

personas titulares de los puestos de trabajo que se relacionan la competencia para el cotejo y autenticación de copias de documentos públicos y privados que se presenten para ser tramitados en el ámbito de la Delegación Provincial de Obras Públicas y Vivienda.

Primero. En virtud de la competencia atribuida por el artículo 23 del Decreto 204/1995, de 29 de agosto, por el que se establecen medidas organizativas para los servicios administrativos de atención directa a los ciudadanos, en relación a la expedición de copias autenticadas de documentos privados o públicos, vengo a delegar la competencia para el cotejo y autenticación de copias de documentos públicos y privados que se presenten para ser tramitados en el ámbito de la Delegación Provincial de Obras Públicas y Vivienda de Sevilla, según establece el artículo 13.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y el artículo 101 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, en el personal funcionario cuyos puestos de trabajo se detallan a continuación, adscritos a esta Delegación Provincial de la Consejería de Obras Públicas y Vivienda en Sevilla.

- NG. de Personal y Régimen Interior (Cód. 272710).
- U.D. Personal, Nóminas y SS. (Cód. 11738710).
- NG. de Expropiaciones (Cód. 272910).
- NG. de Contratación (Cód. 7788910).
- SC. de Contratación (Cód. 8203510).
- NG. de Tramitación (Cód. 7787110).
- NG. de Tramitación (Cód. 1737910).
- NG. de Registro (Cód. 7787110).
- Auxiliar Administrativo (Cód. 275210).
- Administrativo (Cód. 11806010).
- Administrativo (Cód. 275010).
- SC. Inspección y Sanciones (Cód. 1738110).
- SC. Asuntos Jurídicos (Cód. 272810).
- SC. Protección y Legalidad (Cód. 7787510).
- NG. de Contratación (Cód. 11740310).
- NG. Gestión Económica (Cód. 272610).
- NG. Régimen Interior (Cód. 11739810).
- NG. de Tramitación (Cód. 273610).
- Asesor Técnico (Cód. 11977510).
- SC. Vivienda Protegida (Cód. 273710).
- NG. de Administración (Cód. 274110).
- SC. Gestión y Ejecución de Planes (Cód. 2301410).
- Auxiliar Administrativo (Cód. 11806210).
- Auxiliar de Gestión (Cód. 11805310).
- SC. Rehabilitación (Cód. 7788010).
- Asesor Técnico (Cód. 273110).
- Asesor Técnico (Cód. 273810).
- Auxiliar Administrativo (Cód. 11806110).
- OF. Ordenación Territorio (Cód. 9516910).

Segundo. En las copias autenticadas que se expidan mediante cotejo, en virtud de la presente delegación se hará constar esta circunstancia.»

CONSEJERÍA DE EMPLEO

RESOLUCIÓN de 5 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Grupo Hermanos Martín.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Grupo Hermanos Martín (Cód. 7101575), recibido en esta Dirección

General de Trabajo en fecha 25 de mayo de 2010, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 10 de mayo de 2010 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de las Consejerías en relación con el decreto 136/2010, de 13 de abril, por la que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mencionado Convenio al Consejo Andaluz de relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 5 de julio de 2010.- El Director General, Daniel Alberto Rivera Gómez.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO HERMANOS MARTÍN

ÍNDICE

Título Preliminar: De la Negociación Colectiva

Capítulo I. Partes firmantes.

Artículo 1. Partes signatarias.

Capítulo II. Ámbito de aplicación.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Artículo 4. Ámbito personal.

Artículo 5. Ámbito temporal.

Capítulo III. Denuncia y prórroga. Absorción y compensación. Condición más beneficiosa. Unidad e indivisibilidad del Convenio.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

Artículo 7. Absorción y compensación.

Artículo 8. Unidad e indivisibilidad del Convenio.

Capítulo IV. Comisión paritaria.

Artículo 9. Composición y funciones.

Capítulo V. Clasificación profesional.

Artículo 10. Disposiciones generales y actividades.

Artículo 11. Factores de valoración.

Artículo 12. Distribución por grupos, actividades y categoría.

Artículo 13. Reordenación profesional.

Artículo 14. Promoción profesional y cobertura de vacantes.

Capítulo VI. Organización del trabajo.

Artículo 15. Jornada.

Artículo 16. Distribución de la jornada.

Artículo 17. Calendario Laboral.

Artículo 18. Horario de trabajo. Cuadro horario.

Artículo 19. Descanso semanal.

Artículo 20. Trabajo en domingos y festivos.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Artículo 22. Fiestas.

Artículo 23. Vacaciones.

Artículo 24. Permisos retribuidos.
Artículo 25. Permisos no retribuidos.
Artículo 26. Permisos recuperables.

Capítulo VII. Movilidad funcional y geográfica.

Artículo 27. Movilidad funcional.
Artículo 28. Movilidad geográfica.

Capítulo VIII. Contratación. Modalidades y duración del contrato.

Artículo 29. Contratación indefinida. Tiempo completo y tiempo parcial.
Artículo 30. Suspensiones en contratación temporal.
Artículo 31. Contrato por obra o servicio determinada.
Artículo 32. Contrato eventual.
Artículo 33. Contrato de interinidad.
Artículo 34. Periodo de prueba.
Artículo 35. Preavisos y ceses.

Capítulo IX. Sistema retributivo.

Artículo 36. Salario mínimo garantizado.
Artículo 37. Salario base de grupo.
Artículo 38. Antigüedad.
Artículo 39. Pagas extras.
Artículo 40. Complemento de productividad.
Artículo 41. Dietas y kilometraje.
Artículo 42. Trabajos en cámaras de frío.
Artículo 43. Horas nocturnas.
Artículo 44. Reparto de beneficios.

Capítulo X. Aspectos sociales.

Artículo 45. Enfermedad o accidente.
Artículo 46. Maternidad y paternidad.
Artículo 47. Reducción de jornada por motivos familiares.
Artículo 48. Reducción voluntaria de la jornada.
Artículo 49. Excedencias.
Artículo 50. Premios por boda y natalidad.
Artículo 51. Ayudas a la conciliación familiar.
Artículo 52. Seguro colectivo e indemnización por fallecimiento.
Artículo 53. Descuento para empleados y empleadas.
Artículo 54. Prendas de trabajo.
Artículo 55. Fundación MAS.
Artículo 56. Igualdad de trato y oportunidades.
Artículo 57. Acoso moral y sexual.

Capítulo XI. Seguridad y salud laboral.

Artículo 58. Principios.
Artículo 59. Vigilancia de la seguridad y salud en los centros de trabajo.
Artículo 60. Reconocimientos médicos.
Artículo 61. Prevención de riesgos laborales.
Artículo 62. Seguridad en los centros de trabajo.
Artículo 63. Elección de las y los delegados de prevención por los trabajadores.
Artículo 64. Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, servicios médicos de empresas y servicios de prevención.
Artículo 65. Hospitalización fuera de la residencia habitual.
Artículo 66. Inspección de trabajo.
Artículo 67. Equipos de protección.
Artículo 68. Plan de prevención.
Artículo 69. Formación.
Artículo 70. Nuevas tecnologías y organización del trabajo.
Artículo 71. Trabajos nocturnos.
Artículo 72. Maternidad y evaluación de riesgos.
Artículo 73. Listados de accidentes producidos. Información.
Artículo 74. Comité de seguridad y salud.

Capítulo XII. Acción sindical.

A. REPRESENTACIÓN UNITARIA

Artículo 75. De la información a los y las trabajadoras.
Artículo 76. Garantías sindicales.
Artículo 77. Información de la empresa a las y los representantes de las trabajadoras y trabajadores.
Artículo 78. Permisos sindicales/ Acumulación de horas sindicales.
Artículo 79. Condiciones económicas y profesionales.
Artículo 80. Derechos sindicales de cargos electos.
Artículo 81. Comité Intercentros. Constitución.
Artículo 82. Reuniones del comité intercentros.
Artículo 83. Funciones y competencias del comité intercentros.
Artículo 84. Delegado/a del comité intercentros.
Artículo 85. Representantes de las trabajadoras y trabajadores, gastos por actividades.
Artículo 86. Reglamento de funcionamiento interno del comité intercentros.
Artículo 87. Asesores sindicales.
Artículo 88. Trabajadoras/es miembros de la Comisión negociadora del Convenio.

B. SECCIONES SINDICALES

Artículo 89. Principios.
Artículo 90. Prácticas antisindicales.
Artículo 91. Cuota sindical.

Capítulo XIII. Régimen disciplinario.

Artículo 92. Concepto.
Artículo 93. Principios legislativos.
Artículo 94. Criterios generales.
Artículo 95. Graduación de faltas.
Artículo 96. Faltas leves.
Artículo 97. Faltas graves.
Artículo 98. Faltas muy graves.
Artículo 99. Régimen de sanciones.
Artículo 100. Sanciones.
Artículo 101. Prescripción.
Artículo 102. Expediente disciplinario a trabajadores y trabajadoras.
Artículo 103. Expediente disciplinario a los y las representantes de las trabajadoras y trabajadores.

Disposiciones transitorias.

Disposición final.

Anexo 1. Descripción categorías Grupo 1.
Anexo 2. Descripción categorías Grupo 2.
Anexo 3. Descripción categorías Grupo 3.
Anexo 4. Descripción categorías Grupo 4.
Anexo 5. Descripción categorías Grupo 5.
Anexo 6. Tablas salariales.

TÍTULO PRELIMINAR DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CAPÍTULO I

Partes firmantes

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte la empresa, representada por don Justo Martín González, con DNI 27.299.265 J y don Jesús Roncero Rodríguez, con DNI 28.891.408 G y de otra parte la representación de las trabajadoras y trabajadores elegidos de las distintas empresas y provincias que forman el Grupo, don Ramón Fernández Cantos, con DNI 28.714.981 X, don Francisco José Perea Fernández, con DNI 51.346.184 H, don José Luis Portillo Vega, con DNI 28.788.049 F, don Roberto Almendros Mo-

hino, con DNI 28.746.425 J, don Francisco Morales Paz, con DNI 52.269.866 C, don Emiliano Gutiérrez Piñero, con DNI 77.800.392 V, don Daniel Soto Rubio, con DNI 28.641.834 A, don Manuel Luque Romero, con DNI 25.046.918 X, doña Carmen Llano Lama, con DNI 34.059.125 N, don Bernardo Silva Sánchez, con DNI 27.906.709 G, don Francisco J. Pérez Diéguez, con DNI 28.601.018 N, doña Francisca García Ibars, con DNI 27.317.868 D.

CAPÍTULO II

Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación a las siguientes empresas:

GRUPO HNOS. MARTIN, S.A.
 SUPERMERCADOS MARTIN, S.A.
 SEVILLANA DE SUPERMERCADOS, S.A.
 SEVILLANA DE CARNES, S.L.
 DISTRIBUCIÓN Y ENVASADOS DE ALIMENTOS HNOS.

