

# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

**ADVERTENCIA OFICIAL**

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso competa.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

**ANUNCIOS**

**Por cada línea o fracción de 9 centímetros:** 0,78 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

**ADMINISTRACIÓN**

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

### Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

##### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del convenio colectivo provincial del comercio de alimentación de la provincia de Toledo para 2019, número de código de convenio 45000125011981, suscrito de una parte por cuatro representantes, y de otra por seis representantes de CCOO y UGT, parte empresarial y sindical respectivamente, presentado inicialmente ante este organismo el día 6 de noviembre de 2019, y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio (“DOCM” de 18 de julio), por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (“D.O.C.M” de 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo), esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de convenios colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo.

Toledo, 21 de noviembre de 2019.–El Director Provincial, Julián Martín Alcántara.

#### CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE TOLEDO PARA 2019

##### Preámbulo

El presente convenio colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por las Asociaciones Provinciales de Empresarios de Alimentación de Toledo y de Talavera de la Reina, Federación Empresarial Toledana y por la central sindical Comisiones Obreras, conforme a lo previsto en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

##### Capítulo primero. Ámbito de aplicación

###### Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las empresas y sus trabajadores pertenecientes a los ramos de mayoristas de alimentación, detallistas de ultramarinos, supermercados, autoservicios, comercio de confitería, carnicerías, salchicherías, pescaderías.

**Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de Toledo y su provincia.

**Artículo 3. Ámbito personal.**

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección.

**Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente convenio colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019. Llegada su finalización el convenio quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

**Artículo 5. Naturaleza de las condiciones pactadas.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

**Artículo 6. Garantías personales.**

Las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que tuvieran implantadas a la entrada en vigor de este convenio o que hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

**Capítulo II. Organización del trabajo****Artículo 7. Principios generales.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de las empresas.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o delegados de personal deberán ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan.

**Artículo 8. Modificación de las condiciones.**

Cuando los cambios organizativos supongan, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones en cuanto excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo afectaren a las materias que se refieren las letras a), b), c), d) y f), el trabajador o trabajadora que resultase perjudicado tendrá derecho, sin perjuicio de lo dispuesto en las Leyes y dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

**Artículo 9. Mayor dedicación.**

Dada la especial actividad del comercio se hace preciso, en determinadas ocasiones, bien iniciar la jornada unos minutos antes del comienzo del horario laboral, bien permanecer en los puestos finalizada la jornada laboral, al objeto de que, en el primer caso, estén perfectamente presentadas las correspondientes secciones a la hora de la apertura del establecimiento al público y, en segundo caso, para la atención a los últimos clientes que puedan quedar en el establecimiento fuera del horario de cierre.

El tiempo de mayor dedicación tendrá, a todos los efectos, la consideración de horas extraordinarias si no se compensa como parte de la jornada tal y como establece el artículo 26.



### Capítulo III. Contratación y empleo

#### Artículo 10. Principios generales.

La contratación de personal es facultad de la dirección de la empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente y el presente convenio colectivo, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar, que se formalizará por escrito en todos los casos.

Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la dirección, los Comités de Empresa o delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

a) Ser informados, con la antelación que las circunstancias permitan, de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo hacer las sugerencias que consideren al efecto.

b) Recibir de la empresa copia de los contratos, tanto de nuevas contrataciones como de renovaciones y/o modificaciones.

c) Ser informados en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la empresa. En los casos en que la subcontratación pueda afectar al volumen de empleo que suponga reducción de plantilla, la decisión ha de ser negociada con los representantes de los trabajadores.

d) Ser informados previamente en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que ésta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta, etc.).

De los contratos suscritos se entregará copia al trabajador o trabajadora, el cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia de un representante sindical.

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en el plazo legal correspondiente el contratante se obliga a dar de alta en la Seguridad Social a la persona contratada.

#### Artículo 11. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba cuando así conste por escrito. Este período de prueba no podrá exceder de los límites de tiempo que se recogen en la escala que a continuación se fija para cada uno de los grupos enumerados en el artículo 17:

Empresas de hasta 50 trabajadores:

- Grupo III: Seis meses.
- Grupo II Tres meses.
- Grupo I: Un mes.

Empresa de 50 ó más trabajadores:

- Grupos IV y V: Seis meses.
- Grupos III y II: Tres meses.
- Grupo I: Un mes.

En los contratos de trabajo cuya duración inicial pactada sea igual o inferior a tres meses el periodo de prueba no podrá exceder del 20% de esa duración inicial.

Se exceptúa de este periodo de prueba, el regulado en la Ley 3/2012 de 6 de julio, para el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

#### Artículo 12. Modalidades de contratación.

Las partes firmantes consideran que, dadas las actividades específicas del sector en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, la contratación se ajustará a las siguientes modalidades:

a) CONTRATACIÓN FIJA O INDEFINIDA.

Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas.

Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar, un empleo en igualdad de derechos.

En este sentido las empresas afectadas por el presente convenio procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, o a nueva contratación indefinida.

Las partes firmantes de este convenio colectivo y en aras a fomentar la estabilidad en el empleo acuerdan la obligación de las empresas de cumplir como mínimo el porcentaje de plantilla fija en proporción a la media anual según la siguiente escala:

- \* De 11 a 30 trabajadores un 40%.
- \* De 31 a 75 trabajadores un 60%.
- \* Más de 76 trabajadores un 75%.

Las empresas que tengan una plantilla igual o inferior a 10 trabajadores quedan excepcionadas de esta obligación y, por lo tanto, no estarán obligadas a cumplir un mínimo de porcentaje de plantilla fija. Todo ello sin perjuicio de respetar la legislación vigente en materia de contratación.

b) PARA LA FORMACIÓN:

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

c) EN PRÁCTICAS:



Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. En consecuencia, se podrá efectuar esta modalidad de contrato para las actividades referidas a los grupos profesionales I y II y aquellos que precisen formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos como equivalentes.

La duración mínima del contrato será de seis meses y máxima de dos años.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en tabla salarial del anexo I, correspondiente al 80 por 100 durante el primer año y al 90 por 100 durante el segundo, de los salarios convenio de la profesión en práctica.

d) CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses en un periodo de doce para las categorías de rotulista, mozo, ayudante, mozo especialista, auxiliar de caja, envasador, reponedor, almacenero y personal de limpieza. No obstante, este tipo de contratos podrán tener una duración doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses para todas las categorías incluidas en los Grupo II, III, IV así como para las categorías de ayudante de dependiente y conductor de 2ª y oficial de 2ª. Superado el periodo de seis en el primer caso o doce meses en el segundo, el trabajador se considerará contratado por tiempo indefinido.

Se sustituye la indemnización prevista en el artículo 12 del ET por la que a continuación se expresa: A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.

En el contrato se especificarán con precisión y claridad las circunstancias del mercado, las tareas acumuladas o pedidos que excedan de la ocupación normal que justifiquen la necesidad del contrato, considerándose realizado por tiempo indefinido si no se diera tal especificación.

e) TIEMPO PARCIAL:

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

La regulación de esta modalidad de contrato vendrá determinada por el Estatuto de los Trabajadores con las siguientes especificaciones:

Cuando la jornada a tiempo parcial no exceda de las cuatro horas diarias, se realizará de forma continuada, salvo situaciones excepcionales

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 20 del presente convenio, cuando existan vacantes, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, o se precise incrementar el tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial en un mismo centro de trabajo, la empresa dará a conocer esta circunstancia a todos los trabajadores mediante la oportuna publicación en los tablones de anuncios, durante un plazo no inferior a una semana, a la vez que lo comunica a los representantes de los trabajadores.

