



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Almacenistas de Frutas y Verduras y Almacenistas de Plátanos de Bizkaia (código de convenio 48000075011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 10 de junio de 2022 por la representación patronal y la representación sindical del sector.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 30 de junio de 2022.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ALMACENISTAS DE FRUTAS
Y VERDURAS Y ALMACENISTAS DE PLÁTANOS DE VIZCAYA**

CAPITULO I

ÁMBITO, VIGENCIA, DENUNCIA Y REVISIÓN**Artículo 1.—Ámbito de aplicación**

El presente Convenio Provincial afecta a todas las Empresas y personas trabajadoras de Asentadores de Frutas y Verduras de Vizcaya y Almacenistas de Plátanos.

Artículo 2.—Ámbito territorial

Las disposiciones del presente Convenio regirán en todas las empresas de la Provincia de Vizcaya, dedicadas a la actividad referida en el artículo 1 y a aquellas que, residiendo en otro lugar, tengan establecimientos dentro de la provincia, en cuanto al personal adscrito a ellos.

Artículo 3.—Ámbito personal

Quedan amparados en las normas pactadas en este Convenio, todas las personas trabajadoras a que se refiere el artículo 1 del mismo.

Artículo 4.—Ámbito temporal y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», y tendrá una duración de hasta el 31 de diciembre de 2022, si bien sus efectos económicos salariales se retrotraerán al 1 de enero de 2022.

Ambas partes acuerdan que el Convenio, quede denunciado a partir del 31 de diciembre de 2022, comprometiéndose las partes a iniciar las deliberaciones durante el mes de enero siguiente.

Los atrasos a que diere lugar la aplicación del convenio serán abonados por las Empresas en el plazo máximo de un mes, contado a partir de la fecha de su publicación.

CAPITULO II

SALARIOS, CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS Y CLÁUSULA DE DESCUELQUE**Artículo 5.—Condiciones más beneficiosas y mínimo garantizado**

Al considerarse las condiciones pactadas en este Convenio como mínimas en su conjunto, las empresas que tengan pactadas condiciones más beneficiosas, las mantendrán siempre que en su conjunto resulten más favorables que las pactadas en este Convenio. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del ET.

A todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional, se les garantiza un incremento mínimo sobre los salarios realmente percibidos antes del 31 de diciembre de 2011, de forma que aquellas personas que a dicha fecha tuvieran un salario real superior al establecido en el convenio colectivo precedente (publicado en el «Boletín Oficial de Bizkaia» número 193 de fecha 7 de octubre de 2011) tendrán derecho a percibir cantidades equivalentes a las pactadas para el resto de las personas trabajadoras cuyo salario actual responda estrictamente a la aplicación de lo pactado en aquel convenio. En todos los casos siempre evidentemente que las empresas empleadoras no hubieran incrementado el salario de los/las trabajadores/as afectados/as por el convenio a partir del 31 de diciembre de 2011, en cuyo caso tales cantidades – cualesquiera percibidas desde el 1 de enero de 2012-, cualquiera que sea su nomenclatura y forma de abono, se podrán destinar en su totalidad para el cumplimiento de este mínimo garantizado.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquier cuestión de interpretación y/o aplicación de lo dispuesto en el presente artículo y en el siguiente que pudiera originar un conflicto o reclamación, individual o colectiva, se deberá someter con carácter previo y obligatorio a la comisión paritaria del convenio para que esta intervenga con carácter previo al plan-



teamiento formal del mismo en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.

Artículo 6.— Salarios

Las retribuciones pactadas en este Convenio para el año 2022, se recogen en la tabla anexa y son consecuencia de la aplicación de un incremento del 6,5%, aplicado sobre la tabla del año 2011 actualizada en un 7,5%. Los sueldos del personal, correspondientes a su categoría profesional, se considerarán como mínimos.

Pago único no consolidable (periodo 2012-2021)

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en aquellas empresas que no hayan incrementado a sus trabajadores/as el salario desde el ejercicio 2011 y, por lo tanto, su plantilla no haya percibido incrementos salariales desde el último año de vigencia del convenio colectivo anterior y durante la ausencia de este, abonarán a cada trabajador/a una cantidad equivalente a 2.000€ brutos.

