DIAS
IT por Accidente Laboral o Enf. Profes.	8 €/día de baja		365
IT por Enf. Común y A. No Laboral con hospitalización a partir del 4º día inclusive	Durante la hospitalización	7 €/día	30
	Después de la hospitalización o de 30 días de la misma	4.50 €/día	90
IT por Enf. Común y A. No Laboral sin hospitalización.	4.5 €/día a partir del 4º día inclusive		120

Los trabajadores a jornada parcial percibirán el complemento proporcionalmente a la jornada contratada en el momento de pasar a situación de IT.

El citado complemento sumado a la prestación por baja no podrá superar en ningún caso el 100 % de la base reguladora, por lo que la diferencia hasta ese porcentaje será su límite.

El citado complemento corresponderá solamente a trabajadores fijos en la empresa.

El abono de este complemento quedará supeditado a que el índice de absentismo por incapacidad, derivada de enfermedad y accidente no alcance el 5 % en el ámbito de este convenio.

Artículo 40. Pausas y reducción por lactancia.

Los trabajadores y tendrán derecho a las pausas y reducciones de jornada por lactancia contempladas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 41. Definición.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes recogidos en las disposiciones legales en vigor, y además las contempladas en el presente Convenio Colectivo.

La inclusión en los siguientes apartados se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias, la intencionalidad del autor y la trascendencia y publicidad de ésta.

Artículo 42. Faltas leves.

1. Una a cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores o iguales a quince minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave o muy grave.
2. No notificar con carácter previo la razón de la ausencia justificada al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada o sin previo aviso, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuere causa de accidente, ésta falta podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. El uso indebido de herramientas y útiles.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio y demás datos obligatorios a efectos de seguridad social e IRPF.
6. No llevar en el vehículo, en el uniforme o en los complementos de trabajo, los distintivos ordenados por la empresa o lucir en uno u otras pegatinas o inscripciones ajenas a las autorizadas.
7. No hacer uso, durante las horas de trabajo, del uniforme y complementos facilitados por la empresa, salvo causa justificada.

Artículo 43. Faltas graves

Sección 1ª Generales

1. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

2. Cinco o más faltas de puntualidad inferiores a quince minutos durante un periodo de un mes.
3. Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo superior a quince minutos.
4. La comisión de tres o más faltas leves distintas a las de puntualidad y asistencia, en un plazo de noventa días.
5. Entregarse a juegos o actividades que supongan pérdida de tiempo, cualesquiera que sean, estando de servicio.
6. No hacer entrega a la empresa, dentro del plazo legalmente otorgado al trabajador/a, de los partes de alta, baja o confirmación de incapacidad temporal. En el caso de que el retraso supere el plazo legalmente establecido para su presentación ante la Mutua u organismo oficial competente, sería calificada como muy grave.
7. La falta de aseo que sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros o del público.
8. No entregar a la mayor brevedad posible a la dirección de la empresa, cualquier notificación o documento ya sea oficial o de importancia para ella.

Sección 2ª Específicas de los Repartidores

9. No entregar -en una ocasión- a la empresa (sin causa de fuerza mayor que lo impida) los albaranes de facturación al cliente. Si se comprobara que la finalidad de ello se debía a un intento de robo o fraude sobre parte o la totalidad de la facturación podrá considerarse falta muy grave.
10. No comunicar a la empresa las posibles infracciones de tráfico cometidas, accidentes y lesiones a terceros derivadas de ellos.

Artículo 44. Faltas muy graves

Sección 1ª Generales

Además de las consideradas como causas de despido disciplinario, recogidas en Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establecen las siguientes:

1. La reincidencia en falta grave en un período de un año o la comisión de tres faltas leves durante el mismo periodo.
2. El fraude, hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma y/o durante la jornada laboral.
3. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando un trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
4. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario/a, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.
5. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas y bienes.
6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa y específicamente en los vehículos.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