Quienes voluntariamente se presten a cubrir las necesidades expresadas anteriormente, y por consiguiente opten por la modificación de su contrato de trabajo, lo comunicarán a la empresa. Si el número de solicitantes fuera superior a las necesidades producidas, la selección se hará por riguroso orden de antigüedad dentro del mismo grupo profesional.

El número de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial se establece en el 50% de las horas ordinarias objeto del contrato, siempre que dicho contrato tenga una duración igual o superior a tres meses. En relación a la realización de horas complementarias se dará conocimiento previo a los representantes de los trabajadores.

f) DE INTERINIDAD:

El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En caso de sustitución de autónomos se estará en lo establecido en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

El contrato deberá identificar, al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

### **Artículo 13. Pase de eventuales a fijos.**

Si a la terminación de contratos de trabajo temporales incluidos los formativos se realizaran nuevas contrataciones o se crearan puestos de trabajo fijos se tendrá en consideración, para acceder a ellos, las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contratos eventuales, incluidos los formativos.

### **Artículo 14. Empresas de trabajo temporal.**

Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán para cubrir entre otras actividades ocasionales tales como: Sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, así como trabajos puntuales de organización, inventario y/o preparación de balances así como para la realización de campañas específicas. Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores tanto las previsiones de utilización de E.T.T. como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados, en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos



puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las E.T.T., entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

#### **Artículo 15. Ceses.**

a) Finiquitos: Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el empresario complementará la comunicación de cese al trabajador o trabajadora acompañando una propuesta de liquidación. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador será visado, a petición del trabajador, en el momento de la firma, por un representante legal de los trabajadores en la empresa o representante sindical.

Se podrá extinguir un contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (Ley 1/2004 de 28 de diciembre).

b) Bajas voluntarias: Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa con quince días de preaviso. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir su liquidación en la fecha en que cause baja, salvo que incumpla el plazo de preaviso, en cuyo caso percibirá la liquidación correspondiente a la fecha de baja en el momento habitual de cobro de todos los trabajadores.

c) Despidos objetivos: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento. Cuando la dirección de una empresa considere la necesidad objetiva de amortizar puestos de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores por alguna de las causas previstas en el artículo 5 1.1 de la misma Ley y en número inferior al establecido en ellas, lo pondrá en conocimiento de los representantes, de los trabajadores, que dispondrán de un plazo de quince días para realizar ante la empresa las gestiones que consideren oportunas, así como para emitir informe previo a la ejecución de la decisión empresarial.

d) Jubilación anticipada: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

#### **Artículo 16. Excedencias.**

1. Las excedencias de los trabajadores afectados por el presente convenio serán las que se especifican en el artículo 46 del ET con la siguiente especificación: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor de cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo durante el primer año.

2. Los trabajadores o las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 4 años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aun no siendo definitivos, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante el período en que el trabajador o la trabajadora permanezcan en situación de excedencia por cuidado de hijos tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

A la vez tendrá derecho al cómputo de la antigüedad durante los años de excedencia por cuidado de hijos.

La excedencia contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del centro.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Finalizado el período de excedencia por cuidado de hijos o desaparecida la causa que diera lugar al mismo, el trabajador o la trabajadora deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de 15 días anterior a dicha finalización, en el supuesto de su duración normal o cuando cese el supuesto que diera lugar a la excedencia.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

3. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, en los términos descritos anteriormente.



#### Capítulo IV. Clasificación, promoción, movilidad

##### Artículo 17. Estructura profesional.

Se establece el presente artículo conforme a lo establecido en el acuerdo para sustitución de la ordenanza de comercio («Boletín Oficial del Estado» de 9 de abril de 1996).

###### A) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, garantizando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

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

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

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

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del presente convenio y artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

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

###### B) FACTORES DE VALORACIÓN:

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

a) Igualdad: la valoración de los factores siguientes vendrá siempre marcada por el criterio de igualdad de trato, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo, en caso contrario supondrá una nueva valoración de los factores a tener en cuenta.

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

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

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

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

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

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

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

###### C) ÁREAS FUNCIONALES.

Área funcional I. Administración: Se englobará dentro de esta área funcional a todo el personal dedicado a las tareas administrativas y el departamento de recursos humanos.

Área funcional II. Ventas: Se englobará dentro de esta área funcional a todo el personal que participe directamente en las ventas.

Área funcional III. Logística: Se englobará dentro de esta área funcional al personal que participe en la adquisición y almacenaje de las mercancías, así como el dedicado a la distribución de las mismas, ya sea al cliente, o a otros centros de la misma empresa.

Área funcional IV. Servicio Técnico: Se englobará dentro de esta área funcional al personal que participe en el diseño, instalación, montaje, reparación y mantenimiento de las mercancías o productos.

Área funcional V. Servicios Auxiliares: Se englobará dentro de esta área funcional al personal que, sin participar directamente en las ventas, colabora en tareas de merchandising, colocación y exposición de las mismas, ya sea en escaparates, estanterías etc. También se incluye aquí el personal dedicado a tareas de mantenimiento de las instalaciones de la empresa, así como el personal de línea de cajas de los establecimientos que actúen bajo el sistema de autoservicio.

###### D) GRUPOS PROFESIONALES.



#### Grupo profesional 1. Dirección.

Formación teórica o adquirida en la práctica, equivalente a Titulado Universitario (Diplomado, Licenciado o equivalente) o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia. A las órdenes inmediatas de la dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina, y se responsabiliza de las actividades en su puesto.

El empleado ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la Empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal.

El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita, y además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados, y es responsable suya la formación de las personas que están bajo su dependencia. Diseña, dicta y/o vela por las normas de seguridad. Económicamente, la responsabilidad de sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

#### Grupo profesional II. Técnicos y Coordinadores.

Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a Bachiller, Ciclo Formativo de Grado Superior o similares o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia. Supervisa y coordina por definición los cometidos propios del Grupo Profesional de Nivel III con absoluta autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final, sólo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso a menos que el ocupante los solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica. Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones, pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada. Gestiona Recursos Humanos, realizando acciones encaminadas a orientar y dirigir el comportamiento de los compañeros del Grupo Profesional de Nivel III o de Nivel IV a su cargo hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que éstos desarrollan y ejerciendo, en caso de delegación, las funciones de responsabilidad en cuanto a la consecución de resultados, implantación y gestión en general. Conoce e informa acerca de las normas de seguridad. Sus acciones u omisiones afectan a bienes cuyo deterioro perjudica a una o varias unidades productivas y cuya incidencia económica es importante. Accede y emplea información relevante con consecuencias graves.

#### Grupo profesional III: Especialistas y Profesionales

Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a Educación Secundaria, Ciclo Formativo de Grado Medio o similar o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia. Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el Grupo Profesional de Nivel IV, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía sobre la base de la experiencia adquirida. Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc. la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de Recursos Humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso, puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

#### Grupo profesional IV. Inicial.

Formación teórica básica, equivalente como mínimo a Enseñanza Primaria o similar, o conocimientos elementales relacionados con la tarea que se desempeña. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados, y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de Recursos Humanos, pero exige los conocimientos de las normas de seguridad



básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la Empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

#### E) CATEGORÍAS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES

##### 1. Categorías del Grupo Profesional I.

###### \* Nivel Salarial 1

- Director.