Se aclara que esta cantidad es para una persona trabajadora a jornada completa que a fecha 31 de diciembre de 2021 permaneciera en la empresa y llevara prestando servicios en ella de forma ininterrumpida desde el 1 de enero de 2012. Si se hubiera incorporado con posterioridad al 1 de enero de 2012 y/o estuviera a tiempo parcial percibirá dicha cantidad proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios y/o a la jornada realizada.

Las empresas que mediante los incrementos salariales aplicados a partir del año 2011 (desde el 1 de enero de 2012) y hasta el 31 de diciembre de 2021 hayan abonado a los/las trabajadores/as al menos dicha cantidad (2.000€) no tendrán que abonar la misma y aquellas que hayan abonado una cantidad inferior abonarán la diferencia. Se aclara que, si las personas trabajadoras durante dicho periodo (2012-2021) hubieran percibido mediante los incrementos aplicados por la empresa una cantidad superior, en ningún caso deberán reintegrar cantidad alguna.

Igualmente se aclara que computarán como incrementos cualesquiera abonados por la empresa desde el 1 de enero de 2012, independientemente de su nomenclatura, se hayan producido por aplicación unilateral de la empresa, por acuerdo individual o colectivo, o por convenio colectivo firmado. Y que no computarán aquellos incrementos salariales que respondan realmente a la aplicación por las empresas de lo pactado en el Convenio Colectivo de Almacenistas de Frutas y Verduras y Almacenistas de Plátanos de Bizkaia 2010-2011 (por ej.; incrementos salariales por razón de la antigüedad regulada en el artículo 8).

Las empresas que tengan que abonar a sus trabajadores/as la cantidad íntegra podrán fraccionar el pago en un máximo de tres pagas, en cualquier caso, como máximo en un año desde la firma del convenio colectivo. Si no tuvieran que abonar la cantidad íntegra el plazo máximo de abono será de 6 meses desde la firma del convenio colectivo.

Artículo 7.— Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad y Beneficios consistirán en una mensualidad del salario base y la antigüedad en cada una de ellas, respetándose los derechos adquiridos.

Las gratificaciones de julio y navidad se devengarán dentro de cada año por semestres naturales y la de beneficios se devengará anualmente liquidándose la de cada ejercicio en el mes de marzo del ejercicio económico siguiente.

Artículo 8.— Antigüedad

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en bienios en la cuantía señalada en el Anexo I

El cómputo se realizará desde el ingreso en la Empresa, teniendo en cuenta todo el tiempo servido en la misma.

**Artículo 9.— Horas extraordinarias**

En virtud del acuerdo suscrito el 5 de enero de 1999 entre Confebask (Adegi-Cebek-Sea) y los sindicatos ELA, LAB, CC. OO y UGT se acordó como Principio General el suprimir las horas extraordinarias, salvo:

- Las de fuerza mayor.
- Concurso de circunstancias no previsibles con anticipación suficiente, cuando no sea posible la realización de la prolongación de la jornada por nuevo personal, por alguna de estas causas:
 - Que el tiempo de trabajo por su brevedad no posibilite una nueva contratación.
 - Imposibilidad de nuevas contrataciones en el tiempo requerido.
 - Porque los servicios públicos de empleo, requerida su colocación, no faciliten a la empresa personal con cualificación adecuada al puesto correspondiente.
- La compensación de las horas extraordinarias no suprimidas será por tiempo de descanso, con duración superior al realizado. Podrá pactarse el pago económico si son de fuerza mayor, y en los supuestos en que los servicios públicos de empleo no faciliten los trabajadores adecuados. La compensación económica será con el recargo del 75% o del 200% sobre la hora ordinaria, según sea laborable o festivo.

Artículo 10.— Plus de transporte

Las empresas abonarán a su personal cuyo domicilio diste más de 2 Km. del centro de trabajo, en concepto de plus de distancia el coste íntegro de los transportes públicos colectivos más idóneos que hayan de utilizarse por el trabajador para acudir desde su domicilio al centro de trabajo.