8. Revelar a elementos extraños a la empresa, datos de reserva obligatoria.
9. Simular la presencia de otro empleado al trabajo, firmando o fichando por él.
10. Provocar u originar riñas y pendencias con los demás trabajadores.
11. La falsificación o alteración fraudulenta de inventarios, albaranes y demás documentos del tráfico empresarial.
12. Todo incumplimiento de los manuales internos de procedimiento de conocimiento general.
13. La incorrecta manipulación y utilización de los elementos con los que son cocinados aquellos productos que se expenderán al público.
14. La conducta acreditada que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora de la empresa. En el caso de que se probara que se ejerciera cualquier represalia contra la persona denunciante del acoso sexual, se considerará un agravante para la determinación de la sanción a imponer o, en su caso, a la imposición de una nueva sanción en consonancia con dicha conducta.
15. La disminución reiterada en el rendimiento en el trabajo.
16. La negligencia en el trabajo que afecte gravemente a la buena marcha del mismo
17. La imprudencia durante el trabajo que implicase riesgo de accidente para sí, para sus compañeros, o terceras personas o peligro de avería para las instalaciones.
18. Utilizar los elementos informáticos y servicios de telecomunicaciones de la empresa para usos particulares.
19. Dar a conocer a terceros datos o información de la empresa, de su estado financiero o contable, de sus clientes, proveedores, operaciones mercantiles, "knowHow" o de sus procedimientos o procesos de pro-

ducción. Dicha infracción se entenderá cometida también en los periodos de suspensión del contrato.

20. La desobediencia a las instrucciones dadas por la empresa

21. Cualquier manifestación o expresión por cualquier medio que desacredite o dañe la imagen de la empresa o de la actividad laboral de sus trabajadores.

22. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

23. Acudir al trabajo o permanecer en el mismo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes.

24. No atender al público o a los clientes con la corrección y diligencia debidas.

25. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones del empresario o personal delegado del mismo en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

26. La falta de respeto hacia los compañeros, incluidos los mandos y subordinados.

27. Emplear para uso o consumo propios, productos, enseres y prendas de la empresa

28. Descuido en la vigilancia, conservación o limpieza de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento, o de los medios materiales de la empresa.

Sección 2ª Específicas de los repartidores

29. Falsear el albarán del servicio imitando firmas de los clientes o destinatarios o liquidando en el mismo, importes distintos a los del servicio realizado.
30. No entregar a la empresa en dos o más ocasiones en plazo de 120 días los albaranes de facturación al cliente, sin causa de fuerza mayor que lo impida.
31. La pérdida por hurto o robo del vehículo asignado o de la mercancía siempre que se derive de la negligencia o imprudencia del Repartidor.
32. La comisión de infracciones graves de tráfico en general que puedan causar daños o lesiones a personas, al propio empleado/a o a las cosas, así como perjudicar la imagen de la empresa y del sector.
33. La negligencia en la debida colocación en el establecimiento de los productos servidos a los clientes.

Artículo 45. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

- 1. Por faltas leves: Amonestación o suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.*
- 2. Por faltas graves: Amonestación o suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.*
- 3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días o despido disciplinario.*

Las faltas muy graves se harán cumplir como máximo a los seis meses de su imposición, siendo el plazo de tres meses para las graves. De no ser así prescribirá su cumplimiento. En todo caso, las faltas prescribirán a los 10, 20 y 60 días según que su calificación sea de leve, grave o muy

grave respectivamente, desde que la empresa tuvo conocimiento de las mismas o a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X. INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 46. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Mixta Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio;

1. La Comisión Paritaria estará formada por dos miembros en representación de la parte social y por otros dos miembros en representación de la empresa. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

2. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

3. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

4. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

5. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable del 60 por 100 como mínimo de cada una de las representaciones

6. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio pudiéndose dotar de un Reglamento de funcionamiento.

Artículo 47. Funciones de la Comisión Paritaria.

- a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- d) En caso de conflicto a instancia de una de las partes podrá solicitarse la inmediata reunión de esta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.
- e) Entender, de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo, especialmente en lo referido al ámbito funcional, recogido en el artículo 1 del presente Convenio, que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación de esta norma paccionada.

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.

- f) Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del ORECLA.
- g) El estudio de las solicitudes, por parte de la empresa, de la inaplicación de los aumentos salariales pactados.

La Comisión Paritaria, a este respecto, deberá emitir su preceptivo dictamen en un plazo no superior a veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en cuestión.

CAPÍTULO XI. DE LOS DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 48. Derechos de los Representantes de los Trabajadores.