MARTIN, S.L.

ANDALUZA DE SUPERMERCADOS HNOS. MARTÍN, S.L.
 SUROESTE DE SUPERMERCADOS, S.L.
 SUPERMERCADOS EL ALTOZANO, S.L.
 MERCAMABEL, S.A.
 TINTORERIA FULGOR, S.L.
 INSTALACIONES JAMAGO, S.L.
 PROYECTOS Y EDIFICACIONES JEMARGO, S.L.
 INMOBILIARIA VITRUBIO MARGON, S.L.
 MAS SPORT GIMARGON, S.L.
 ECISAMA, S.L. SOCIEDAD COMANDITARIA SIMPLE
 GESTISUR, S.L. SOCIEDAD COMANDITARIA SIMPLE
 SOCIEDAD AUXILIAR DE SERVICIOS EMPRESARIALES

2005 AIE

VITRUBIO PROMOCIONES ANDALUZAS, S.L.
 MAS SPADEL GYM, S.L.

Dichas Empresas pertenecen a la agrupación empresarial de Grupo Hermanos Martín, en adelante Grupo MAS, y por tanto el ámbito de aplicación de este convenio englobará a las mismas, sea cual sea la forma de venta, actividad o gestión comercial que realice, tanto sea la venta al por mayor como al por menor.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo incluidos en el ámbito funcional que tenga establecidos o que en el futuro establezca el denominado Grupo de Empresas Hermanos Martín en el territorio de la Comunidad Autónoma Andaluza, durante el periodo de vigencia del citado convenio.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente convenio regulará las relaciones laborales del personal dedicado a la actividad de las mencionadas empresas, de acuerdo con el objeto social definido, mediante contrato de trabajo cualesquiera que fuesen sus cometidos ya sea personal fijo, temporal, a tiempo parcial o con cualquier otra modalidad de contratación vigente.

Artículo 5. Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será de tres años, desde el 1 de mayo de 2010 al 30 de abril de 2013, ambos inclusive, con independencia de la firma y su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

CAPÍTULO III

Denuncia y prórroga. Absorción y compensación. Condición más beneficiosa. Unidad e indivisibilidad del Convenio

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

La denuncia del Convenio Colectivo, podrá realizarse por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad

con lo dispuesto en los artículos 86 y 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito y con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prorrogas si las hubiese y deberá contener los preceptos que se pretende revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar. De no producirse la denuncia en el plazo previsto se entenderá prorrogado por periodos anuales completos.

En el plazo máximo de un mes desde la recepción de la comunicación de la denuncia efectuada por una de las partes firmantes, ambas partes están obligadas a celebrar la reunión constitutiva de la Comisión Negociadora del presente Convenio, en la cual se establecerá un plan de negociación del nuevo Convenio Colectivo.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión, manteniéndose la totalidad de su contenido obligacional y normativo.

Artículo 7. Absorción y compensación. Garantías ad Personam y Condición más beneficiosa.

El conjunto de pactos que contiene el presente convenio sustituye, íntegramente, las condiciones tanto económicas como de trabajo, existentes a la fecha de su entrada en vigor en cualquiera de las empresas afectadas, quedando comprendidas y compensadas con la nueva regulación convencional independientemente de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía, con excepción de las garantías «ad personam» comprendidas en el párrafo siguiente.

Con carácter estrictamente personal se respetarán las situaciones económicas que, en conjunto y cómputo anual, superen las condiciones establecidas en el presente convenio, también consideradas en su conjunto y en cómputo anual. A estos efectos, se efectuarán las siguientes operaciones:

1. Se tomarán todos los conceptos retributivos inalterados durante el último año natural, excepto los gastos o suplidos.

2. Se tomará el bruto anual correspondiente a cada trabajadora o trabajador según su categoría de origen y antigüedad en virtud del convenio colectivo provincial que le afectare.

3. Se tomarán las retribuciones brutas fijas anuales de la nueva tabla salarial para cada grupo y categoría.

4. Se calculará la diferencia entre los puntos 3 y 2 y se dividirá entre doce mensualidades.

5. El resultado será denominado complemento ad personam, que podrá compensarse y absorberse hasta un máximo del 20% cada año.

6. El importe mensual del complemento ad personam será detruido del plus de responsabilidad o incentivos que las trabajadoras o trabajadores vinieren percibiendo.

7. El resultado definitivo de la operación anterior no llevará consigo incremento retributivo adicional a los que actualmente se vienen percibiendo a no ser que estuviesen por debajo de las tablas salariales mínimas de este convenio, caso en el cual se estaría a las mismas, tratándose en cualquier caso de una reorganización y redistribución de los actuales conceptos salariales.

En cualquier caso la retribución global anual de cada persona incluida en el ámbito de aplicación de este convenio, resultante de la adecuación de las nuevas tablas retributivas, no podrá ser inferior a la que viniere percibiendo antes de la firma de la presente disposición.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas acordadas individual o colectivamente, así como las derivadas de los usos y costumbres, siempre que las mismas, globalmente consideradas excedan del presente Convenio Colectivo.

Artículo 8. Unidad e indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible,

aceptándose por las partes que las suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, solo quedará anulado el articulado o parte del articulado afectado. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro del mes siguiente al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de 60 días, contado a partir de la firmeza de la resolución, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo sobre la materia que no ha superado el control de la legalidad, se comprometen a someterse al procedimiento arbitral previsto en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (SERCLA).

CAPÍTULO IV

Comisión Paritaria

Artículo 9. Composición y funciones.

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.2.e) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio, de la vigilancia de su estricto cumplimiento. Estará integrada por ocho miembros designados por cada una de las partes negociadoras en este convenio, de entre los cuales se nombrarán un/a Presidente y un/a Secretario/a. Cada uno de estos cargos corresponderá a una de las partes integrantes de la Comisión, eligiéndose anualmente, y con carácter alterno entre los bancos.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- 1.º Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.
- 2.º Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
- 3.º Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
- 4.º Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio, y a cualquier otra competencia asignada a lo largo de este Convenio.
- 5.º Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimadas/os para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo. El sometimiento y resolución de una materia por la Comisión Paritaria eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma.

El planteamiento de acciones o reclamaciones individuales entre la empresa y trabajadoras o trabajadores afectados por el presente Convenio, requerirá la notificación, con carácter preceptivo, a la Comisión Paritaria, con anterioridad al ejercicio de la acción o reclamación ante los órganos judiciales o administrativos competentes, no obstante, el hecho de plantearse la misma no obstaculiza a la persona afectada a presentar la reclamación pertinente ante el organismo competente, incluso antes que la comisión paritaria resuelva la controversia o reclamación, ello en aras de preservar el derecho de cada trabajador o trabajadora y los plazos estipulados legalmente para dicho ejercicio.

Las partes signatarias del presente Convenio se obligan a plantear ante la Comisión Paritaria, las reclamaciones colectivas previas a la interposición de acciones judiciales o administrativas, e igualmente, cuantas dudas y discrepancias de carácter general pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que, mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo de quince días.

Dicha Comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, en el plazo de setenta y dos horas a partir de la fecha de petición, convocándose por la Presidencia e incluyendo en la convocatoria el orden del día así como toda aquella documentación e información que fuere precisa para el conocimiento previo de la materia a tratar. Las reuniones de la Comisión Paritaria tendrán lugar, en primera convocatoria, el día y la hora que se señale, y en segunda convocatoria media hora más tarde.

En primera convocatoria será precisa, para su celebración, la asistencia de los dos tercios de sus componentes y, en segunda convocatoria se celebrará cualquiera que sea el número de asistentes, salvo causas de fuerza mayor que obligue la realización de una nueva convocatoria en los mismos términos y condiciones que la anterior.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de cada representación, y tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

En caso de que la Comisión Paritaria no llegase a acuerdo en cualquiera de los temas de su competencia, en el plazo de quince días desde la convocatoria, en cualquiera de los temas de su competencia, se acudiría a la autoridad administrativa o judicial competente en cada momento, hoy Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales (SERCLA) de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 10. Disposiciones generales y actividades.

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

Sin embargo, desde el momento que exista en una Empresa, una empleada o empleado que realice funciones específicas en la definición de una determinada categoría profesional, habrá de ser remunerado/a, como mínimo con la retribución que dicha categoría tenga asignada.

Los cometidos a desempeñar en cada categoría laboral serán los descritos en los anexos I al V del presente convenio colectivo.

Las actividades del grupo empresarial afectadas por el presente convenio son las siguientes:

- Comercio de la alimentación.
- Hostelería.
- Administración de la empresa.
- Logística.
- Construcción y conservación de infraestructuras.
- Tintorería, lavandería y arreglo, limpieza y planchado de ropa.
- Gimnasios, prestación de servicios de ocio-deportivo, ejercicio físico o prácticas físico-deportiva.
- Metal. Sector siderometalúrgico.

Artículo 11. Factores de valoración.

Los factores que conjuntamente ponderados, se han tenido en cuenta para la inclusión de las trabajadoras y trabajadores en su determinado grupo profesional y, por consiguiente, la asignación de una categoría profesional son los siguientes:

1. Autonomía: entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

2. Formación: concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

3. Iniciativa: referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

4. 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.

5. Responsabilidad: apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

6. Complejidad: entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

Artículo 12. Distribución por grupos, actividades y categorías.

Grupos Profesionales. Definición.

Grupo I.

Elabora la política de organización, de los recursos humanos y materiales de la empresa, la orientación y control de las actividades de la organización conforme con el programa establecido o políticas adoptadas por la empresa. Dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo. Económicamente tiene la responsabilidad por sus errores y faltas afectas a toda la organización. Tiene acceso y utiliza información privilegiada. También se incluyen en este grupo las titulaciones universitarias superiores o equivalentes que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Están incluidos en este grupo a modo orientativo los siguientes: Directores/as, Subdirectores/as, Supervisores/as, Jefes/as de compras, Jefes/as de Ventas, Gestores/as de pedercederos, Responsable de formación, Jefe/a de tesorería, Jefe/a de personal, Responsable de Proyectos. También se incluyen en este grupo los titulados/as universitarios/as superiores, tales como, arquitecto/a, ingeniero/a, médico/a, asesor/a laboral, contable o fiscal, etc.

Grupo II.

Realiza con un alto grado de autonomía, iniciativa, creatividad y responsabilidad actividades complejas con objetivos definidos y concretos, pudiendo partir de directrices muy amplias y con una gran aportación de los conocimientos personales técnicos. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por sus colaboradores y colaboradoras y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia. Económicamente, la responsabilidad por sus errores y faltas tienen importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa, así como sus aciertos son colateralmente positivos. Tiene acceso y utiliza información privilegiada. También se incluyen en este grupo las titulaciones universitarias medias o equivalentes que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Están incluidos en este grupo a modo orientativo los siguientes: Encargados/as de supermercados, Encargados/as de cafeterías, Encargados/as de tintorería, Jefes/as de sección logística en cualquiera de sus especialidades, Responsables de devolución, Responsables de reclamaciones, Responsables de radiofrecuencia, Responsables de inventarios, Encargados/as de obras., Arquitecto/a técnico/a, Ingeniero/a técnico/a, Técnico/a de sistemas, Analista de sistemas, Programador/a, etc.