En los casos en que no existan medios de transporte públicos, las empresas abonarán en 2022 a las personas trabajadoras, en concepto de plus de distancia la cantidad de 0,247 euros por cada km, o fracción superior de 500 metros, garantizando como mínimo el precio del billete.

No se abonará el plus a aquellas personas que empleen medios de transporte proporcionado por las empresas, ni a las que pudiendo hacerlo optaran voluntariamente por otro medio de transporte.

Las cantidades que resulten de aplicar las normas anteriores serán según el domicilio de los/las trabajadores/as a su ingreso en la empresa no procediendo su revisión por cambio de domicilio y otras causas, salvo las circunstancias y condiciones previstas en la Orden Ministerial de 10.2.1958, cuyo contenido se da por reproducido.

Artículo 11.— Dietas y gastos de locomoción

Al personal que se le confiera por la Empresa alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado, previa presentación de los justificantes.

Artículo 12.— Kilometraje

Cuando la persona trabajadora efectúe viajes o servicios con vehículo propio por mandato de la Empresa, ésta le abonará en 2022 0,44 euros por Kilómetro justificado.

Artículo 13.— Quebranto de moneda

Todas las personas trabajadoras que por sus funciones habituales realicen cobros o pagos, percibirán en 2022, salvo acuerdo anterior o posterior entre las partes, la cantidad de 20,91 euros al mes.

Artículo 14.— Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza se abonarán incrementadas en el 30% sobre el



salario base. El cómputo se efectuará en fracciones de 30 minutos, y cuya cuantía se fija en el Anexo.

Artículo 15.— Plus conductor/repartidor/a

Todas las personas trabajadoras que realicen funciones de conductor/repartidor/a, percibirán en 2022 por tal motivo 22,12 euros mensuales.

Este plus será compensable y absorbible con otras retribuciones superiores abonadas por la Empresa.

Artículo 16.— Descuelgue

En caso de que alguna empresa comprendida dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo pretendiera por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción la inaplicación temporal del presente convenio colectivo deberá iniciar un periodo de consultas en los términos de los artículos 41.4 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas y ante la Comisión paritaria del convenio, cuando se solicite su intervención, si la Empresa decidiera continuar y acudiera al Acuerdo interconfederal sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 («Boletín Oficial del País Vasco» de 4 de abril) al entender que concurren las causas legalmente establecidas, la RLT o, en su defecto, la Comisión de trabajadores/as designada conforme a los artículos 41.4 y 82.3 del ET, estará obligada a aceptar una mediación voluntaria con propuesta (de un mediador/a). Dicha mediación se regulará por los requisitos establecidos en el acuerdo PRECO citado; es decir, la propuesta del mediador/a se presumirá aceptada por las partes si en el plazo de 5 días hábiles siguientes a la notificación de la propuesta no consta el rechazo por escrito a la misma por alguna de las partes.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes por sometimiento expreso de ambas podrán sustituir la mediación anterior por el arbitraje regulado en el procedimiento Preco.

Asimismo, para acudir al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenio Colectivos Estatutarios (ORPRICCE) o a la Comisión Nacional consultiva de Convenios Colectivos (CCNCC) si resultara legalmente competente, será necesario el acuerdo con la RLT o, en su defecto, con la Comisión designada de trabajadores/as.

Todo lo anterior lo es sin perjuicio de la obligación de las partes durante todo el procedimiento de inaplicación de actuar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

CAPITULO III**JORNADA LABORAL, VACACIONES, FIESTA PATRONAL Y LICENCIAS****Artículo 17.— Jornada laboral**

La jornada de trabajo para el presente convenio será de 1.637 horas efectivas de trabajo anuales y cuya distribución semanal no podrá exceder de 36 horas y 40 minutos.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas ininterrumpidas, y el descanso semanal deberá ser como mínimo de 36 horas.

Dentro del mes de enero de cada año, las empresas elaboraran un calendario laboral que deberá ser comunicado a la representación sindical y expuesto en lugar visible en el centro de trabajo.

Artículo 18.— Vacaciones

Serán de 23 días laborables y el período de disfrute comprendido entre el 1 de abril y el 30 de septiembre.