###### \* Nivel Salarial 2

- Supervisor (Encargado General).

###### \* Nivel Salarial 3

- Titulado de grado superior (Médico).

- Jefe de Departamento (Jefe de personal, Jefe de ventas, Jefe de compras).

###### \* Nivel Salarial 4

- Titulado de grado medio (ATS).

##### 2. Categorías del Grupo Profesional II

###### \* Nivel Salarial 3

- Jefe administrativo (Jefe de administración financiera).

- Encargado de Logística (Jefe de almacén).

###### \* Nivel Salarial 4

- Dependiente Mayor (a extinguir).

- Encargado de Servicio Técnico.

- Encargado de Servicios Auxiliares (Jefe de Mantenimiento).

###### \* Nivel Salarial 5

- Jefe de sección administrativa.

- Jefe de Establecimiento (1er Encargado de establecimiento).

- Jefe de sección comercial (Encargado de sección).

- Técnico Administrativo (Contable).

###### \* Nivel Salarial 7

- Jefe de sección logística (Jefe de línea).

- Jefe de sección de servicio técnico (Jefe de línea).

- Jefe de sección de servicios auxiliares (Jefe de línea).

- Técnico Comercial (2º Encargado de establecimiento).

- Técnico de logística.

- Técnico de servicio técnico.

- Técnico de servicios auxiliares.

##### 3. Categorías del Grupo Profesional III

###### \* Nivel Salarial 5

- Cajero.

###### \* Nivel Salarial 6

- Viajante A (Representante-Viajante sin incentivos).

###### \* Nivel Salarial 8

- Oficial administrativo.

- Dependiente.

- Tele vendedor.

###### \* Nivel Salarial 9

- Especialista de logística (Oficial de 1ª, Conductor de 1ª, Conductor de máquinas elevadoras).

- Especialista de servicio técnico (Oficial de 1ª).

- Especialista de servicios auxiliares (Oficial de 1ª, Escaparatista).

###### \* Nivel Salarial 10

- Viajante B (Representante-Viajante con incentivos).

##### 4. Categorías del Grupo Profesional IV

###### \* Nivel Salarial 11

- Auxiliar administrativo.

- Ayudante de dependiente.

- Auxiliar de caja.

- Auxiliar A de logística (Oficial de 2ª, Mozo Especialista, Conductor de 2ª, Almacenero).

- Auxiliar A de servicio técnico (Oficial de 2ª, Mozo Especialista).

- Auxiliar A de servicios auxiliares (Oficial de 2ª, Mozo Especialista, Conductor de 2ª, Almacenero,

Rotulista, Envasador Reponedor, Vigilante, Telefonista-Recepcionista).

###### \* Nivel Salarial 12

- Auxiliar B de logística (Ayudante, Mozo)

- Auxiliar B de servicio técnico (Ayudante, Mozo)

- Auxiliar B de servicios auxiliares (Ayudante, Mozo, Personal de limpieza)



**Artículo 18. Formación profesional.**

La formación profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los trabajadores.

El acuerdo nacional de formación continua (ANFC) al que las partes se adhieren expresamente, es un instrumento fundamental para los fines enumerados, por lo que se establecen los siguientes acuerdos:

–Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la comisión paritaria del mismo.

–Facilitar la participación de los trabajadores en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando éstos contribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores.

–Los trabajadores que cursen estudios en un centro oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes.

–Los permisos individuales para la formación se canalizarán para su financiación por FORCEM, con cargo al ANFC.

–Los delegados de personal y los Comités de Empresa conocerán y participarán en el seguimiento de la formación profesional en la que participen los trabajadores de su empresa, e informarán las peticiones de permisos individuales para la formación.

**Artículo 19. Adaptación al puesto de trabajo.**

Si un trabajador o trabajadora quedara disminuido o disminuida por accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral, se podrá reconvertir o acoplar a un nuevo puesto con arreglo a sus condiciones y aptitudes profesionales, sin reducción de cantidad alguna en su remuneración salvo que, por consecuencia de tal disminución, percibiera compensación de alguna entidad.

**Artículo 20. Promoción profesional.**

Las plazas vacantes existentes en las empresas serán ofertadas a los/ as trabajadores en plantilla al objeto de facilitar la promoción interna.

Agotadas las posibilidades de promoción interna por falta de personal con la suficiente capacidad profesional o idoneidad para el puesto de acuerdo con los criterios establecidos en este capítulo, la vacante podrá ser cubierta por el personal de nuevo ingreso.

La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad establecidos por la dirección de las empresas con la participación de los Comités de Empresa o delegados de personal la celebración de pruebas selectivas de carácter teórico-práctico, excepto en los puestos de mando que serán designados por las empresas.

**Artículo 21. Movilidad funcional.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento. La movilidad funcional sólo será posible dentro de los subgrupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que el trabajador o la trabajadora no sea sustituido por otro eventual que realice sus funciones habituales.

La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional y conforme a las siguientes premisas:

A) DE SUPERIOR CATEGORÍA: El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cinco meses durante un año o seis meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso del trabajador, éste tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

B) DE INFERIOR CATEGORÍA: Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores. Durante el tiempo que el trabajador esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo.

**Artículo 22. Movilidad geográfica.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento. Los traslados de personal que requieran traslado de domicilio están a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y Reglamento de desarrollo. El traslado, cuando proceda legalmente, se efectuará entre aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten. De no existir voluntarios se establecerá prioridad de permanencia, por este orden, a los delegados de personal, mayor antigüedad (siempre que no suponga detrimento en la organización del trabajo), y mayores cargas familiares.



## Capítulo V. Tiempo de trabajo

### Artículo 23. Jornada.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán una jornada máxima anual de 1794 horas, distribuidas en 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, durante la vigencia de este convenio. Los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio disfrutará de 15 minutos de descanso, dentro de la jornada laboral, diaria, y continuada que será considerado como efectivo de trabajo.

No obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas que actualmente tengan establecidas las empresas.

En jornada partida el periodo de tiempo existente entre los periodos efectivos de trabajo en que esté dividida la jornada no podrá ser superior a cuatro horas. El descanso semanal será de un día y medio, continuado, que comprenderá el domingo, salvo en las empresas en las que haya rotación de turnos incluyendo domingos.

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos a partir de las 14 horas.

### Artículo 24. Calendario.

Las empresas de acuerdo con los representantes de los trabajadores establecerán en el mes de enero de cada año el calendario laboral que regirá durante el mismo. Dicho calendario se publicará en los tablones de anuncios y se elaborará teniendo en cuenta lo siguientes contenidos:

- Jornada semanal tipo.
- Horario de descanso durante la jornada.
- Horario de los días festivos
- Vacaciones.
- Especificación de los descansos entre jornadas y descanso semanal.
- Especificación de los turnos y rotaciones cuando las haya.
- Especificación de horarios flexibles donde procedan.