Grupo III.

Personal que realiza funciones que suponen la realización de tareas con objetivos globales definidos y cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. En caso de tener trabajadores y trabajadoras a su cargo gestionará los recursos humanos realizando acciones encaminadas a orientar y dirigir su comportamiento, hacia el logro de objetivos, supervisando las funciones que estos desarrollan. Ejercen, en caso de delegación, determinadas funciones de responsabilidad en cuanto a la consecución de resultados, implantación y gestión en general.

Están incluidos en este grupo a modo orientativo los siguientes: Segundo/a jefe/a de sección logística, Jefe/a de Grupo logístico, Transportista, Segundo/a Encargado/a de Obra, Oficial 1.ª, Delineante/a, Coordinador/a de mantenimiento, Técnico/a mantenimiento, Técnico/a Deportivo/a, oficial administrativo/a, etc.

Grupo IV.

Comprende al personal que con un adecuado nivel de conocimientos. Ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Necesita formación específica de su puesto de trabajo. Las funciones que realiza pueden implicar esfuerzo físico. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas solo afectan a la misión del puesto, excepto cuando se refiere al servicio prestado al cliente o a la clienta o afecta a la imagen de la empresa. Guarda confidencialidad sobre la información existente en su área de trabajo. Se le exigirá el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad que le son inherentes al puesto.

Están incluidos en este grupo a modo orientativo los siguientes: Dependiente/a de Comercio, Dependiente/a de Hostelería, Dependiente/a de tintorería, costurera/o, Auxiliar Jefe/a de compras, Auxiliar administrativo/a, Controlador/a-vigilancia, Maquinista, Mozo/a de almacén, Oficial 2.ª, etc.

Se incluyen en este grupo los empleados y empleadas que antes de la entrada en vigor de este convenio colectivo estuvieran en la siguiente clasificación: repartidores/a, auxiliares de caja, cajeros, reponedores, ayudantes de sección en cualquiera de sus especialidades, jefes de sección en cualquiera de sus especialidades, segundos encargados de supermercados, segundos encargados/as de cafeterías, cocineros/as, etc.

Grupo V.

Personal que ejecuta un trabajo siguiendo un método preciso y predeterminado, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado existiendo cierta iniciativa o aportación personal que exige la realización de toda tarea, para completar o ajustar las normas al trabajo concreto. Necesita los conocimientos elementales relacionados con la tarea que desempeña pero la información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. Las funciones que realiza pueden implicar esfuerzo físico. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas solo afectan a la misión del puesto, excepto cuando se refiere al servicio prestado al cliente o clienta, o afecta a la imagen de la empresa. Guarda confidencialidad sobre la información básica existente en su área de trabajo. Se le exigirá el conocimiento de las medidas de seguridad básica inherentes a cada puesto.

Están incluidos en este grupo a modo orientativo los siguientes: recepcionista, telefonista, personal de limpieza, peón/a, conserje, guarda, etc.

Categorías Profesionales por actividad empresarial y Grupo profesional.

Se encuadra por actividades las categorías en los diferentes grupos anteriormente definidos y son las siguientes:

COMERCIO		HOSTELERÍA	ADMINISTRACIÓN	LOGÍSTICA	CONSTRUCCIÓN	TINTORERÍA	GIMNASIO	METAL
I	Director/a	Director/a	Director/a de área	Director/a Logística	Director/a Obra		Director/a Gimnasio	Director/a Mantenimiento
	Subdirector/a	Subdirector/a	Subdirectora/a de área	Subdirector/a Logística	Director/a Expansión		Subdirector/a Gimnasio	Subdirector/a Mantenimiento
	Supervisor/a	Supervisor/a	Jefe/a de área		Subdirector/a Expansión			
			Titulado/a de Grado Superior.		Titulado/a Grado Sup.			
II	Encargada/a de supermercado	Encargado/a de cafetería	Jefe/a de Grupo	Jefe/a Sección	Encargado/a de Obra	Encargado/a Tintorería		Jefe/a Mantenimiento
			Titulado/a Grado Medio	Responsable-Especialista	Técnicos Especialistas			
III			Adjunto/a Director/a	Segundo/a Jefe Secc	Segundo/a Encarg. Obra		Técnico Deportivo	Coordinador/a Mantenimiento
			Oficial Adtvo	Jefe/a Grupo	Oficial 1ª			Técnico Mantenimiento
				Personal de Transporte	Delineante			Oficial Adtvo
				Oficial Adtvo	Oficial Adtvo			
IV	Dependiente Comercio	Dependiente Hostelería	Auxiliar Adtvo	Controlador/a (vigilancia)	Oficial 2ª	Dpte Tintorería		Auxiliar Adtvo
				Mozo/a Especialista	Auxiliar Adtvo			
V			Personal de Limpieza	Personal de Limpieza	Personal de Limpieza	Personal de Limpieza	Personal de Limpieza	
			Recepcionista-telefonista		Conserje	Recepcionista-telefonista		
					Peon			
					Guarda			

Las definiciones de las categorías por actividades y grupos profesionales vienen descritas en los anexos 1, 2, 3, 4 y 5 a este Convenio.

Artículo 13. Reordenación Profesional.

A partir de la entrada en vigor del presente texto convencional, las actuales categorías profesionales pasarán automáticamente a renombrarse y ubicarse dentro de los grupos y categorías profesionales descritos en los artículos anteriores, con las funciones y tareas descritas en los Anexos del 1 al 5.

Artículo 14. Promoción profesional y cobertura de vacantes.

Los ascensos entre categorías o grupos profesionales, se realizarán por la Dirección de la Empresa, una vez acreditado el desarrollo profesional del trabajador o trabajadora, o la idoneidad del mismo para el desempeño del puesto de trabajo, y superación del oportuno concurso o pruebas que, en su caso, se establezcan, y respecto a las que, una vez superadas, se consolidará el ascenso. A tal efecto se acuerda la creación de un protocolo de ascenso y promoción a desarrollar en la Comisión Paritaria.

Los aumentos por ascenso se devengarán desde la fecha de prestación efectiva de los servicios en la nueva categoría o puesto de trabajo.

Sobre cualquier controversia que se plantee se deberá notificar previamente a la Comisión paritaria antes de acudir a la Jurisdicción Social.

Tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes los trabajadores y trabajadoras en excedencia de igual categoría

que hubiesen solicitado en tiempo y forma su reingreso, de acuerdo con lo establecido en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Se dará publicidad en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo, de todas aquellas promociones y ascensos que se realicen y que afecten al personal de dichos centros.

CAPÍTULO VI

Organización del trabajo

Artículo 15. Jornada.

La jornada máxima laboral anual se establece en 1.792 horas de trabajo, con un máximo de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Artículo 16. Distribución de la jornada.

En aquellas actividades que se engloban en este convenio, y cuya forma habitual de desarrollo sea de apertura los domingos, por ejemplo en la hostelería, será de jornada de trabajo habitual los domingos. En aquellas otras actividades en las cuales, se apertura los centros de trabajo los domingos con carácter excepcional, ejemplo la distribución de alimentación, serán dichos domingos aprobados por la Administración pertinente los correspondientes a la prestación de servicios, todo ello con los descansos diarios y semanales previstos en este Convenio o, en su caso, en el Estatuto de los trabajadores.

La jornada máxima anual de trabajo efectivo podrá distribuirse en la forma que prevé en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores. Esta distribución deberá respetar los períodos

mínimos de descansos diarios y semanales previstos legal y convencionalmente. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta, a los toques mínimos y máximos de distribución siguientes:

En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo de 6 horas continuadas y máximo de 9 horas efectivas de trabajo.

En cómputo semanal, dichos límites no podrán excederse de 40 horas máximas efectivas de trabajo.

Deberá respetarse el descanso interjornada de al menos 12 horas ininterrumpidas, con las excepciones dispuestas en el RD 1561/95.

Siempre que la duración de jornada diaria exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de 20 minutos, que no será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Los tiempos de espera, presencia o de mera vigilancia, en los que el trabajador o trabajadora no realice trabajo efectivo, estando a disposición del empresario, serán considerados tiempo de trabajo efectivo.

El personal que durante la prestación de servicios realice tareas en cámaras frigoríficas y de congelación, acomodará su jornada a lo dispuesto en el art. 31 del RD. 1561/1995.

En la actividad de conducción y transporte dentro del Grupo, el régimen de jornada y descansos será el actualmente vigente. En este sentido, deberá respetarse escrupulosamente lo establecido reglamentariamente en las disposiciones siguientes:

Reglamento CE 561/2006.

RD 640/2007.

RD 1561/1995.

Artículo 17. Calendario laboral.

Durante el primer trimestre del año natural, las empresas elaborarán e informarán a la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, el calendario laboral general.

En el calendario deben constar los días festivos anuales, de apertura y las vacaciones. Una copia de dicho calendario se entregará a la representación legal de las trabajadoras y trabajadores para su colocación en el tablón de anuncio.

Artículo 18. Horarios de trabajo. Cuadros horarios.

Con carácter trimestral se planificará, en cada centro de trabajo, los cuadros de horario, especificándose los distintos turnos y horas de entrada y salida. Dichos horarios serán asignados a cada persona trabajadora, debiendo conocer la jornada a realizar con 15 días de antelación al inicio del trimestre.

La comprobación y cómputo de la jornada laboral efectiva realizada por cada persona, se llevará a cabo dentro del primer trimestre del año siguiente.

En los horarios se especificará:

- Nombre de la persona trabajadora.
- Pertenencia al grupo profesional.
- Turno de trabajo diario en la empresa.
- Jornada semanal.
- Tiempos de descanso.

Las modificaciones que se produzcan en la planificación de la jornada por causas organizativas imprevisibles, no podrán superar como límite máximo, 20 horas al trimestre.

Aquellas horas que se lleven a cabo fuera de la planificación referida anteriormente, se compensarán con descanso equivalente, dentro del siguiente trimestre, debiendo figurar tal descanso en la planificación siguiente.

Si como consecuencia de los cambios en la planificación la persona trabajadora, no pudiese disfrutar del descanso semanal planificado que le correspondiera, éste se recuperará como máximo en el plazo de cuatro semanas.

Los descansos compensatorios referenciados en los dos párrafos anteriores, se disfrutarán preferentemente en jornadas completas, acumulándose a tal efecto las horas realizadas.