Cuando por exigencia del empresario se disfrute fuera del periodo establecido se incrementará en 4 días naturales el periodo vacacional, o la parte proporcional a los días disfrutados fuera de dicho periodo.

El comienzo de disfrute de vacaciones no podrá coincidir con festivos ni víspera de festivos, debiendo ser conocida la fecha de disfrute por el trabajador con dos meses de antelación.

Las empresas que para la concesión de vacaciones a sus trabajadores procediera al cierre del centro de trabajo, implicará obligación para éstos a disfrutarlas.

Artículo 19.— Retribución de vacaciones

Para la retribución de vacaciones se tendrá en cuenta:

- I. Salario de calificación
- II. Antigüedad
- III. Media de las primas y pluses de los tres meses anteriores a su disfrute, excluyendo expresamente la media de comisiones o cualquier contraprestación en función de las ventas o compras.

Artículo 20.— Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 20 días naturales en caso de matrimonio
- b) 3 días en los casos de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres o hijos.

Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días, si excede de 250 km y 1 día si es superior a 150 km.

- c) 2 días de licencia por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que podrán disfrutarse mientras dure el hecho causante, pudiéndose coger los días de manera continua o discontinua.

Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días, uno de de los cuales al menos será laborable.

- d) Un día por traslado de domicilio habitual
- e) Seis días por fallecimiento del cónyuge
- f) Un día en los casos de matrimonio de hermanos, padres o hijos consanguíneos o políticos y nietos.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, así como la necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, en ambos casos justificándolos debidamente.

- h) Tres días en los casos de nacimiento o adopción de hijos/as, siendo uno al menos laborable, siempre. Se aclara que en este supuesto corresponderá el permiso solo cuando el/la progenitor/a distinto de la madre biológica no solicite la prestación por nacimiento del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores que obliga a la suspensión de la relación laboral de forma inmediata al parto.

Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días, si excede de 250 km y 1 día si es superior a 150 km.

- i) Las empresas concederán permisos no retributivos para los exámenes de obtención de carné de conducir, limitándolo a una convocatoria.
— Estas licencias y las ya recogidas en convenio tendrán los mismos derechos las parejas que demuestren certificado de convivencia.



- Se establece una licencia sin retribución de hasta 15 días por enfermedad grave, hospitalización y/o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad siempre que estos hechos sucedan fuera del Estado Español y estén debidamente acreditados.

Artículo 21. – Fiesta patronal

Para conmemorar la festividad de San Miguel, patrono de la actividad, no se concederá licencia retribuida y las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, percibirán en 2022 una dieta de 171,06 euros.

El día de San Fausto, fiesta local de Basauri, dado el carácter provincial del Mercado, será sustituida por el día 2 de enero y 26 de diciembre del mismo año, para el personal de Mercabilbao.

CAPÍTULO IV

INGRESOS, CESES Y EXCEDENCIAS

Artículo 22. – Contrataciones a tiempo parcial

En los contratos a tiempo parcial se aplicará el salario del convenio en proporción a la jornada pactada en el contrato.

Artículo 23. – Periodo de prueba

Siempre que se concierte por escrito, podrá realizarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado de grado medio, superior y director: 6 meses.
- Resto de personal: 2 meses.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa y este tiempo que ha de transcurrir en calidad de prueba, le será computado a efectos de antigüedad.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 24. – Cese voluntario y liquidación

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de esta con un plazo de preaviso de 15 días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de su liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 25. – Excedencias

La persona trabajadora con una antigüedad en la empresa al menos de dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años, no pudiendo dedicarse a la misma actividad, ni por cuenta propia ni ajena, y sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos.

Si el período de excedencia que se solicitase fuese de hasta un año, la empresa se verá obligada al término de la excedencia a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniera a sustituir al excedente.

Para optar a este derecho de excedencia deberá ser solicitada por motivos familiares, de estudio, de perfeccionamiento profesional, de salud o cualquier otro análogo.

Si por imperativo legal se estableciese un período mínimo de excedencia, el plazo fijado en el párrafo anterior se incrementará hasta equipararlo al citado período mínimo.