### Artículo 25. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de un período de vacaciones retribuidas de veintiséis días laborables o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la empresa. La empresa estará obligada a publicar en el tablón de anuncios la distribución de las vacaciones antes de finalizar el primer trimestre. En todo caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Las vacaciones se disfrutará en las fechas previstas en los calendarios laborales, preferiblemente durante los meses comprendidos entre junio y septiembre. En caso de desacuerdo para las fechas de disfrute, se fijarán trece días consecutivos cuando disponga el empresario y trece días consecutivos cuando disponga el trabajador.

Las vacaciones anuales de cualquier trabajador no iniciarán su cómputo o quedarán interrumpidas en caso de que durante el período previsto de disfrute de las mismas se esté en situación de baja por incapacidad transitoria por accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad grave que requiera hospitalización superior a tres días, o en caso de baja por nacimiento de hijo o riesgo durante el embarazo, cuidado del lactante o el periodo de suspensión del contrato previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T. Obtenida el alta médica se iniciarán o reiniciarán las vacaciones hasta completar las vacaciones pactadas salvo que la empresa y trabajador pacten otra fórmula de disfrute.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente, que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido mas de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

### Artículo 26. Jornadas irregulares. Domingos y festivos.

Sin que suponga ningún aumento sobre la jornada anual establecida en artículos anteriores se podrá establecer en las empresas una distribución irregular de la jornada a lo largo del año del 15%.

Dicha distribución irregular deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario semanal y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias por exceso o defecto entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo deberán compensarse mediante acuerdo entre la empresa y el representante de los trabajadores o el trabajador en caso de no haber representación, y en todo caso en el plazo máximo de cuatro meses. La compensación debe fijarse y comunicarse con una antelación de 15 días.

El tiempo de mayor dedicación al principio o final de la jornada propio del sector comercio podrá computarse como parte de la jornada irregular, y se compensará del mismo modo.



Igualmente, cuando por necesidad de hacer balances o inventarios, que deberán hacerse en días laborables, salvo que por acuerdo se establezcan otros días, haya que ampliar la jornada, será mediante la distribución irregular de la citada jornada.

Las ampliaciones de jornada previstas en los párrafos anteriores serán compensadas con descanso cuya forma de disfrute se acordará entre la empresa y los representantes de los trabajadores o éstos directamente en caso de no existir los primeros, y en todo caso deberá compensarse en el plazo máximo establecido.

#### **Artículo 27. Trabajo nocturno.**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas serán retribuidas en cuantía no inferior al resultante de aplicar al salario base de su categoría el plus de nocturnidad en el número de horas nocturnas, en los términos establecidos en el artículo 33.a del presente convenio.

El personal que durante su jornada tenga horas comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirá el plus de nocturnidad en función de las horas trabajadas dentro del período señalado anteriormente.

#### **Artículo 28. Permisos y licencias.**

##### **1. PERMISOS RETRIBUIDOS:**

El trabajador tendrá derecho, con aviso o previa solicitud, a licencias con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

a) Por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho debidamente inscritas en registro público, padres, hijos y hermanos 3 días naturales, prorrogables un día más si hubiera desplazamiento. El trabajador, a su elección, y previa comunicación a la empresa, podrá ampliar estos permisos hasta en seis días más no retribuidos si el desplazamiento se produjera fuera del estado español, previa justificación del motivo origen del permiso y del desplazamiento a efectuar fuera del Estado Español.

b) Dos días naturales en caso de fallecimiento abuelos y nietos; en cada caso prorrogable dos días más si hubiera desplazamiento. El trabajador, a su elección, y previa comunicación a la empresa, podrá ampliar estos permisos hasta en seis días más no retribuidos si el desplazamiento se produjera fuera del estado español, previa justificación del motivo origen del permiso y del desplazamiento a efectuar fuera del Estado Español.

c) Un día natural por fallecimiento de tíos, dentro del tercer grado por consanguinidad.

d) Dos días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, hijos y padres, hermanos, abuelos y nietos, prorrogables en dos días más si hubiera desplazamiento.

En los supuestos de hospitalización el trabajador podrá comenzar a disfrutar el permiso, durante el periodo de hospitalización, a partir del día que él elija previa comunicación a la empresa.

e) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones si las necesidades del servicio lo permiten.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Por el tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica, de Seguridad Social o mutuas de accidentes de trabajo, así como de consulta privada de médicos colegiados con justificación de la ausencia.

h) Dos días por cambio de domicilio del trabajador o trabajadora.

i) Un día natural por contraer matrimonio hijos, hermanos y padres, siendo éste el día de la boda. En caso de desplazamiento un día más sin retribuir.

j) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para los trabajadores/as que se encuentran cursando estudios en un centro oficial.

k) Los trabajadores, por cuidado del lactante, previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo diaria, que podrán dividir en dos fracciones hasta que el lactante cumpla nueve meses. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen el periodo de lactancia podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. Por acuerdo entre la empresa y trabajador podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia en jornadas completas,, pudiendo variar el número de jornadas en función del número de días laborables que sumen durante los nueve meses de referencia. Las jornadas podrán disfrutarse de forma continuada o alterna mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador.

l) Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descritos, los trabajadores con personas disminuidas físicas o psíquicas a su cargo o con hijos de hasta doce años de edad tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50% de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual o anual por periodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos un mes de antelación.



m) Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos, y previa justificación documental correspondiente, tendrá derecho a un permiso retribuido para acudir a consulta médica de los menores a que se refiere el párrafo anterior. En el caso de que la prestación de servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el período de tiempo en el que se produzca la consulta médica.

n) Un máximo de cuatro veces al año el trabajador tendrá derecho a acudir, por el tiempo indispensable, a consulta médica con familiares, hasta el primer grado, disminuidos físicos, psíquicos o mayores que lo precisaren.

o) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción acogimiento, para la asistencia a la preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previstos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

p) Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género (Ley 1/2004).

q) Un día por comunión de hijo o nieto, siendo éste el día del hecho causante.

Los permisos enumerados en los apartados anteriores se concederán a los trabajadores, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad, incluyendo las parejas de hecho debidamente registradas, a excepción del permiso establecido en el apartado c.

#### 2. LICENCIA SIN SUELDO:

El trabajador o trabajadora podrá solicitar licencia sin sueldo que será concedida cuando lo permitan las necesidades productivas u organizativas, por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios, Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en otras empresas.

#### 3. REDUCCIÓN DE JORNADA:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso por cuidado del lactante y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria diaria.

A tal fin, se promoverá la utilización del horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

### Artículo 29. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria y semanal establecida en los calendarios laborales y en todo caso las que sobrepasen las ocho horas diarias o las cuarenta semanales, salvo lo establecido en el artículo 26.

Consecuentemente con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias, es decidido propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación con carácter general o para cada caso concreto será voluntaria para los trabajadores.

En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con las limitaciones que establece la Ley. El exceso de jornada ordinaria será compensable con un 150 por 100 del salario hora a partir de los primeros treinta minutos, que serán compensados sin recargo. Dicha compensación será retribuida económicamente o en descanso de mutuo acuerdo entre ambas partes, en el mismo porcentaje.

Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al Comité de Empresa o delegados de personal, salvo causas de fuerza mayor.

Por las empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de los representantes de los trabajadores y de la autoridad laboral.