Dentro del sistema dispuesto en el presente artículo, cuando por acuerdo entre la dirección de la empresa, los/as representantes legales de las trabajadoras y trabajadores y las personas interesadas, y siempre que la organización del trabajo lo permita, se podrá establecer la flexibilización de entrada y salida del trabajo, cumpliendo en todo caso la jornada de trabajo establecida para el conjunto del centro de trabajo.

Artículo 19. Descanso semanal:

De acuerdo con el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo de 1995, y el RD 1561/95 de Jornadas Especiales, las modalidades de descanso son las siguientes:

La primera, la constituye el descanso ininterrumpido de día y medio, que comprenderá toda la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes, y el día completo del domingo.

La segunda, es la que denominamos descanso no continuado, que consiste en el disfrute de dos días completos a la semana, uno de ellos, necesariamente, habrá de ser el domingo y el otro cualquier otro día.

La tercera, consiste en un día completo, que será necesariamente el domingo, y dos tardes a la semana, que en ninguno de los casos podrá ser la del sábado.

Al inicio de las relaciones laborales futuras, empresa y trabajador/a pactarán la modalidad de descanso oportuna.

En aquellas actividades en las que se lleve a cabo descanso bisemanal, se mantendrá en los mismos términos. Del mismo modo, en aquellos supuestos en que se viniera disfrutando de un sistema de descanso más beneficioso para las trabajadoras y trabajadores, se seguirá llevando a cabo el mismo régimen de descanso.

Cuando la realización de inventarios o festivos coincida con el día de descanso de cualquier trabajadora o trabajador, este descanso se realizará en cualquier otro día dentro de las dos semanas siguientes.

Artículo 20. Trabajo en domingos y festivos.

Aquellas personas contratadas con anterioridad a la firma del Convenio, cuyo contrato no recoja específicamente la obligación de prestar servicios en domingos o festivos, no tendrán obligación de trabajarlos, salvo si así lo deciden voluntariamente.

Todas aquellas personas que trabajen en domingo o festivo, recibirán una compensación económica del 80% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria, o el descanso compensatorio en la misma proporción expuesta anteriormente. Será elección del trabajador y trabajadora el sistema compensatorio del equivalente del festivo laborado, pudiendo fraccionar la compensación en descanso y en abono retributivo.

Todo lo anteriormente expuesto, no será de aplicación a aquellas empresas del Grupo cuyo objeto social se corresponda con la hostelería, en cuyo caso le será de aplicación las siguientes reglas:

El trabajo en domingo es considerado como día laboral.

En caso de que el trabajador o trabajadora optase por la compensación de los días festivos en descansos, ésta será por el tiempo equivalente, incrementándose los mismos en la parte proporcional de los descansos que por tales días se generen.

Si el trabajador o trabajadora optase por que tales festivos fueran compensados económicamente, percibirán un incremento sobre el valor de la hora ordinaria, equivalente al 80% de recargo.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de suprimir las horas extraordinarias habituales. Sin embargo, y siempre con el consentimiento del trabajador o trabajadora, podrán realizarse aquellas horas extraordinarias

necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas en descanso o económicamente a elección de la trabajadora y/o del trabajador. La compensación económica consistirá en el abono de una cantidad/hora equivalente al valor de la hora ordinaria de cada categoría/grupo, incrementada en un 80%. En caso de elección de descanso compensatorio, se hará por tiempo equivalente a la hora ordinaria con el incremento correspondiente del 80%.

Aquellas condiciones individualmente pactadas que superen las cantidades aquí dispuestas serán respetadas en su totalidad.

Los descansos compensatorios por haber realizado horas extraordinarias se llevarán a cabo en un plazo máximo de tres meses de haberse realizado éstas, manteniendo en todo caso, la preferencia de elección por parte del trabajador o trabajadora en cuanto a las fechas de disfrute de los días compensatorios, que se podrán unir con los descansos semanales.

Las horas extraordinarias que se realicen, en todo caso no podrán sobrepasar el máximo establecido legalmente, figurando las mismas en la nómina mensual del trabajador o trabajadora.

Las empresas están obligadas a entregar mensualmente a las y los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores en el centro de trabajo, una relación nominal de trabajadores y trabajadoras y las horas extraordinarias que han realizado, tanto del personal propio, como del personal subcontratado.

Artículo 22. Fiestas.

Se considerará festivo y no recuperable en jornada completa: el jueves y viernes santos.

Se considerará festivo y no recuperable en jornada de tarde:

a) Miércoles y sábado santo.

b) Martes, miércoles, jueves, viernes y sábado de Feria de Abril de Sevilla capital, y en las provincias, las de las respectivas Ferias Locales (en analogía a la de Abril de Sevilla capital), desde su inicio oficial.

c) Los días 24 y 31 de diciembre, así como el 5 de enero, este último salvo cuando coincida con día que sea viernes o sábado de la semana de que se trate, la jornada de trabajo será de 9,00 a 15,00 horas. En los centros de trabajo donde la jornada sea por turnos, dichos días, uno trabajará el día 24 y el otro turno el día 31, rotándose anualmente.

Si las empresas incluidas en este convenio, decidieran ejercer su actividad, en todos o cualquiera de sus centros de trabajo durante la media jornada de la tarde de los días señalados anteriormente en este artículo, compensarán cada una de estas tardes trabajadas por el personal del centro de trabajo, con el descanso de otra media jornada laboral, que disfrutarán obligatoriamente en el plazo de los cuatro meses siguientes al de la prestación de dicho servicios.

Los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, acumularán dicho descanso al disfrute de las vacaciones anuales.

Artículo 23. Vacaciones

Todas las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho al disfrute por cada año de servicios de 31 días naturales, conociendo las fechas que les correspondan con al menos dos meses de antelación. A estos efectos, dentro de los dos primeros meses de cada año natural deberá estar concluido el calendario vacacional de los respectivos centros de trabajo.

Las vacaciones han de ser solicitadas por el trabajador y trabajadora a través del portal del empleado y la empleada, debiendo comunicar la empresa la conformidad o disconformidad en el plazo máximo de 15 días desde su solicitud.

La trabajadora y el trabajador podrá solicitar sus vacaciones dentro de dos períodos al año. El primero de quince días a disfrutar de forma obligatoria y acumulativa del 16 de junio al 30 de septiembre. El siguiente por dieciséis días a lo largo del resto del año, siendo los períodos mínimos de solicitud de siete días naturales, dejando a elección del trabajador y la trabajadora el poder completar y añadir los dos días sobrantes a cualquiera de dichas semanas elegidas.

Del mismo modo, y de forma excepcional, se podrá acordar las vacaciones por dos periodos, el primero de veintiún días, a disfrutar de forma obligatoria y acumulativa del 16 de junio al 30 de septiembre, y el resto por diez a lo largo del año y en un solo período. Para la elección de esta forma de disfrute vacacional, que podrá aplicarse por unidades simples (establecimientos, departamentos o secciones), ha de darse una conformidad total de la empresa a la unidad a aplicar, por lo que la misma no será extensible al resto de las empresas o actividades.

En los centros de trabajo, cuya actividad lleve aparejada la atención al público, situados en zonas costeras, los trabajadores y trabajadoras no disfrutarán de vacaciones en los meses de verano, vacaciones de Semana Santa y Navidad.

La solicitud de los días de vacaciones en las distintas empresas, establecimientos, departamentos o secciones, será realizada por parte de los trabajadores y trabajadoras, solicitando las fechas acordes a sus necesidades. En caso de coincidencia en la elección entre varios trabajadores/as, se realizará la distribución de los períodos de forma rotatoria, comenzando la primera elección por el trabajador/a más antiguo. Este mismo orden rotatorio se mantendrá para años siguientes, existiendo no obstante, la posibilidad de intercambio vacacional entre los propios trabajadores y trabajadoras en caso de llegar a acuerdo entre ellos. Este acuerdo deberá ser comunicado a la empresa dentro de los plazos estipulados anteriormente.

El comienzo del disfrute de las vacaciones no podrá coincidir con día de descanso, domingo o festivo.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. Durante el primer año de prestación de servicios deberá disfrutarse la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al período devengado antes del 31 de diciembre.

La empresa podrá excluir de la planificación anual de vacaciones aquellos periodos que son conocidos como de máxima actividad (diciembre).

Las trabajadoras que suspendan su contrato de trabajo por maternidad, incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural, o con los períodos de suspensión del contrato regulados en los art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, cuando así lo acrediten, tendrán derecho a disfrutar de las vacaciones anuales pendientes, inmediatamente después de finalizar tal situación, siempre que así lo soliciten por escrito con una antelación mínima de quince días a la fecha disfrute.

Cuando el período de vacaciones no pueda ser disfrutado en la fecha prevista por cualquier causa ajena y acreditada a la voluntad de la trabajadora o trabajador, podrá ser disfrutado en cualquier momento posterior, sin que sea preciso hallarse dentro del año natural.

En el supuesto de que la trabajadora o trabajador finalicen su relación contractual sin disfrute efectivo de las vacaciones anuales, vigentes o correspondientes a ejercicios anteriores, las mismas deberán ser liquidadas, de forma acumulada, en el momento de la finalización del contrato.

Artículo 24. Permisos retribuidos.

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio. Del mismo modo se equipara el permiso para las parejas de hecho que así lo acredite con el registro correspondiente. Estos días podrán ser acumulados a vacaciones en los grupos III, IV y V de la clasificación profesional en todas las actividades.

- Dos días por el nacimiento de hijo o hija, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Se facilitará el permiso en días alternos no acumulables a vacación, descanso, fines de semana, vísperas de festivos o de otros permisos, que se consumirán en el transcurso de los treinta días naturales siguientes al del hecho causante consensuado con la empresa y siendo siempre el primer día de disfrute del permiso, el día del hecho causante.

En caso de nacimiento con cesárea se ampliará el permiso dos días más.

- Un día por traslado del domicilio habitual. Se incrementa un día más si el traslado es fuera de la provincia.

- Dos días para acompañamiento a hijas o hijos menores de 16 años que por razón de enfermedad precise asistencia sanitaria con justificación del mismo, o bien para asistencia a notario o examen de conducir. Dichos días podrán ser usados de forma indistinta y/o acumulativa para cualquiera de los anteriores motivos.

- Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad el trabajador o trabajadora precise asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral. Se entenderá por facultativo/a aquel o aquella que, hallándose habilitado/a al efecto, preste sus servicios tanto en la medicina pública como en la privada.

- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 25. Permisos no retribuidos.

1. Las trabajadoras con anterioridad al inicio del periodo de baja por maternidad, tendrán derecho si así lo solicitan, a un permiso no retribuido, no inferior a un mes y no superior a tres meses, comunicando el mismo con quince días de antelación. Durante el ejercicio de este derecho, las empresas mantendrán las cotizaciones mínimas legalmente establecidas.