CAPÍTULO V
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 26.— Disposiciones comunes a todo el personal

Las clasificaciones del personal de este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provista todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento que exista en una empresa una persona trabajadora que realice funciones especificadas en la definición de una determinada categoría profesional, habrá de ser remunerado, como mínimo, con la retribución que dicha categoría tenga asignada.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad.

Cuando se produzca una vacante de superior categoría tendrá preferencia para ocuparla las demás personas trabajadoras de la empresa siempre que reúnan los requisitos de formación y capacitación requeridos para el nuevo puesto.

Artículo 27.— Clasificación del personal según la función

El personal a que se refiere el presente Convenio Colectivo se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican.

- A. Personal Directivo.
- B. Personal de Administración.
- C. Personal Mercantil.
- D. Personal Obrero.

A. Clasificación del personal directivo

Director/a-Gerente

Es quién, a las órdenes inmediatas de la empresa, y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Jefe/a de Personal

Es quién, al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

Jefe/a de compras

Es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

Jefe/a de ventas

Es quién tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan, como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a las cuales deben realizarse.

B. Clasificación del personal de administración

Oficial/a Administrativo/a

Es quién, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística de capa-



cidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

Contable

Se incluyen en estas categorías a aquellos oficiales administrativos, que tengan como principal misión manejar algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos contables, o máquinas auxiliares, y que por su complejidad requieran poseer conocimientos sobre sus técnicas o sistemas.

Auxiliar Administrativo/a

Es el que, con sus conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc.

Independientemente, puede realizar el auxiliar, otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como anotar los pesos, etc.

Auxiliar de caja

Es quién realiza el cobro de las ventas realizadas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos, y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

C. Clasificación del personal mercantil

Encargado/a o jefe/a de almacén

Es el que, bajo la directa dependencia de la empresa, tiene a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

Visitador/a

Es quién, por cuenta de la empresa, realiza fuera o dentro de sus establecimientos gestiones, visitas y encuestas de índole comercial, administrativa, o de relaciones públicas.

Viajante

Es el empleado que, al servicio de una sola persona, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los perdidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

Comprador/a-Vendedor/a

Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados, tales como descarga de género, limpieza, apartar el género, comprar, vender, y pasar a limpio la venta.

Conductor/a-Repartidor/a

Además de la conducción de un vehículo perteneciente a la Empresa, desempeña las siguientes funciones: carga, limpieza, descarga, aparta género, preparación de género, envasado y reparto.

D. Clasificación del personal obrero

Mozo/a especializado/a

Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio, ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer de embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte, pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes, como por ejemplo carga y descarga, pudiendo encomendarle trabajos de limpieza del establecimiento.



CAPÍTULO VI
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 28.— Faltas, sanciones y prescripción

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas que se establecen en los artículos siguientes:

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

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del trabajo sin causa fundada, inferior a 30 minutos, si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
6. No atender al público con corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, o facilitados incorrectamente. Si tales irregularidades se cometieran intencionadamente o de forma maliciosa serán constitutivas de falta grave, y si deparasen perjuicio para la empresa, como muy graves.
8. Las discusiones entre trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa.

Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en un mes.
2. Ausencia sin causa justificada, de uno o dos días durante el periodo de treinta días.
3. Abandono del trabajo sin causa fundada superior a 30 minutos, si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo esta falta podrá ser considerada como muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a las órdenes de sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, será considerada como falta muy grave.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar, sin oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.



10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la empresa.
11. Fumar dentro de los locales del centro de trabajo.
12. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Faltas muy graves

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- 1 Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante el año.
- 2 El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la Empresa como a los/las compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
Hacer negociaciones de comercio por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la Empresa.
- 3 La falsedad en las circunstancias del accidente, la simulación de enfermedad o accidente, y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
- 4 Simular la presencia de otra persona trabajadora, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la Empresa.
- 5 Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 6 Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones de edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 7 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
- 8 La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
- 9 Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes/as o familiares, así como a los/las compañeros/as de trabajo y al público en general.
- 10 La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.
- 11 Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, en favor de otras empresas.
- 12 Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
- 13 Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 14 Las discusiones entre trabajadores/as en presencia del público.
- 15 Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 16 Abandono del trabajo en puesto de responsabilidad
- 17 La ausencia injustificada al trabajo durante tres días laborables consecutivos dentro de un mes o de cinco días alternos en un trimestre.
- 18 La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de los doce meses siguientes de haberse producido.