## Capítulo VI. Retribuciones

### Artículo 30. Definición.

Todas las retribuciones que se fijan en este convenio a percibir por el personal afectado por el mismo quedarán encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se describen en este capítulo.

### Artículo 31. Salario base. Salario hora.

A) SALARIO BASE: Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel según se especifica en el anexo 1 de este convenio.



B) SALARIO HORA: Será el que se devengue por hora efectiva de trabajo. Su cuantía para cada categoría o nivel se obtiene de dividir el salario base anual más el plus personal consolidado entre la jornada anual.

$$\text{Salario hora} = \frac{(\text{Salario base} + \text{P. personal consolidado}) \times 15 + (\text{plus de locomoción} \times 12)}{\text{Jornada anual vigente}}$$

El salario hora servirá para aplicar los descuentos que tengan que efectuarse por motivo de permisos no retribuidos, ausencias injustificadas, retrasos, para determinar el valor de la hora extraordinaria, así como para el abono en las contrataciones a tiempo parcial y los pluses de nocturnidad, domingos y festivos y tóxicos, penosos y peligrosos.

### **Artículo 32. Complementos personales.**

A) PLUS PERSONAL CONSOLIDADO: Consistirá en el abono de las cantidades que el trabajador viniera percibiendo en concepto de antigüedad más la parte proporcional de las que estuviera en trámite de adquirir en fecha 31 de diciembre de 1996, más las revalorizaciones producidas cada año. Las cantidades correspondientes a este plus no serán compensables ni absorbibles.

B) PLUS DE LOCOMOCIÓN: Para todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, se establece un plus de gastos de locomoción cuya cuantía se establece en el anexo de tablas salariales.

C) KILOMETRAJE: Cuando algún trabajador utilice su vehículo propio para atender las necesidades del trabajo percibirá, en concepto de kilometraje, 0,34 céntimos de euro por cada kilómetro recorrido, salvo pacto en contrario en cuantía superior o inferior.

### **Artículo 33. Complementos de puesto de trabajo.**

A) NOCTURNIDAD: Los trabajadores cuya jornada de trabajo esté comprendida entre las 22,00 y las 6,00 horas recibirán, en concepto de plus de nocturnidad, el 25% del salario base. A los trabajadores afectados por este plus que vinieran desempeñando el trabajo en horas nocturnas, se les compensará el mismo con cualquier cuantía salarial que vinieran percibiendo.

B) TÓXICOS, PENOSOS, PELIGROSOS: Cuantas actividades o manipulaciones entrañen penosidad, toxicidad, insalubridad o peligrosidad se regirán por las disposiciones legales en tal materia. El personal que trabaje en cámaras frigoríficas, con permanencia en las mismas por un tiempo como mínimo del 25 por 100 de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 20 por 100 de su salario base más plus personal consolidado.

C) DOMINGOS Y FESTIVOS: Se fija un complemento salarial por trabajar en domingo o festivo del 50 por 100 de su salario hora por cada hora trabajada en domingo o festivo. En aquellos centros de trabajo que a 1 de junio de 2000 estén exentos de las limitaciones de apertura que establezcan las disposiciones legales las empresas podrán pactar con sus trabajadores cuantías diferentes.

D) DIETAS: Cuando los trabajadores, por necesidades de sus empresas, de forma eventual, deban trasladarse a localidades distintas de las de su residencia percibirán las cantidades correspondientes a los gastos que justificadamente acrediten.

E) QUEBRANTO, DE MONEDA: Se establece un plus de quebranto de moneda para todos los conductores que tengan que realizar, aparte de su tarea específica, además el cobro de facturas. Dicho plus se estipula en 38,91 euros mensuales.

### **Artículo 34. Complemento de calidad o cantidad.**

a) HORAS EXTRAORDINARIAS: En aquellos casos en los que excepcionalmente las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso se abonarán con un recargo del 50 por 100 sobre el valor del salario hora que en cada caso corresponda, en los términos previstos en el artículo 29 del presente convenio colectivo.

### **Artículo 35. Complementos de vencimiento superior al mes.**

A) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS: El personal comprendido en este convenio percibirá en julio y Navidad sendas gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de una mensualidad de tablas de este convenio más plus personal consolidado. Las fechas tope para hacer efectivas las pagas extraordinarias serán el día 15 de julio para la paga extraordinaria de julio y el día 15 de diciembre para la paga extraordinaria de diciembre. Por acuerdo entre las partes las gratificaciones extraordinarias podrán prorratearse durante los doce meses del año. El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde el 1 de enero al 30 de junio, por lo que respecta a la de julio, y desde el 1 de julio al 31 de diciembre, en lo que se refiere a la de Navidad. Se respetarán otras formas que vengán aplicándose en las empresas. Al personal que haya permanecido algún tiempo en situación de incapacidad transitoria se le considerará este tiempo como de permanencia a efectos de la percepción de estas gratificaciones. En aquellas empresas que se abone el complemento de incapacidad transitoria hasta el 100% de la base reguladora podrán mantener este sistema de abono.

B) PAGA DE BENEFICIOS: El personal comprendido en este convenio percibirá en el mes de marzo una paga de beneficios a razón de una mensualidad de tablas de este convenio, más plus personal



consolidado. Por acuerdo entre las partes la paga de beneficios podrá prorratearse durante los doce meses del año. Al personal que haya permanecido algún tiempo en situación de incapacidad transitoria se le considerará este tiempo como de permanencia a efectos de la percepción de esta paga. En aquellas empresas que se abone el complemento de incapacidad transitoria hasta el 100% de la base reguladora podrán mantener este sistema de abono.

#### **Artículo 36. Incapacidad temporal.**

En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el 100% del salario de convenio y hasta el 50% de sus retribuciones que superen el salario convenio, desde el primer día hasta el límite de trece meses, aun cuando el trabajador haya sido sustituido.

#### **Artículo 37. Otras percepciones.**

A) AYUDA POR JUBILACIÓN: Al producirse la jubilación de un trabajador con más de diez años al servicio de la empresa y menos de veinte, percibirá de la misma, en una paga única, veinte días de su salario. Con más de veinte años de servicio en la empresa, recibirá de la misma el importe íntegro de cuarenta días de salario en una sola paga. Se respetarán, en todo caso, las superiores ayudas que por este concepto se vengán realizando en la empresa.

B) JUBILACIÓN VOLUNTARIA: Los trabajadores con más de veinte años en la empresa, en el caso de que se decidiesen a jubilarse con anterioridad a la edad legal de jubilación, percibirán las siguientes indemnizaciones:

- Tres años antes: 8 mensualidades.
- Dos años antes: 6 mensualidades.

Se respetarán, en todo caso, las ayudas superiores que por este concepto se hubieran establecido en las empresas.

C) SEGURO ACUMULATIVO DE ACCIDENTES: Las empresas afectadas por el presente convenio suscribirán un seguro contra accidentes que cubra los riesgos de muerte e invalidez total y absoluta y gran invalidez de los trabajadores, como consecuencia real y directa de todo accidente corporal que pueda ocurrirles, sea en el ejercicio de su profesión o fuera de ella, por la cuantía de 14.252 euros.

D) AYUDAS POR DEFUNCIÓN: En caso de fallecimiento del trabajador sea cual fuere el tiempo de servicio en la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derecho habientes el importe de tres mensualidades iguales, cada una de ellas, a la última que el trabajador percibiera, incrementada en todos los emolumentos inherentes a la misma (total de la masa salarial).