2. Se podrá solicitar máximo un mes de permiso no retribuido durante el proceso de adopción internacional.

3. Con motivo de enfermedad de padres o madres, hermanas o hermanos, cónyuge o pareja de hecho, que requieran especiales y continuas atenciones, el trabajador o trabajadora podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo ni

cotización, por una duración mínima de un mes y máxima de tres.

Para la concesión de esta licencia, será imprescindible certificado médico acreditativo de las circunstancias descritas en el párrafo anterior.

Si la evolución de la enfermedad fuere favorable, el trabajador o trabajadora podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa la readmisión en el mismo, desde la fecha de la petición que en todo caso debe realizarse por escrito, con una antelación mínima de 15 días.

Artículo 26. Permiso recuperable.

El empleado/a que desee asistir, en día laboral, a la celebración matrimonial, inscripción como pareja de hecho, bautizo, o primera comunión de padres o madres, hijos/as y hermanos/as, deberán solicitarlo por escrito a la empresa, al menos con quince días de antelación, a través del portal del empleado.

Si con anterioridad a la mencionada solicitud no hubiera sido solicitada también, para dicha finalidad, por el personal del mismo centro de trabajo, en el porcentaje de hasta un 10% de la plantilla del mismo, la empresa concederá el permiso.

Dicha jornada de ausencia al trabajo, no obstante ser retribuidos por la empresa, habrá de ser recuperada en efectividad por el trabajador/a, en la distribución horaria que, al efecto, le sea señalada, la que sumada a la jornada ordinaria habrá de respetar en su duración total los límites establecidos en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 27. Movilidad funcional.

En la regulación de esta materia serán de aplicación las normas contenidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos categorías o grupos, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes, tal y como se dispone en el Art. 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo ello dentro de los límites y con las condiciones que recoge el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 28. Movilidad geográfica.

Se entiende por traslado el cambio definitivo del lugar en la prestación de un servicio que lleve consigo un cambio de domicilio, según lo regulado en el artículo 40.1 del E.T.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado o afectada podrán efectuarse:

1. Por solicitud de la interesada o interesado, formulada por escrito.

2. Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador o trabajadora.

3. Por decisión de la Dirección de la Empresa en el caso de necesidades de organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Como consecuencia de lo expuesto anteriormente, el régimen de compensación será el siguiente:

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado o interesada, previa aceptación de la Dirección de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador o trabajadora se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. En el resto de los traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Realizado el traslado, el trabajador o trabajadora tendrá garantizado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro puedan establecerse.

En concepto de compensación de gastos a que se refiere el artículo 40.1, el trabajador y la trabajadora percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: los de locomoción del interesado/a y familiares que con él o ella convivan o de él o ella dependan, en un solo pago del centro de origen o de su lugar de residencia al de destino, y los de transportes de mobiliario, ropa, enseres, etc.

CAPÍTULO VIII

Contratación. Modalidades y duración del contrato

Artículo 29. Contratación indefinida. Tiempo completo y tiempo parcial.

La modalidad contractual recogida en el presente artículo primará sobre el resto de contrataciones legalmente establecidas con el objeto de generar empleo estable. A estos efectos, el contrato indefinido podrá concertarse a jornada completa o parcial.

Se entenderá por contrato indefinido a tiempo parcial aquel que se realice para la ejecución de tareas por un número de horas inferior a la jornada de un trabajador o trabajadora a tiempo completo comparable, en cada una de las actividades y empresas que componen el grupo.

Se dará prioridad respecto de las contrataciones temporales a contrataciones indefinidas, con jornada anual parcial, concentrables en aquellos períodos en los que por necesidades de la producción, deba aumentar el número de efectivos disponibles en cada una de las respectivas actividades del grupo.

La jornada diaria podrá efectuarse de forma continuada o partida, pudiendo en el último caso, efectuarse una sola interrupción.

La empresa suministrará de forma periódica, información a la representación de los trabajadores y trabajadoras de los porcentajes de contratación indefinida y temporal de las empresas.

Expresamente se contempla en este Convenio que se percibirán las subvenciones y ayudas establecidas o que pudieran establecerse por cada Administración Autonómica.

Artículo 30. Suspensiones en contratación temporal.

La suspensión de los contratos de trabajo temporales del personal sujeto al Convenio, por las causas previstas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no comportará en ningún caso la ampliación de la duración de los mismos, que se extinguirán, una vez se produzca el término fijado contractualmente.

Si por alguna modificación normativa se ampliasen los límites de duración los contratos temporales, respecto a lo establecido en los apartados siguientes, se estará al techo máximo de contratación vigente según la referida normativa.

Artículo 31. Contrato por obra o servicio determinada.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.A del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación con la duración y término que prevean, en su caso, los convenios colectivos sectoriales del mismo ámbito territorial que el presente para la actividad de comercio y otras actividades en cualquiera de sus modalidades.

Artículo 32. Contrato eventual.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.B del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa podrá

acogerse a esta modalidad de contratación con la duración y término que prevean, en su caso, los convenios colectivos sectoriales del mismo ámbito territorial que el presente para las distintas actividades reguladas en el presente convenio.

El límite de esta modalidad de contratación, en ningún caso podrá superar el 30% de la plantilla fija del grupo de empresas.

Artículo 33. Contrato de interinidad.

Para sustituir al personal con derecho a reserva del puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45, 46.3 y 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá recurrir a esta modalidad contractual, así como para cubrir vacantes hasta su cobertura definitiva, con los límites establecidos legalmente.

Artículo 34. Período de prueba.

La duración del período de prueba para el personal de nuevo ingreso, se someterá a lo dispuesto legalmente en materia de colocación, considerándose provisional durante el período de prueba, que en ningún caso, podrá exceder de los siguientes períodos:

- Seis meses para los pertenecientes a los grupos I y II de la clasificación profesional.

- Dos meses para los grupos III y IV de la clasificación profesional.

- 15 días para el grupo V de la clasificación profesional.

Cuando se efectúen contrataciones mediante la modalidad de contrato indefinido se establece un período de prueba de tres meses, cualquiera que sea el Grupo Profesional en el que ingrese el trabajador o trabajadora contratado o contratada.

Durante el período de prueba la trabajadora o el trabajador gozará de todos sus derechos económicos y laborales. La relación laboral podrá ser resuelta a instancia de cualquiera de las partes durante este período sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 35. Preavisos y ceses.

Tanto la empresa como las trabajadoras y trabajadores, deberán preavisar la finalización de la relación contractual con la siguiente antelación:

Grupo I, II y III: 1 mes.

Resto de los grupos: 15 días.

Quedan exceptuados de los referidos plazos los contratos por interinidad, siempre que no se sepa con anterioridad el momento de finalización del mismo.

Si el trabajador/a no realizase este preaviso, perderá el importe equivalente al global de los conceptos salariales correspondientes a los días en que dicho plazo se haya incumplido, que podrán ser reclamados judicialmente si no se pudiesen descontar de las retribuciones pendientes de abonar. Así mismo, si es la empresa la que incumpliese dicho plazo, abonará al trabajador/a los días dejados de preavisar por el importe equivalente al global de los conceptos salariales, pudiendo ser reclamados judicialmente si no se abonasen las referidas cantidades.

CAPÍTULO IX

Sistema retributivo

Artículo 36. Salario mínimo garantizado.

Al ser la intención de ambas partes negociadoras, el beneficio del trabajador o trabajadora en las condiciones salariales pactadas en cada actividad a nivel sectorial, es por lo que se acuerda que el importe retributivo de salario mínimo garantizado o retribución bruta (salario base, pagas extraordinarias y cualquier otro concepto retributivo que se perciba) engloba a todos aquellos conceptos salariales que se estipulasen en dichos convenios sectoriales (plus de transporte, asistencia, convenio, etc.).

Así pues se toma la retribución del trabajador o trabajadora como un todo global y anual, manteniendo las mismas su condición asimiladora de cuantos conceptos retributivos le pudiesen corresponder.

Artículo 37. Salario base de grupo.

Dicho salario, será el que para cada actividad, grupo profesional y categoría figure en la tabla salarial que como Anexo 6 se incluye en este Convenio. Este salario base remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio Colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos.

Se entiende por salario base de grupo las percepciones económicas que deban percibir todos y todas los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio en función de su encuadramiento en cada uno de los grupos profesionales y categorías descritos en el mismo.

Estas tablas salariales se mantendrán invariables desde el período de la firma del convenio hasta el 31.12.2010.

Desde el 1.1.2011 hasta el 31.12.2011, las retribuciones figuradas en el antes mencionado Anexo 6, experimentarán el incremento del 1,5%. Una vez conocido el IPC real respectivo del año 2.011, se procederá a cuantificar el mismo por la Comisión Paritaria del Convenio, para su reajuste económico y una vez actualizada la remitirá al Organismo competente para su registro y publicación.

Dicha subida de IPC, continuará anualmente durante toda la duración del presente convenio, en los conceptos salariales antes señalados y en los mismos términos expuestos en el párrafo anterior.

Artículo 38. Antigüedad.

Las cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores en concepto de antigüedad, se les aplicará el art. 7 (Absorción y Compensación).

Artículo 39. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores/as tienen derecho a tres pagas extraordinarias al año; beneficios, verano y navidad. Estas pagas tendrán un devengo anual y se percibirán los días 15 de marzo, 15 de julio, 22 de diciembre y por una cuantía igual a una mensualidad de salario base. Anexo 6.

Tales pagas se abonarán de forma prorrateada durante los doce meses del año, o de una sola vez en las fechas correspondientes, decisión que corresponde al empleador o empleadora.

Artículo 40. Complemento de productividad.

Es un complemento salarial que se adicionan al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del personal y su adscripción a un Grupo Profesional.

Este complemento viene definido de forma mensual y anual en el anexo 6 en función de la actividad, grupo profesional y categoría de cada trabajador o trabajadora. Este complemento se dejará de percibir cuando se incumplan algunos siguientes parámetros que serán valorados por la jefa o el jefe inmediato superior de forma mensual:

- Puntualidad. Siempre que no se excedan faltas de puntualidad de más de 2 veces al mes.
- Imagen. Siempre que se mantenga una correcta disposición respecto a la uniformidad y a la higiene.
- Desarrollo de funciones. Por el correcto desarrollo de las funciones y dirigidas a la mayor productividad para cada categoría laboral expuestas en los anexos de este convenio.

La evaluación de este complemento será realizada de forma mensual, siendo medido por parámetros, totalmente alcanzable y medibles por el propio trabajador o trabajadora. A estos efectos, las empresas entregarán a los representantes de los trabajadores en el plazo de un mes desde la firma del presente convenio, la baremación que los mandos intermedios manejarán en la evaluación mensual del referido plus.

El devengo del mismo no tiene carácter consolidable, estando supeditado a su consecución mensual.