*Régimen de sanciones*

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

Sanciones máximas

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

- 1) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- 3) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Prescripción

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

La enumeración de faltas descritas se hace título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a las personas trabajadoras, en virtud de incumplimientos laborales.

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

CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES Y SALUD LABORAL**Artículo 29. — Garantías sindicales**

- a) Los/las delegados/as y Comités de empresa dispondrán de 25 horas mensuales cada uno para gestionar asuntos relacionados con su cargo.
- b) Los/las delegados/as y Comités de empresa dispondrán de tablón de anuncios y de un local dentro de la empresa para reunirse.
- c) La empresa deberá informar con carácter previo a su ejecución en los casos de expedientes de crisis, en todas sus variantes, a la representación sindical de la empresa.
- d) Asambleas: Los Trabajadores tienen derecho a reunirse en la empresa fuera de las horas de trabajo.

El comité o delegados/as de Personal serán quienes convoquen presidan o garanticen el orden de la asamblea y deberán poner en conocimiento de la Dirección de la Empresa la convocatoria de asamblea con 24 horas de antelación y acordar con la misma las medidas que se consideren oportunas.

- e) Excedencias Sindicales: Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa a las personas trabajadoras que solicitasen excedencias con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter al menos provincial. Dichas excedencias tendrán carácter de forzosas por el tiempo que dura el mandato sindical y que se regularán por las disposiciones generales de aplicación de dicha materia.

**Artículo 30.— Seguridad en el trabajo y salud laboral**

Con la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de fecha 8 de Noviembre de 1.995, incorpora a la legislación española, en materia de prevención, seguridad y salud laboral, las normas de derecho comunitario en la materia contenidas en las Directivas de la CEE 89/391, 94/33 y 91/383, las partes firmantes del presente Convenio estiman que la mejor protección de los trabajadores del Sector de la Alimentación de Vizcaya en materia de seguridad y salud laboral se obtiene con la remisión a la Ley de prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento y que es de obligada aplicación y observancia para las empresas y trabajadores del Sector de Alimentación de Vizcaya.

En los casos previstos en el artículo 148 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se dotará a los trabajadores de zapatos o botas adaptadas a los riesgos a prevenir.

Toda persona trabajadora afectada por el Convenio recibirá a su ingreso en la empresa y cada año, dos prendas adecuadas para su trabajo, incluyendo prendas impermeabilizadas en los trabajos a la intemperie o en los casos que requiera, siendo en todos los casos homologados por la Asociación de Empresarios y dos delegados/as Sindicales.

CAPÍTULO VIII**VARIOS****Artículo 31.— Prendas de trabajo**

Para la reposición de las prendas deterioradas será obligación de la persona trabajadora la entrega de las anteriores.

Las prendas para recibir serán: pantalón y camisa o buzo; jersey y chaleco; bata para las mujeres salvo que opten por otras prendas.

Toda persona trabajadora afectada por el Convenio recibirá, a su ingreso en la empresa y cada año, dos uniformes o prendas adecuadas a su trabajo, incluyendo prendas impermeabilizadas en los trabajos a la intemperie o en los casos en que se requiera y cuando lo solicite el trabajador, una faja ortopédica de protección para los esfuerzos y que será sustituida cuando esté deteriorada. Los dos juegos de ropa se entregarán uno en el mes de octubre y otro en el mes de mayo.

Asimismo, las empresas facilitarán bianualmente un chaleco y pantalones acolchado o prenda similar a aquellas personas trabajadoras que presten su actividad en zonas ambientales del centro de trabajo que pudieran ser calificadas de frescas.

Artículo 32.— Revisión médica y consulta médica

La persona trabajadora avisando con la posible antelación y en caso de enfermedad justificada, tiene derecho a acudir a consulta médica, cuantas veces sea necesario, presentando con posterioridad en la Empresa la correspondiente justificación, y en el supuesto de que se observaran incumplimientos o abusos de este derecho, se someterá a la comisión mixta.