E) DESCUENTO EN COMPRAS: Las empresas afectadas por el presente convenio podrán establecer, por acuerdo con sus trabajadores, un sistema de descuento para facilitar la compra de los trabajadores en estos establecimientos.

#### **Artículo 38. Incremento salarial.**

Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo son las recogidas en el mismo y específicamente en las tablas del anexo I. Dichas tablas son el resultado de incrementar:

- Para el año 2019 se producirá un incremento sobre las cuantías del año 2018 consistente en un 1,7% en las tablas salariales del convenio colectivo.
- Los atrasos se abonarán en el mes siguiente a la publicación del nuevo convenio colectivo.

#### **Artículo 39. Revisión salarial.**

Para el año de vigencia del presente convenio, no se establece cláusula de revisión salarial alguna.

#### **Artículo 40. Formas de pago.**

El pago del salario se efectuará en efectivo, por cheque nominativo o transferencia bancaria, por períodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre observada en cada empresa.

La empresa queda obligada, al verificar las pagas periódicas, a entregar a los trabajadores el recibo de salario oficial o autorizado.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos a cuenta de los salarios devengados. Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 41. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio.**

Se estará a lo previsto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

### **Capítulo VII Régimen disciplinario**

#### **Artículo 42. Principios de ordenación.**

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

**Artículo 43. Graduación de las faltas.**

## A) SE CONSIDERAN COMO FALTAS LEVES:

1) La suma de las 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 por que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3) Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o 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 de público.

6) El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiese causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podría ser considerada 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.

## B) SE CONSIDERAN COMO FALTAS GRAVES:

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 en los géneros o material de la empresa.

4) Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

5) Las discusiones con otros trabajadores en presencia de 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.

## C) SE CONSIDERAN COMO FALTAS MUY GRAVES:

1) Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

2) La simulación de accidente o enfermedad.

3) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los 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, 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 o por razón de sexo. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose 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 manifiesta 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) Incumplir consciente o negligentemente la normativa higiénico-sanitaria de aplicación en la manipulación de alimentos, o la de prevención de riesgos laborales, siempre que el trabajador haya sido informado de los riesgos del puesto y de las medidas de protección aplicables.



16) 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 44. Sanciones.**

1) RÉGIMEN DE SANCIONES: Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. 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.

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

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

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

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

3) 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 faltas 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.

#### **Artículo 45. Sobre infracciones y sanciones de orden social.**

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido sobre infracciones y sanciones en el orden social y el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la seguridad social, regulan el derecho administrativo sancionatorio de los empresarios, así como de las mutuas patronales de accidentes de trabajo y agencias de colocación y, simultáneamente, representan las garantías de los trabajadores en un estado social y democrático de derecho. A sus contenidos y procedimientos se someten expresamente las partes firmantes del presente convenio colectivo así como el capítulo IV del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

### **Capítulo VIII. Salud laboral y Seguridad Social**

#### **Artículo 46. Principios generales.**

La Ley 31 de 1995, de 10 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios y trabajadores y las competencias que en esta materia tienen los delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud y que a continuación se resume.

A tal fin, se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio convenio colectivo.

Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión Mixta determine.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

#### **Artículo 47. Derechos de los trabajadores en materia de salud laboral.**

A) DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Ese deber genérico del empresario se concreta en las empresas en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los trabajadores.

B) EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ACCIÓN PREVENTIVA. La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el empresario realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

C) EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN. El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. Como norma general, en todo centro de trabajo y especialmente los que se encuentren a más





de dos kilómetros de la población, existirá un botiquín con material preciso para curas de urgencia o que por su escasa importancia no requiera intervención facultativa.

D) DERECHO DE INFORMACIÓN. El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban las informaciones necesarias en relación con:

1) Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función.

2) Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos.

3) Las medidas de emergencia y evacuación.

4) Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

E) DERECHO A LA FORMACIÓN. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario. Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquélla del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

F) CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

G) DELEGADOS DE PREVENCIÓN. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus competencias son las siguientes:

–Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

–Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los trabajadores, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

Sus facultades son las siguientes:

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.

b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los trabajadores/ as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.

c) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los trabajadores/ as durante la jornada.

d) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.

e) Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

Los Delegados de Prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud, dispondrán de todo el tiempo necesario para recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas.

Se consultará a los delegados de prevención para la contratación de los servicios de prevención ajenos o implantación de servicios de prevención propios.

H) ROPA DE TRABAJO Y EPIS. Las empresas vendrán obligadas a proporcionar dos equipos completos por año, así como las prendas y materiales necesarios para su seguridad. En aquéllas que por circunstancias especiales de producción se requieran más prendas, se arbitrarán los medios adecuados para ello. La calidad y confección de las mismas deberá ser adecuada a la utilización y duración para las que están destinadas. En lo referente a ropa de trabajo y equipos especiales de prescripción por criterios de seguridad e higiene en el trabajo, se entenderá el equipamiento del trabajador sin limitación de su duración.

El empresario, con carácter general, adoptará medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. Para poder implantar protección individual, la empresa se atenderá a lo estipulado en su Evaluación de Riesgos laborales.

I) LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31 de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normas de desarrollo.

#### **Artículo 48. Deberes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.**

Corresponde a cada trabajador velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.



Los trabajadores deberán, en particular:

- a) Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.
- g) El incumplimiento por los trabajadores de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 49. Reconocimiento médico anual.**

Se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores, respetando en todo caso la intimidad del trabajador y la confidencialidad de los datos. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo.

#### **Artículo 50. Seguro de accidentes.**

Las empresas afectadas por el presente convenio suscribirán un seguro contra accidentes que cubra los riesgos de muerte y la invalidez total y absoluta como consecuencia real y directa de todo accidente corporal que pueda ocurrirles, sean en el ejercicio de su profesión o fuera de ella. La suma será la que se establece en el artículo 37 del presente convenio para toda su vigencia.

### **Capítulo IX. Derechos de los trabajadores**

#### **Artículo 51. De los representantes de los trabajadores.**

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los comités de empresa o delegados de personal y a los delegados sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

#### **Artículo 52. De los sindicatos.**

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respecto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los trabajadores. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

#### **Artículo 53. De la acción sindical.**

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:
  - a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
  - b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
  - c) Recibir la información que le remita su sindicato.
2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:
  - a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
  - b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
  - c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en empresas o centros de trabajo con más de doscientos cincuenta trabajadores.

#### **Artículo 54. De los cargos sindicales.**

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o comarcal donde no hubiere el nivel anterior, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:
  - a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.



b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, ya sean reuniones o asambleas con las secciones sindicales, el Comité o los trabajadores, o en reuniones de discusión o negociación con la dirección de la empresa, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras y comisiones mixtas o paritarias del convenio colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

#### **Artículo 55. De los delegados sindicales.**

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de doscientos cincuenta trabajadores, cualesquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representados, a todos los efectos, por un delegado sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido comunicará por escrito a la dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de delegado sindical.

2. Funciones de los delegados sindicales: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

3. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.

4. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etc., a los Comités de Empresa.

5. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

6. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones graves o muy graves que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

7. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

9. El delegado o delegada sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

10. Las empresas darán a conocer a los delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa y delegados, los TC 1 y TC2.