Aquellas trabajadoras o trabajadores que actualmente están encuadrados en la categoría profesional de maquinista, y que en función de la nueva estructura de clasificación profesional, realicen tareas temporalmente de Mozo/a Especialista, no verán en ningún caso afectado el montante retributivo que pudieran percibir por conceptos distintos a los reflejados en las tablas retributivas y que están directamente relacionados con el desempeño en cantidad de las funciones inherentes a la categoría de maquinista.

Artículo 41. Dietas y kilometraje.

La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador o trabajadora ocasionado como consecuencia de la situación de desplazamiento.

El trabajador o trabajadora percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, la trabajadora o el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.

Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador o trabajadora y estará valorada en 26,67 euros ½ dieta y 53,34 euros la dieta completa.

No se devengará dieta o media dieta cuando la empresa organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado.

Si el trabajador o trabajadora en dicho desplazamiento tuviera que usar, por necesidad del servicio vehículo propio, percibirá 0,22 euros/kilómetro.

Artículo 42. Trabajos en cámaras de frío.

El personal que trabaje en Cámaras Frigoríficas de Congelación, con permanencia en las mismas por un tiempo mínimo del 25% de la jornada laboral, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 25% de su Salario Base. El personal que trabaje en cámaras de frío positivo (hasta 5°C) por el mismo tiempo y, en su caso, con el vestuario correspondiente, devengará un plus del 5% de su salario base.

Artículo 43. Horas nocturnas.

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 22,00 y las 6,00 horas, se abonarán incrementando en un 25% el valor de la hora de salario base + P.P. Pagas extraordinarias a aquellos o aquellas trabajadoras o trabajadores que no superen las 24 horas semanales e incrementado en un 20% sobre el valor del salario base y P.P. Pagas extraordinarias de las tablas adjuntas a aquellas trabajadoras o trabajadores que superen las 24 horas semanales, siendo de aplicación el resto de lo previsto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho complemento salarial no consolidable, se abonará cada mes en concepto de plus de nocturnidad.

Artículo 44. Reparto de Beneficios.

La empresa se compromete a realizar a la finalización de cada ejercicio natural, el abono de un porcentaje sobre el excedente de resultados que se produzca, respecto de los objetivos de resultados productivos inicialmente previstos por unidad de negocio. A estos efectos, se repartirá entre todos los empleados o empleadas que figuren en alta en la empresa a la

finalización del ejercicio y hayan pertenecido a esa unidad de negocio o punto de gestión, el 20% del exceso anteriormente referenciado de forma proporcional a su jornada empleada de trabajo en el año de desempeño en esa unidad de negocio.

CAPÍTULO X

Aspectos sociales

Artículo 45. Enfermedad o accidente.

La empresa completará las prestaciones obligatorias de la seguridad social percibidas por el trabajador o trabajadora en caso de accidente de trabajo desde el primer día de la baja y hasta alcanzar el 100% de su base de cotización del mes anterior a que se produzca el procedimiento de incapacidad. Dicho complemento no será de aplicación, cuando quede demostrado que la causa motivante de dicho accidente laboral, ha sido el incumplimiento de las medidas de seguridad y de prevención de riesgos laborales dispuestas por la empresa a los trabajadores y trabajadoras.

Durante el tiempo que un trabajador o trabajadora permanezca en situación de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, y previa justificación de la misma, la empresa abonará, y siempre que exista reconocimiento de prestación por la Seguridad Social, desde el primer día de la incapacidad temporal como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el trabajador o trabajadora beneficiaria de la prestación perciba el 100% de su base de cotización del mes anterior a que se produzca el procedimiento de incapacidad, hasta un máximo de doce mensualidades.

Los complementos de prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común establecidos en el párrafo anterior, serán abonados por la empresa siempre y cuando se cumplan los siguientes parámetros:

- Que el índice de absentismo del trabajador/a no supere el 2% de su jornada anual.
- Colaboración del trabajador/a a que se realice por parte del SME el seguimiento médico semanal.
- Que el proceso de incapacidad temporal no supere la duración prevista por el INSS para cada patología.
- Que no exista reiteración en I.T. y/o recaídas del trabajador/a en el último año, superando con ello el 2% expuesto en el punto 1.º

Se dejará de abonar dichos complementos de enfermedad común o accidente de trabajo, cuando el productor pase a situación de invalidez.

En el caso de que varíen los índices de absentismo, la representación de los trabajadores y trabajadoras y empresa deberán negociar su tratamiento y mejora.

Artículo 46. Maternidad y paternidad.

Protección a la maternidad: Riesgo de embarazo.

La empresa, a la mujer embarazada, a partir del cuarto mes, por prescripción y decisión facultativa, o en cualquier mes siempre que sea por prescripción facultativa, cambiará su puesto por otro donde pueda desarrollar su embarazo en condiciones óptimas para su salud y la del feto, siempre dentro de las posibilidades de organización del trabajo, asegurándole el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reintegre después de la baja maternal.

En caso de no poderse reubicar a la mujer trabajadora embarazada en un puesto de trabajo que evite los posibles riesgos del embarazo, podrá dicha trabajadora solicitar del organismo público o privado competente la prestación por suspensión del contrato por riesgo del embarazo.

En los supuestos de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en el que se inicie la suspensión del contrato de maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las Leyes

o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior u otro compatible con su estado.

- Preparación al parto: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable para dichos procesos.

- Derechos especiales: Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el periodo de baja por maternidad a las vacaciones.

Cuando el hijo o la hija, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto o por producirse un nacimiento prematuro, el padre o la madre tienen derecho a:

- Ausentarse del trabajo durante una hora con derecho a remuneración
- Reducir su jornada de trabajo un máximo de 2 horas con disminución proporcional de salario.

- Lactancia: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

La trabajadora podrá optar y sustituir el anterior derecho por la acumulación de 15 días de permiso que se disfrutarán a continuación del permiso de maternidad, debiendo en este caso comunicarlo a la empresa con 15 días de antelación. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, debiendo aportar en su caso documento de renuncia de este derecho por la parte que no lo disfrute.

El disfrute de este derecho, corresponderá en cualquier caso a la mujer trabajadora, no siendo privado del mismo por ningún motivo.

En el supuesto de que quien pretendiese ejercer el derecho de acumulación por lactancia fuere el padre, esto solo será compatible si, la madre fuera trabajadora por cuenta ajena y hubiera renunciado a este derecho.

Cuando el derecho de lactancia sea ejercido por la otra persona de la pareja, deberá acreditarse con certificado de la empresa o del certificado del organismo público que corresponda, de renuncia a su derecho y cesión del disfrute a su pareja.

En casos de partos múltiples, el permiso será de 20 días naturales.

En lo expresamente no previsto se estará a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre

- Permiso por paternidad: En el supuesto de nacimiento de hijos/as, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión de su contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más a partir del segundo. Dicho permiso será independiente del permiso por maternidad, o bien aquellos que fuesen regulados por la normativa estatal establecida. El periodo de carencia exigido para la prestación por paternidad es de 180 días cotizados dentro de los 7 últimos años, o bien, 360 días en toda su vida laboral.

El permiso por paternidad se podrá disfrutar desde el nacimiento del hijo o hija hasta el fin del disfrute del permiso por maternidad, o inmediatamente después de la finalización de éste.

El trabajador deberá solicitar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días su intención del disfrute de dicho permiso, no pudiéndose acumular a las vacaciones del trabajador en los grupos I y II.

Artículo 47. Reducción de jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor en la edad establecida legalmente o un/a

minusválido/a físico, psíquico o sensorial, 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/a familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres y mujeres.

Las partes acordarán en el seno de la Comisión Paritaria, un Protocolo donde se fijen criterios objetivos de aplicación y un índice de dificultades de concesión y alternativas, en función del tamaño del centro, el número de personas en la plantilla del mismo, número de reducciones por centro de trabajo, etc.

Las trabajadoras y trabajadores que se encuentren en los casos expuestos en el presente artículo, comunicaran la decisión de reducir la jornada con 15 días de antelación, a la fecha de comienzo de la misma.

Artículo 48. Reducción voluntaria de la jornada.

Las personas con al menos dos años de antigüedad en cualquier empresa del Grupo, podrán acceder, por mutuo acuerdo con la empresa, y sin requerirse justificación alguna, a una reducción temporal de su jornada laboral con la disminución proporcional de la retribución, manteniendo el derecho a restituirse en su jornada laboral ordinaria una vez finalizado el período de reducción de jornada solicitado. El trabajador o trabajadora podrá optar de común acuerdo con la empresa a la hora de reducir su jornada por cualquiera de las jornadas laborales instauradas en la empresa.

La duración del período de reducción voluntaria de jornada, durante el cual las condiciones de trabajo serán las establecidas previamente y de común acuerdo, no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dieciocho, si bien el período mínimo se podrá excepcionar en caso de fuerza mayor justificada del trabajador/a. La reducción de jornada es vinculante para ambas partes en los términos solicitados y concedidos.

Artículo 49. Excedencias.

La regulación de las distintas modalidades de excedencia, se ajustarán a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones legales establecidas al efecto.

Las peticiones de excedencia se formularán como mínimo con 15 días de antelación, y la solicitud de reincorporación, con 15 días de antelación.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el/a interesado/a con una antelación de quince días a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

Artículo 50. Premios por boda y natalidad.

Todo el personal que contraiga matrimonio, previa acreditación con el libro de familia correspondiente, percibirá una ayuda económica de la empresa consistente en 250,00 euros, previa solicitud de la trabajadora o del trabajador. Así mismo, las parejas de hecho legalmente inscritas y así acreditándolo, percibirán el mismo premio antes referenciado para caso de matrimonio.

Tan solo se podrá recibir dicho importe una sola vez en todo el período de vinculación laboral con cualquier empresa del grupo empresarial.

Igualmente, por el nacimiento de cada hijo/a o adopción, previa acreditación con el libro de familia correspondiente, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a una ayuda de 130 euros, previa solicitud del trabajador/a.

Ambas retribuciones, premios por boda y natalidad, tendrán carácter de retribuciones extrasalariales, compensando los gastos del empleado o empleada y por lo tanto con naturaleza no cotizante.

Artículo 51. Ayudas a la conciliación familiar.

Las empresas concederán, con carácter extrasalarial por ayuda de estudio para hijas e hijos con alguna discapacidad inscritos en centros especiales acreditados y mientras permanezcan en los mismos, lo que en todo caso habrá de justificarse, al trabajador o trabajadora que detente la patria potestad del mismo o la misma, la suma de 300,00 euros al año, que se podrá prorratear por meses a solicitud de la trabajadora o trabajador, siempre que se acredite por certificación oficial superior al 33%.

Artículo 52. Seguro colectivo e indemnización por fallecimiento.

La empresa formalizará una póliza de Seguro Colectivo para cubrir en caso de muerte, invalidez permanente total, absoluta, o gran invalidez que tenga lugar con ocasión de la prestación de su trabajo. El capital asegurado será de 20.000,00 euros.

La empresa entregará copia de la póliza contratada a de los representantes de las trabajadoras y trabajadores.