Las empresas, a través de las Mutuas Patronales que atienden los servicios sanitarios de las mismas, reconocerán a todos los trabajadores una vez al año. Aquellas empresas que carezcan de servicios sanitarios propios establecerán los medios necesarios para que las personas trabajadoras sean reconocidas anualmente. Los resultados serán notificados a los interesados.

Artículo 33.— Contrato de relevo

Los firmantes de este Convenio Colectivo garantizan a todos los trabajadores sujetos al mismo a acogerse a la modalidad de contratación de jubilación parcial/relevo reguladas en el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores y conforme a la normativa vigente en el momento de la firma del presente convenio colectivo.

La concreta aplicación de los contratos dentro de las posibilidades que ofrece la norma será negociada entre las empresas y los trabajadores, buscando fórmulas que favorezcan la creación de nuevos empleos.

**Artículo 34.— *Traslados***

En los casos de traslado de empresas se compensarán los posibles perjuicios que se ocasionen a la persona trabajadora por comidas, viajes tiempo invertido y cuya cuantía se negociará en cada caso con la empresa.

Artículo 35.— *Abono en caso de enfermedad o accidente*

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas, en caso de enfermedad común o profesional o de accidente, sean o no de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones, durante el periodo de permanencia en estado de Incapacidad Transitoria (I.T.), incluidas las gratificaciones extraordinarias.

El complemento a cargo de la empresa quedará condicionado a que el trabajador previamente a dicha situación (I.T.) reúna los requisitos legales vigentes para acceder a la prestación, y sin que en ningún caso el derecho pueda exceder de un máximo de doce meses, y siempre que no varíe el porcentaje de cobertura a cargo de la Seguridad Social o del empresario, ni el número de días a cargo de éste.

Artículo 36.— *Fomento del euskera*

Todas las notas y avisos de la Dirección de la empresa se redactarán en euskera y castellano.

Artículo 37.— *Seguro de vida*

Las empresas mantendrán las pólizas de seguro actualmente en vigor, que tenían contratadas unas garantías de 6.000 euros.

Artículo 38.— *Premio fidelidad*

Todos los trabajadores que cumplan 33 años de antigüedad en la empresa recibirán, por una sola vez, un premio en cuantía de 600 euros. Este premio se abonará con carácter retroactivo a todas las personas trabajadoras que, reuniendo los requisitos, se encuentren en la plantilla de la empresa. Dado su carácter de premio no será revisable salvo pacto expreso entre las partes.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera.— *Comisión paritaria*

La Comisión paritaria para la vigilancia, cumplimiento o interpretación auténtica de lo pactado, estará formada por un representante de cada central sindical firmante e igual número de representantes por las empresas.

Disposición Final segunda.— *Procedimiento para solventar discrepancias en el seno de la comisión paritaria*

Los firmantes de este Convenio se obligan a adoptar un procedimiento de conciliación o mediación de los previstos en el PRECO II con carácter previo a la utilización del procedimiento público de conciliación o de la vía Jurisdiccional respecto a toda clase de conflictos derivados de la interpretación o aplicación de este Convenio.

Igualmente se comprometen, en relación con los conflictos colectivos indicados a recurrir al procedimiento de conciliación o de mediación del PRECO II que inicie la mayoría de una de las partes, requiriendo en cambio el inicio del procedimiento de arbitraje el acuerdo de ambos.

Disposición Final Tercera.— *Derecho supletorio*

En todo aquello no previsto en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales aplicables.

**ANEXO I
TABLA SALARIAL 2022****Nocturnidad**

	Euros/Mes	Cada 30 minutos
Director/a Gerente	1.781,43	1,24
Jefe/a de Compras o Ventas	1.550,18	1,06
Encargado/a y jefe/a de Almacén	1.524,32	1,03
Oficial/a Administrativo/a	1.447,33	1,02
Vendedor/a	1.374,48	0,95
Auxiliar Administrativo. Caja	1.303,94	0,88
Conductor/a/Repartidor/a	1.318,60	0,88
Mozo/a Especializado/a	1.303,94	0,88

— Antigüedad: Cada bienio: 25,78.