#### **Artículo 56. Comités de empresa y delegados de personal.**

A. Sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y/o delegados de personal las siguientes funciones:

1) Ser informados trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2) Conocer el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad, por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3) Emitir informe, con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de las empresas.

4) Emitir informe:

–Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

–Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.



## 5) Conocer:

–El modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité o delegados para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

–Las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, y los índices de siniestralidad.

6) Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

7) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

8) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir e establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

9) Se reconoce al Comité de Empresa o delegados de personal capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia por decisión mayoritaria de sus miembros.

10) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto o delegados/as de personal, observarán sigilo debido en las materias de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. In todo caso ningún tipo de documento entregado por la empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines que motivan su entrega.

## GARANTÍAS:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal. En el supuesto despido de representantes legales de los trabajadores la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador o trabajadora optase por ésta. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas de cuarenta. Se podrá, a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité y delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, debiendo efectuarse por período de tiempo predeterminado.

**Artículo 57. Cuota sindical.**

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

**Artículo 58. Prácticas antisindicales.**

Cuando, ajuicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que dieran en calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente.

**Artículo 59. De la mujer trabajadora.**

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, etc., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad



de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.

Así pues, atendiendo al texto de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona-puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Las partes firmantes del presente convenio rechazan cualquier tipo de discriminación y, en especial, la que pueda producirse respecto a la mujer trabajadora por su condición de mujer. Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida no sólo por el ordenamiento jurídico español, sino también por este convenio.

#### **Artículo 60. Violencia de género.**

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá una reducción de jornada. La reducción será de forma interrumpida o continuada, siendo facultad del trabajador la elección de que, la reducción se lleve a efecto bien en la jornada de mañana, bien en la jornada de tarde. Según la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integras, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

#### **Artículo 61. De los discapacitados.**

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes.

Las partes firmantes del presente convenio rechazan cualquier tipo de discriminación y, en especial, la que pueda producirse respecto de los trabajadores discapacitados o inmigrantes y respecto de cualquier persona por razón de su raza, religión o ideología. Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida no sólo por el ordenamiento jurídico español, sino también por este convenio.



## Capítulo X. Vigilancia, Mediación e Interpretación

### Artículo 62. Comisión paritaria.

A) DEFINICIÓN: A tenor de lo previsto en el artículo 85.3.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

B) COMPOSICIÓN: La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro representantes de centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo y cuatro representantes de la organización empresarial signataria del mismo, quienes designarán entre sí dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Durante la vigencia del presente convenio y hasta que fuera sustituido por otro, las personas que componen la Comisión Paritaria son:

Por la Asociación de Empresarios de Alimentación de Toledo:

–María Victoria Gutiérrez Lobato.

–Javier Amor Sánchez de Ron.

–Pilar Cantarero García.

–Jerónimo De Mesa Buigues.

Asesora: Marisa Nevado Maestre.

Por Comisiones Obreras:

–Josué Merchán Guerrero del Valle.

–Santiago Zafrilla Poveda.

–Maribel Árias de Celis.

–Miguel Ángel Cubillo Cañego.

C) FUNCIONES: La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación del convenio.

b) Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 41.

e) Emitir «Informe o dictamen no vinculante» para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo.

f) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.

g) Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente convenio colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación de convenio.

D) SEDE DE LA COMISIÓN: El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la sede del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha, calle Dinamarca en Toledo, sedes de las organizaciones firmantes, y las partes, previa comunicación a la misma, podrán acordar la sustitución de sus representantes en ella.

E) PROCEDIMIENTO: La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los Secretarios, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia. Mediante acuerdo, los Secretarios convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el orden de día. Transcurrido el plazo previsto las partes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el ASEC Castilla-La Mancha.

### Artículo 63. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin condicionamiento alguno al «Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla La Mancha» y su reglamento de aplicación, o sistema que lo sustituya, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Así mismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla La Mancha, creado a raíz de la firma del acuerdo, o sistema que lo sustituya.

### Artículo 64. Comisión Paritaria Definición Categorías.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria para la definición de las categorías profesionales recogidas en este convenio.

## Disposiciones adicionales

### Disposición adicional primera.

Se acuerda que en todos los artículos del presente convenio se haga referencia o contengan disposiciones a su vez incluidas en normas de ámbitos superiores, si fueran derogadas o sufrieran



modificación alguna o algunas de estas normas, el artículo al que hagan referencia se deberá adaptar a la nueva normativa. A tal fin se reunirá la Comisión Paritaria, que convocará a la Comisión Negociadora del convenio, a la mayor brevedad posible, para acordar los cambios necesarios.

#### **Disposición adicional segunda.**

Las multas de circulación que se produzcan conduciendo un vehículo de la empresa deberán de ser abonadas por ésta, siempre que no sean por temeridad o manifiesta negligencia del mismo conductor.

#### **Disposición adicional tercera.**

A los conductores que en el ejercicio de su trabajo les fuera retirado el permiso de conducir, ya sea por la autoridad competente o por no reunir las aptitudes requeridas por la Ley vigente, será acoplado en otro trabajo que sea factible durante el tiempo que persista esa situación.

#### **Disposición adicional cuarta.**

Medidas específicas en prevención del acoso sexual.

Ambas partes (empresas y trabajadores/as) manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En las empresas del sector se establecen las siguientes medidas:

–Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

–Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

–Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

–La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en la empresa, se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre

PROTOCOLO de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse en vía administrativa o penal.

Se inicia mediante la presentación de la denuncia de la persona afectada con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto.

Se creará una comisión de investigación compuesta por un representante de la empresa, la representación legal de los trabajadores si existiera y en caso contrario un representante de éstos.

Se llevarán a cabo todas las actuaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos, dándose trámite de audiencia a los intervinientes.

Siempre deberá observarse el carácter confidencial de todas las actuaciones e intervinientes porque afecta directamente a la dignidad, intimidad y honorabilidad de las personas afectadas.

Hasta la resolución del expediente, la empresa establecerá cautelarmente la separación entre la víctima y el/la presunto/a acosador/a, siendo este/a último/a el que será objeto de movilidad, temporal y que no supondrá en ningún caso modificación de sus condiciones de trabajo, protegiendo así, preferentemente a la persona objeto de acoso.

En el plazo máximo de quince días se resolverá la existencia de acoso que dado que está tipificada como falta muy grave se sanciona con una suspensión de empleo y sueldo de o despido, o la inexistencia de acoso que supondrá la restitución de los trabajadores a su puesto inicial.

Cuando no puedan constatar los hechos, no podrán adoptarse medidas disciplinarias pero deberá hacerse una supervisión para que realmente no se produzca ninguna situación de acoso.

**MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO**

El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, a la salud y seguridad y al empleo.

Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.



Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Se recomienda a la empresa la adopción de las medidas contenidas en el Código de conducta Comunitario para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo elaborado en 1992 por la Comisión Europea.

En lo que respecta a la prevención:

Se recomienda que la empresa elabore una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que los trabajadores tengan derecho a presentar denuncias si aquél se produce.