Se tomará como fecha del hecho causante la de la resolución administrativa o judicial que declare la invalidez.

En caso de fallecimiento, serán beneficiarios las/os familiares que el trabajadora o trabajador hubiere designado, en su defecto, los llamados a suceder por orden legal.

En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora, la empresa queda obligada a satisfacer a su cónyuge, o a los hijos o hijas la cantidad correspondiente a dos mensualidades completas del salario base que percibiese el trabajador o trabajadora en el año de fallecimiento. Quedan equiparadas las parejas de hecho referenciadas a lo largo del presente convenio.

La empresa se compromete, si la persona fallecida tiene hijos e hijas mayores de 18 años de edad y tienen el perfil requerido por la empresa a contratarlo por un período mínimo inicial de seis meses.

Artículo 53. Descuento para empleados y empleadas.

La empresa establece un 8% de descuento en compras para toda la plantilla. Dicho descuento, se le aplicará al empleado de forma automática una vez realice la compra y se identifique con su tarjeta de empleado o empleada, es decir, aplicándosele directamente sobre el importe total de compra efectuado sin límite alguno.

Toda la plantilla disfrutará, así mismo, de tres tarjetas adicionales para compras con el mismo descuento reflejado en el párrafo anterior.

Artículo 54. Prendas de trabajo.

La empresa proporcionará al personal que preste los servicios en almacén y tienda al público dos uniformes de trabajo por temporada. En dicho uniforme no se incluirá el calzado, excepto a los pescaderos y pescaderas que se le entregarán botas de agua, en una sola entrega, salvo deterioro.

Dicho uniforme, cuya elección se realizará por la empresa, en todo caso se adecuará a la necesidad de la mujer embarazada.

Tales prendas de trabajo, de uso obligatorio en la jornada laboral, no podrán ser utilizadas fuera de la misma, y sólo podrán ser llevadas al domicilio del trabajador/a para su limpieza y/o reparación.

También se les proporcionará, al personal encuadrado en la categoría profesional de «repartidores/as», ropa de agua que les preserve de las inclemencias del tiempo.

Será obligación del personal cuidar sus prendas y mantenerlas limpias.

La empresa solicitará informe a la representación legal de los y las trabajadoras sobre el cambio de uniformidad que en su caso se realice.

Artículo 55. Fundación MAS.

Son fines de esta fundación todas aquellas actividades enfocadas al desarrollo de la cultura, la educación y el bienestar de la sociedad en general y especialmente, de todos los empleados de Grupo Hermanos Martín y sus familiares.

Concretamente, la Fundación M.A.S. persigue los siguientes fines:

- Promover y apoyar las iniciativas sociales que surjan dentro de Grupo Hermanos Martín.

- Desarrollar programas de formación, investigación y divulgación cultural para la sociedad en general y en especial, para los clientes y clientas y empleados/as de Grupo Hermanos Martín.

- Impulsar iniciativas y programas de voluntariado de otras organizaciones sin ánimo de lucro que tengan actividad en el ámbito donde opera Grupo Hermanos Martín.

- Fomentar el desarrollo educativo y de valores en la sociedad donde Grupo Hermanos Martín está presente.

- Promover la asistencia e inclusión social de personas con discapacidad, especialmente entre el colectivo de empleados y empleadas y clientes o clientas de Grupo Hermanos Martín.

La Fundación, para la consecución de sus fines, puede realizar las actividades que, con carácter puramente enunciativo y no exhaustivo, se indican a continuación:

- Apoyo a las iniciativas de voluntariado del grupo M.A.S. Solidarios.

- Concesión de Becas y Ayudas de estudio en todos los niveles educativos para aquellos hijos e hijas de empleados y empleadas que sean estudiantes excepcionales.

- Concesión de premios que reconozcan públicamente la labor ejemplar de personas físicas o jurídicas en beneficio de la sociedad.

- Creación de una Bolsa de ayudas para situaciones de urgencia que puedan producirse en los empleados de Grupo Hermanos Martín.

- Creación de Foros de formación para clientes y clientas y empleados/as de Grupo Hermanos Martín.

- Promoción de la colaboración con ONG's en programas relacionados con los fines de la Fundación M.A.S.

- Desarrollo de Campañas de recogida de alimentos y juguetes en los establecimientos de Supermercados M.A.S. para las familias y menores necesitados.

- Difusión de valores sociales y educativos para la juventud y la infancia, a través de programas educativos en centros escolares.

- Fomento del conocimiento en materia de salud, seguridad alimentaria y protección del medio ambiente.

- Desarrollo de convenios de colaboración en materia de integración laboral para personas con alguna discapacidad.

- La cooperación con las autoridades e instituciones locales, provinciales, autonómicas, y nacionales así como asociaciones o Fundaciones privadas sin ánimo de lucro dedicadas a actividades paralelas, semejantes, complementarias, accesorias o concurrentes.

- Cualquiera otra actividad que esté dentro de los fines de la presente Fundación.

Artículo 56. Igualdad de trato y oportunidades.

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, ambas partes negociadoras se comprometen a la realización, ejecución y evaluación del llamado «Plan de Igualdad» de conformidad con lo establecido en el capítulo II del Título IV de la LOI 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,

tendiente a la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón del sexo.

Para ello se constituirá un Comité Permanente de Igualdad, que será el órgano competente de elaborar el diagnóstico, establecer las pautas generales del Plan de Igualdad, de supervisar su cumplimiento y de realizar la evaluación del mismo.

Se realizará un diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la empresa, esta información versará sobre la composición de la plantilla: sexo, edad, responsabilidades familiares, participación en las diferentes categorías profesionales, retribuciones salariales (fija y variable), criterios de contratación, pruebas de selección, formación, sistemas de promoción, turnos, jornadas, horarios, distribución de puestos de trabajo, excedencias, valoración de tareas y puestos de trabajo, y/o cualquier otra variable que las partes consideren importante para la realización del Plan de Igualdad.

La Dirección de la Empresa y la Representación legal de trabajadoras y trabajadores, una vez conocido el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el centro, se comprometen a revisar el plan de igualdad confeccionado con fecha 04/02/2.008, mejorándolo en lo presente y fijando los objetivos, las medidas y el tiempo de su ejecución, acorde con la información obtenida y en relación a las siguientes materias:

- Acceso al empleo.

- Clasificación profesional.

- Formación y promoción.

- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.

- Retribuciones.

- En particular en relación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, se negociarán y difundirán Códigos de buenas prácticas, realización de campañas de sensibilización o acciones concretas de formación.

- Cualquier otra que las partes determinen después de conocer y valorar el diagnóstico.

Asimismo, una vez concluida la Programación del Plan de Igualdad, se realizará su implantación de acuerdo con el tiempo que se determine en cada medida concreta. También se establecerán los mecanismos de seguimiento y evaluación que determinen las partes.

Artículo 57. Acoso moral, sexual y por razón de sexo.

A los efectos del presente procedimiento, se entiende por:

Acoso moral; se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

- Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.

- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.

- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.

- Se le exige una carga de trabajo insostenible de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.

- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Acoso sexual; se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el/la acosador/a ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.
- Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- Toda agresión sexual.

Acoso por razón de sexo; se entiende acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Procedimiento de actuación:

El acoso moral y sexual, viene definido en el plan de igualdad de la empresa, así como definidas sus conductas como faltas muy graves, con las sanciones pertinentes, en el régimen disciplinario en el capítulo XIII de este texto de convenio.

El Procedimiento de actuación ante conductas de acoso, se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso, llevando a cabo medidas tanto reactivas como preventivas.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

Se creará a nivel de empresa una Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso, con esta u otra denominación, como Órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

CAPÍTULO XI

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 58. Principios.

Reconociendo la importancia de la prevención de riesgos, la mejora de la Seguridad, la Salud Laboral y la calidad de vida en el medio ambiente de trabajo, los/as firmantes del presente Convenio, se comprometen a fomentar su integración total en la actividad laboral a través de la formación, la utilización de técnicas de prevención y de la mejora de las condiciones de trabajo en general.

La protección de la salud constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo, con la eliminación o reducción de los riesgos, han de aplicarse las medidas previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás disposiciones concordantes, así como las que se dicten durante la vigencia de este convenio.

Las personas tienen derecho a una protección en materia de salud y seguridad en el trabajo, lo que supone la existencia del deber de la empresa de protección frente a los riesgos laborales y las consiguientes obligaciones de las trabajadoras y trabajadores de obedecer las instrucciones en materia de seguridad y salud que reciban de la empresa y de las/os representantes de velar por su cumplimiento.

En este sentido, tanto las empresas como las trabajadoras y trabajadores, las delegadas y delegados de Prevención y representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, se exigen el estricto cumplimiento de las normas y medidas contenidas en la legislación nacional vigente, las de la Organización Internacional del Trabajo – OIT y de la Unión Europea – UE.

Artículo 59. Vigilancia de la seguridad y salud en los centros de trabajo.

1. Tal y como establece la legislación vigente, la dirección de las empresas son las responsables del cumplimiento de la misma. Ello se realizará con la colaboración y participación activa de los y las Delegadas de Prevención y Comité de Seguridad y salud, así como de los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores y responsables de las secciones sindicales constituidas.

2. En aras a la seguridad y a la protección de la integridad física de las trabajadoras y trabajadores, la empresa habilitará los medios adecuados para llevar a cabo transporte y depósito de las cantidades en metálico que diariamente hayan de custodiarse hasta su entrega a la entidad bancaria correspondiente. En este sentido, y como medida preventiva, participarán como mínimo dos personas simultáneamente en la realización de la tarea referida.

Artículo 60. Reconocimientos médicos.

Las empresas garantizarán el reconocimiento médico general y específico a sus trabajadores y trabajadoras, en función de los riesgos de cada puesto de trabajo. Estos reconocimientos serán anuales, salvo que requieran realizarlos en plazos más breves en función de la peligrosidad para la salud de la trabajadora o trabajador.

Los reconocimientos médicos generales que serán gratuitos para el personal se realizarán a lo largo del segundo trimestre de cada año.

Los reconocimientos médicos serán voluntarios y se llevarán a cabo dentro de la jornada laboral o en cualquier caso computará como tiempo efectivo de trabajo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, serán obligatorios los reconocimientos en los siguientes supuestos:

- Inicial de incorporación a la empresa.
- Aquellos cuyo objeto sea verificar si el estado de salud de la trabajadora o trabajador puede constituir un peligro para los mismos, los demás trabajadores o trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa.

Artículo 61. Prevención de riesgos laborales.

La empresa y las trabajadoras o trabajadores cumplirán con la normativa y dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones de desarrollo.

Artículo 62. Seguridad de los centros de trabajo.