Los representantes de los trabajadores, ya sean delegados de personal o miembros de los comités de empresa, tendrán las competencias y facultades que a este respecto se establecen tanto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores como en aquellas normas de desarrollo al efecto. Concretamente y entre otros derechos podrán:

- a) Convocar asambleas de los trabajadores, previa notificación al empresario y siempre fuera de la jornada laboral.
- b) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical entre los trabajadores en los términos recogidos en la LOLS.
- c) Fijar comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto deberán establecerse y facilitarse por el empresario, dentro de los locales de la empresa y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores. Los indicados tablones en ningún caso podrán estar en dependencias de acceso al público.
- d) Recaudar las cotizaciones sindicales de los afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.
- e) Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito sectorial, podrán solicitar excedencia sindical por el

tiempo necesario, siendo obligatorio para la Empresa su concesión y la reserva de su puesto de trabajo, en los términos establecidos en la LOLS.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo desarrollado en la legislación vigente.

Artículo 49. Acumulación de horas.

Podrá establecerse la acumulación de horas a nivel de centro de trabajo de los miembros de los comités de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin superar el máximo total.

De dicha acumulación, caso de que se produzca, deberá ser convenientemente informada la dirección de la empresa.

Artículo 50. Secciones Sindicales.

Ambas representaciones reconocen a las Secciones Sindicales de Empresa como entes representativos de la expresión sindical de los trabajadores en el seno de la sociedad.

De este modo, los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa podrán constituir Secciones Sindicales, con las garantías y derechos establecidos en el artículo 10 de la L.O.L.S., si la empresa o, en su caso, los centros de trabajo pasasen a ocupar a 175 o más trabajador@s, cualquiera que sea la clase de su contrato.

Las Secciones Sindicales tendrán derecho a repartir información o propaganda sindical, podrán efectuar el cobro de las correspondientes cuotas sindicales, convocarán y celebrarán asamblea de carácter laboral y sindical fuera del horario ordinario de trabajo.

Artículo 51: Sistema de resolución extrajudicial de conflictos

Ambas partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores con la empresa, se someterán a la intervención del ORECLA con carácter previo a la vía judicial, para que actúe en conciliación o mediación, o en arbitraje, si es aceptado y acordado por ambas partes.

En los casos de desacuerdo derivados de la propuesta de la empresa de inaplicación de las condiciones de trabajo en el periodo de consultas y cuando en la comisión paritaria tampoco se alcance un acuerdo conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes podrán acudir al citado organismo para intentar solventar su discrepancia.

Las partes podrán acudir en conciliación, mediación o arbitraje.

El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante sólo si las partes así lo acuerdan para cada caso concreto.

Anexo I: Condiciones de legalidad

Las partes firmantes se comprometen a realizar las modificaciones legales oportunas para que el convenio colectivo se registre en la dirección general de trabajo para su posterior publicación en el BOC.

Anexo II: Condiciones Económicas pactadas y tablas salariales para cada uno de los años de vigencia.

Las condiciones económicas y salariales pactadas en el presente acuerdo entraran en vigor a todos los efectos a la firma del convenio, sin que tengan efectos retroactivos.

TABLAS SALARIALES 2017	
GRUPOS PROFESIONALES	
<u>GRUPO I. OFICINAS</u>	
NIVEL PROFESIONAL	SALARIO AÑO 14 PAGAS
NIVEL I. AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10.074,05 €
NIVEL I. REPARTIDOR COMERCIAL	10.275,48 €
NIVEL II. ADMINISTRATIVO COMERCIAL	11.533,92 €
NIVEL III. OFICIAL ADMINISTRATIVO 2º.	11.733,24 €
NIVEL IV. OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º.	15.669,24 €
NIVEL V. JEF@ COMERCIAL	15.669,24 €
NIVEL VII. DIRECTOR/A	21.812,40 €
<u>GRUPO II. PRODUCCION</u>	
NIVEL PROFESIONAL	SALARIO AÑO 14 PAGAS
NIVEL I. AYUDANTE	10.275,63 €
NIVEL II. ESPECIALISTA	11.220,12 €
NIVEL III. OFICIAL	12.179,16 €
NIVEL IV. OFICIAL 1º	13.123,92 €
NIVEL V. JEF@ EQUIPO- SUBENCARGAD@S	14.094,96 €
NIVEL VI. ENCARGAD@	16.159,32 €
<u>GRUPO III. VENTAS</u>	
NIVEL PROFESIONAL	SALARIO AÑO 14 PAGAS
NIVEL II. AYUDANTE DEPENDIENTE	10.228 €
NIVEL III. ESPECIALISTA DEPENDIENTE	10.847 €
NIVEL IV. ENCARGAD@ TIENDA	11.490,25 €