Así mismo se recomienda que en la declaración de principios se explique con claridad lo que se entiende por comportamiento indebido, el cual, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Además, debería explicarse el procedimiento que ha de seguirse en caso de denuncia o de solicitud de ayuda; asimismo, es conveniente indicar las medidas disciplinarias. La declaración debe incluir el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra represalias. Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada a todos, de manera que sean lo más conscientes posible del problema. Los supervisores explicarán la política de la organización, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información. La puesta en práctica de una formación destinada a ellas es un medio importante de lucha contra el acoso sexual.

Por lo que se refiere a los procedimientos:

Es preciso elaborar procedimientos claros y precisos que incluyan una orientación práctica sobre cómo abordar este problema. Dicha orientación debería subrayar los derechos del trabajador y los límites dentro de los cuales deben ejercerse.

Es conveniente aconsejar a los trabajadores que primero intenten resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo.

Si la persona continúa con su comportamiento, debería presentarse una denuncia. A tal fin, se recomienda poner en práctica un procedimiento oficial de examen de las denuncias que inspire confianza a los trabajadores y en el que se especifique a quién debe presentarse la denuncia.

Se recomienda asimismo que se nombre a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y ayuda. Tanto la persona que ha presentado la denuncia como la persona objeto de la misma tienen derecho a ser representadas por un sindicato, un amigo o un compañero.

La empresa deberá controlar y revisar el funcionamiento de los procedimientos a fin de comprobar que son eficaces. Las investigaciones deben ser realizadas por personas independientes, con tacto y con el debido respeto tanto de los derechos de la persona que ha presentado la denuncia como de los de la persona objeto de la misma. Las denuncias han de resolverse con rapidez y de forma confidencial, al término de una investigación centrada en los hechos.

Toda infracción de la política de la organización debe considerarse como falta contra la disciplina. Debería haber normas de disciplina que establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo, e indicarse la gama de sanciones. Las represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una denuncia se considerarán como una falta contra la disciplina.

#### **Disposición adicional quinta. DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas del sector y sus trabajadores, firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de dichas empresas, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

De conformidad con lo establecido en los artículos 45.2 y 46 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueban las presentes Medidas de Igualdad.

El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

Las presentes medidas no eximen a las empresas que estén obligadas legalmente (que tengan más de doscientos cincuenta trabajadores) a negociar su Plan de Igualdad.

#### **MEDIDAS DE IGUALDAD**





Estas medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres las empresas de este sector.

Para ello se establece una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como OBJETIVOS principales los siguientes:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.

Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores del sector.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

**ÁREAS DE ACTUACIÓN** Selección, promoción y desarrollo personal.

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.



**ANEXO I**  
**ÁREAS FUNCIONALES, GRUPOS PROFESIONALES, NIVELES SALARIALES Y CATEGORÍAS**

GR. PR.	ÁREAS FUNCIONALES					NIV. SAL.
	Administración	Ventas	Logística	Servicios técnicos	Servicios auxiliares	
I	Director					1
	Supervisor (Encargado General)					2
	Titulado de grado superior (Médico)					3
	Jefe de departamento (Jefe de personal, Jefe de compras, Jefe de ventas)					3
	Titulado de grado medio (ATS)					4
II	Jefe administrativo (Jefe de administración financiera)		Encargado de logística (Jefe de almacén)			3
		Dependiente Mayor (A EXTINGUIR)		Encargado de servicio técnico (NUEVA)	Encargado de servicios auxiliares (Jefe mantenimiento)	4
	Jefe de sección administrativa (NUEVA)	Jefe de establecimiento (1º Encargado establecimiento)				5
		Jefe de sección comercial (Encargado de sección)				5
	Técnico administrativo (Contable)					5
			Jefe de sección logística (Jefe de línea)	Jefe de sección de servicio técnico (Jefe de línea)	Jefe de sección de servicios auxiliares (Jefe de línea)	7
		Técnico Comercial (2º Encargado establecimiento)	Técnico de logística (NUEVA)	Técnico de servicio técnico (NUEVA)	Técnico de servicios auxiliares (NUEVA)	7
III					Cajero	5
		Viajante A (representante-viajante sin incentivos)				6
	Oficial administrativo	Dependiente				8
		Televendedor (NUEVA)	Especialista de logística (Oficial de 1ª, Conductor 1ª, Conductor máquinas elevadoras)	Especialista de servicio técnico (Oficial de 1ª)	Especialista de servicios Auxiliares (Oficial de 1ª, Escaparartista)	9
		Viajante B (representante-viajante con incentivos)				10
IV	Auxiliar administrativo	Ayudante de dependiente			Auxiliar de Caja	11
			Auxiliar A de logística (Oficial de 2ª, Mozo Especialista, Conductor 2ª, Almacenero)	Auxiliar A de servicio técnico (Oficial de 2ª, Mozo Especialista)	Auxiliar A de servicios auxiliares (Oficial de 2ª, Mozo Especialista, Conductor 2ª, Almacenero, Rotulista, Envasador Reponedor, Vigilante, Telefonista-Recepcionista)	11
			Auxiliar B de logística (Ayudante, Mozo)	Auxiliar B de servicio técnico (Ayudante, Mozo)	Auxiliar B de servicios auxiliares (Ayudante, Mozo, Personal de limpieza)	12



**ANEXO II. TABLAS SALARIALES.**

**TABLA SALARIAL 2019**

GRUPOS	NIVELES	CATEGORÍAS	SALARIO MES EUROS	LOCOMOCIÓN EUROS
I	1	Director	1.262,92	57,38
I	2	Encargado General	1.214,37	57,38
I	3	Jefe de Personal	1.165,83	57,38
II	3	Jefe Adm. Financiera	1.165,83	57,38
I	3	Jefe de Compras o Ventas	1.165,83	57,38
I	3	Médico	1.165,83	57,38
II	3	Jefe de Almacén	1.165,83	57,38
II	4	Jefe de Mantenimiento	1.107,38	57,38
I	4	A.T.S.	1.107,38	57,38
II	5	1º Encargado Establecimiento	1.048,94	57,38
II	5	Encargado de Sección	1.048,94	57,38
II	4	Dependiente Mayor (a extinguir)	1.105,02	57,38
III	6	Repre/Viajante (sin incentivos)	1.033,36	57,38
III	10	Repre/Viajante (con incentivos)	955,40	57,38
II	7	2º Encargado Establecimiento	1.021,66	57,38
II	7	Jefe de Línea	1.021,66	57,38
III	6	Cajero Contable	1.048,94	57,38
III	9	Escaparatasta	990,52	57,38
III	8	Oficial Administrativo	1.009,98	57,38
III	9	Conductor de la, Oficial de la	990,52	57,38
III	8	Dependiente	1.009,98	57,38
III	9	Conductor de Maq. Elevadoras	990,52	57,38
IV	11	Auxiliar Administrativo	951,50	57,38
IV	11	Conductor de 2", Oficial de 2"	951,50	57,38
IV	11	Rotulista	951,50	57,38
IV	11	Mozo Especialista	951,50	57,38
IV	12	Ayudante y Mozo	915,94	57,38
IV	11	Auxiliar de Caja	951,50	57,38
IV	11	Envasador Reponedor	951,50	57,38
IV	11	Almacenero	951,50	57,38
IV	12	Personal de Limpieza	915,94	57,38
IV	11	Vigilante	951,50	57,38
IV	11	Telefonista-Recepcionista	951,50	57,38
IV	11	Ayu.-Dependiente	951,50	57,38

N.ºI.-6439