TABLA DE PLUSES GRUPOS I, II y IV	€/DIA - MES
PLUS SABADO, DOMINGOS Y FESTIVOS	7,16 €/ DIA TRABAJADO
PLUS REPARTIDOR	11,92 €/DIA TRABAJADO
PLUS REPARTIDOR "AGOSTO"	462,24 €
DIETAS	11,92 €/DIA TRABAJADO
QUEBRANTO MONEDA	9,61 €/DIA TRABAJADO
GASTO LIMPIEZA VEHICULO	1,75 €/DIA TRABAJADO
PLUS DE RESPONSABILIDAD	48,07 €/MES
TRANSPORTE	5,31€/DIA TRABAJADO
ROPA DE TRABAJO	5,42 €/MES TRABAJADO
NOCTURNIDAD	7,16 €/DIA TRABAJADO
HORA EXTRAORDINARIA	9,5 €
TABLA DE PLUSES GRUPO III	€/DIA - MES
PLUS FIN DE SEMANA (articulo 33.2)	115,25 € / MES
PLUS CONVENIO DEPENDIENTES-ENCARGADA	83,17 €/MES
PLUS CONVENIO ESPECIALISTA DEPENDIENTE	41,5 €/MES
PLUS CONVENIO AYUDANTE DEPENDIENTE	18,10
HORA EXTRAORDINARIA	9,5 €

TABLAS SALARIALES 2018

GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO I. OFICINAS

NIVEL PROFESIONAL	SALARIO AÑO 14 PAGAS
NIVEL I. AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10.188,05 €
NIVEL I. REPARTIDOR COMERCIAL	10.389,48 €
NIVEL II. ADMINISTRATIVO COMERCIAL	11.647,92 €
NIVEL III. OFICIAL ADMINISTRATIVO 2º.	11.847,24 €
NIVEL IV. OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º.	15.783,24 €
NIVEL V. JEF@ COMERCIAL	15.783,24 €
NIVEL VII. DIRECTOR/A	21.926,40 €

GRUPO II. PRODUCCION

NIVEL PROFESIONAL	SALARIO AÑO 14 PAGAS
NIVEL I. AYUDANTE	10.389,63 €
NIVEL II. ESPECIALISTA	11.334,12 €
NIVEL III. OFICIAL	12.293,16 €
NIVEL IV. OFICIAL 1º	13.237,92 €
NIVEL V. JEF@ EQUIPO- SUBENCARGAD@S	14.208,96 €
NIVEL VI. ENCARGAD@	16.273,32 €

GRUPO III. VENTAS

NIVEL PROFESIONAL	SALARIO AÑO 14 PAGAS
NIVEL II. AYUDANTE DEPENDIENTE	10.342 €
NIVEL III. ESPECIALISTA DEPENDIENTE	10.961 €
NIVEL IV. ENCARGAD@ TIENDA	11.604,25 €

TABLA DE PLUSES GRUPOS I, II y IV	€/DIA - MES
PLUS SABADO, DOMINGOS Y FESTIVOS	7,16 €/DIA TRABAJADC
PLUS REPARTIDOR	11,92 €/DIA TRABAJADC
PLUS REPARTIDOR "AGOSTO"	462,24 €
DIETAS	11,92 €/DIA TRABAJADC
QUEBRANTO MONEDA	9,61 €/DIA TRABAJADC
GASTO LIMPIEZA VEHICULO	1,75 €/DIA TRABAJADC
PLUS DE RESPONSABILIDAD	48,07 €/MES
TRANSPORTE	5,31€/DIA TRABAJADC
ROPA DE TRABAJO	5,42 €/MES TRABAJADC
NOCTURNIDAD	7,16 €/DIA TRABAJADC
HORA EXTRAORDINARIA	9,5 €
TABLA DE PLUSES GRUPO III	€/DIA - MES
PLUS FIN DE SEMANA (artículo 33.2)	115,25 € / MES
PLUS CONVENIO DEPENDIENTES-ENCARGADA	83,17 €/MES
PLUS CONVENIO ESPECIALISTA DEPENDIENTE	41,5 €/MES
PLUS CONVENIO AYUDANTE DEPENDIENTE	18,10 €/MES
HORA EXTRAORDINARIA	9,5 €