Con objeto de garantizar la seguridad de los centros de trabajo, tanto del personal como de la clientela, así como en evitación de sustracciones, hurtos, robos, altercados y demás actuaciones que supongan una alteración del orden público, la empresa articulará los mecanismos de vigilancia y control necesarios, tanto humanos como técnicos, con inclusión de sistemas de grabación de imagen o cualesquiera otros que puedan ayudar a la consecución de los fines antes citados.

Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a no utilizar ningún tipo de medidas de grabación en audio o video que atenten contra la intimidad y privacidad personal y profesional de las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 63. Elección de las y los delegados de prevención por los trabajadores/as.

Los Delegados o Delegadas de Prevención se elegirán de entre los o las representantes legales de las trabajadoras y trabajadores (delegado/as de personal, de Comité de Empresa).

Así mismo, en desarrollo del artículo 35.4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores, la elección de las/los Delegados de Prevención se realizará por los propios trabajadores o trabajadoras, siempre que éstas y éstos lo decidan por mayoría de la totalidad (50% + 1) de la plantilla.

Una representación de la empresa, junto a la representación de las trabajadoras y trabajadores, organizarán el correspondiente proceso electoral que garantizará el desarrollo democrático del mismo.

El proceso de elección de los delegados y delegadas de prevención por los trabajadores y trabajadoras, tendrá una duración de 5 días desde la fecha de convocatoria electoral hasta la fecha de votaciones.

Se constituirá una Mesa Electoral al efecto, compuesta por un o una representante de la empresa o centro de trabajo y dos representantes elegido/as por los propios trabajadores y trabajadoras de entre el conjunto de la plantilla.

La Mesa Electoral confeccionará un calendario electoral en el que figurará la fecha y hora de las votaciones, el cual será expuesto en sitio visible del centro de trabajo.

Las votaciones se realizarán en papeletas donde figurarán las y los candidatos a elegir. No se podrán dar más votos que puestos a elegir.

Del acto de las votaciones se levantará Acta que será firmada por quienes componen la Mesa Electoral. Una copia de la misma será registrada ante la autoridad laboral competente.

Artículo 64. Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Servicios Médicos de Empresa y Servicio de Prevención.

La empresa, cuando prevea realizar un cambio de Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales, Servicio Médico de Empresa y Servicio externo de Prevención, comunicará dicha decisión a las Delegadas y Delegados de Prevención y representantes legales de las trabajadoras y trabajadores. Estos últimos emitirán informe al respecto en el plazo de 15 días desde la recepción de la referida comunicación.

Artículo 65. Hospitalización fuera de la residencia habitual.

En el caso de que un trabajador o trabajadora sufra hospitalización por enfermedad común o accidente de trabajo fuera de su residencia habitual como consecuencia de la movilidad geográfica regulada en el presente convenio, la empresa abonará los gastos de traslado, alojamiento y manutención de un/a familiar de la trabajadora o trabajador durante el periodo que dure dicha situación, con un máximo de 15 días.

Artículo 66. Inspección de trabajo.

Cuando la Inspección de Trabajo proceda a revisar las instalaciones de la empresa o centro de trabajo en materia de seguridad y salud laboral, el Inspector será acompañado además de por representante de la empresa, por al menos de un Delegado o Delegada de Prevención.

Artículo 67. Equipos de protección.

Las empresas están obligadas a proporcionar al personal el equipo de protección individual adecuado a su puesto de trabajo.

Las trabajadoras y trabajadores están obligados a la utilización permanente del equipo de protección individual o colectiva que les proporcione la dirección de la empresa. El incumplimiento de la obligación del uso por parte de las trabajadoras y trabajadores, llevará aparejada la correspondiente sanción descrita en el presente Convenio Colectivo.

Las y los delegados de prevención, encargados y encargadas o mandos intermedios están facultados/as para exigir a los trabajadores y trabajadoras la utilización de los medios de protección individual o colectiva.

Los equipos de protección individual o colectiva serán de la máxima garantía y calidad adaptados a las condiciones físicas de cada trabajador o trabajadora. Así mismo, en la adquisición de estos equipos por parte de las empresas, se tendrá en cuenta que sean lo más cómodos posibles a fin de facilitar en lo posible un normal desenvolvimiento en el desarrollo del trabajo y previa audiencia de los y las delegadas de prevención.

Los equipos de protección individual, serán de fácil limpieza y de uso exclusivo y personal de cada trabajador o trabajadora.

El mantenimiento en óptimo estado de los mismos, así como su sustitución con carácter preventivo antes de la caducidad prevista para los equipos de protección, correrá a cargo de la empresa.

Las trabajadoras y trabajadores serán responsables del buen uso de los Equipos de Protección Individual, así como del correcto mantenimiento de los mismos.

Artículo 68. Plan de prevención.

Las empresas están obligadas a actuar con la máxima diligencia en el cumplimiento en materia de Evaluación de Riesgos Laborales, así como en la elaboración del Plan de Prevención en la empresa o centro de trabajo, dando participación activa a los y las delegadas de prevención en su elaboración y posterior actualización.

En el transcurso de un mes desde la firma del presente Convenio, la empresa se compromete a hacer entrega del Plan de Prevención existente a los delegados y delegadas de prevención y representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, así como a iniciar una revisión del mismo dentro del actual marco negocial.

Artículo 69. Formación.

Las empresas están obligadas a promover la más completa formación general y específica a cada uno de los puestos de trabajo en materia de prevención de Seguridad y Salud Laboral, comprometiéndose a una formación que legalmente se establezca en cada momento y puesto.

La formación en materia de prevención dirigida a los delegados y delegadas de Prevención y representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, se establecerá a través de un programa de formación anual que será acordado entre la dirección de la empresa o centro de trabajo y las Delegadas y Delegados de Prevención y representantes de las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 70. Nuevas tecnologías y organización del trabajo.

Los y las delegadas de prevención, Comité de Seguridad y Salud y los y las representantes legales de las trabajadoras y

trabajadores, deberán ser informados y consultados de todas aquellas decisiones que tome la dirección de la empresa o centro de trabajo relativas a la implantación de nuevas tecnologías y organización del trabajo que tengan repercusiones sobre la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 71. Trabajo nocturno.

Los trabajadores/as nocturnos gozarán en todo momento de un nivel de protección de su salud y seguridad adaptado a la naturaleza del trabajo a desarrollar, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados.

Los trabajadores/as nocturnos dispondrán de una evaluación de su salud, tanto antes de su afectación al trabajo, así como regularmente si fuese preciso, según las características del puesto de trabajo.

Si a los trabajadores o trabajadoras nocturnas se les detectan problemas de salud ligados con su trabajo, tendrán derecho a ser destinados/as a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa o centro de trabajo y que sea profesionalmente apto.

Si esto no fuera posible, al trabajador nocturno se le formará debidamente para que pueda acceder a cualquier vacante en turno diurno que se produzca.

Artículo 72. Maternidad y evaluación de riesgos.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, deberá comprender la determinación de la naturaleza el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, o lactancia, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, o en el periodo de lactancia, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario o empresaria adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las trabajadoras afectadas. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Artículo 73. Listado de accidentes producidos. Información.

Las empresas trimestralmente, están obligadas a entregar a los/as representantes legales de las trabajadoras y trabajadores y delegados/as de secciones sindicales en el centro de trabajo, un listado con el número de accidentes laborales, bajas por IT y enfermedades profesionales, si las hubiere.

Artículo 74. Comités de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Procederá la constitución del órgano aquí regulado en cada una de las empresas que componen el Grupo MAS que cuenten con el número de trabajadoras y trabajadores legalmente estipulado.

En aquellas empresas que cuenten con centros de trabajo con 50 o más trabajadoras y trabajadores, constituirán su propio Comité de Seguridad y Salud.

Se constituirá un Comité Intercentros de entre todos los Comités de Seguridad y Salud existentes dentro del Grupo, compuesto por cinco representantes de cada una de las partes, y elegidos/as de entre los distintos Comités de Seguridad y Salud.

Las funciones y competencias del Comité Intercentros de Seguridad y Salud serán las mismas establecidas en el art. 39 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales,

circunscribiéndose su ámbito, a aquel que afecte a la totalidad de Grupo.

Serán los propios Comités, tanto los de las empresas como el Intercentros, los que elaboren los reglamentos de funcionamiento de todos los órganos referidos.

CAPÍTULO XII

Acción Sindical

A. Representación Unitaria.

Artículo 75. De la información a los trabajadores y trabajadoras.

Los y las representantes de las trabajadoras y trabajadores en el ejercicio del derecho a la libertad de expresión en el centro de trabajo en las materias propias de su representación, podrán publicar, distribuir textos o informar a las trabajadoras y trabajadores acerca de aquellos asuntos que consideren oportunos, sin perturbar el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

Con el fin de facilitar la información de los y las representantes al conjunto de trabajadoras y trabajadores, el Comité de Empresa, Delegadas y Delegados de Personal en el Centro de Trabajo y sindicatos presentes en el centro de trabajo, dispondrán en cada centro de trabajo de un Tablón de Anuncios, situado en un lugar visible y donde se garantice un adecuado acceso al mismo a las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 76. Garantías sindicales.

Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegada y Delegado de Personal, o Delegada y Delegado de Sección Sindical podrá ser sancionado/a o despedido durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la finalización de su mandato o cese voluntario, por causas directas o indirectas relacionadas con el ejercicio de su representación sindical.

Si se diese sanción o despido por otras causas, la empresa deberá tramitar expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado o interesada, el Comité de Empresa o Delegadas o Delegados de Personal, así como la Delegada o Delegado Sindical de la Sección Sindical del sindicato al que esté afiliado.

Artículo 77. Información de la empresa a las y los representantes de las trabajadoras y trabajadores.

1. Con independencia de lo dispuesto legalmente, la dirección de las empresas estarán obligadas a informar y solicitar el informe, en los términos en que legalmente proceda, de los y las representantes legales de las trabajadoras y trabajadores en las siguientes materias:

- Ante cualquier tipo de sanciones graves y muy graves o despidos, previas a su ejecución.
- Con carácter previo a su ejecución o tramitación, en las siguientes materias:
 - Reestructuración de plantilla.
 - Movilidad funcional o geográfica.
 - Cierre total o parcial, definitivos o temporales.
 - Venta o sucesión de la empresa.
 - Reducción de jornada, por modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
 - Planes de formación.
 - Evaluación de Riesgos Laborales.
 - Implantación de los Sistemas de Prevención.
 - Implantación, cambio o revisión de los sistemas de organización del trabajo.
 - Implantación de sistemas productivos.
 - Información sobre Contratación laboral a través de ETT.
 - Horas extraordinarias.
 - Concesión de excedencias laborales.

Artículo 78. Permisos sindicales/Acumulación de horas sindicales.

Para quienes ostenten cargos de representatividad legal de las trabajadoras y trabajadores se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y presente Convenio colectivo.

Prevía notificación escrita, de la representación de las trabajadoras y trabajadores a la dirección del centro de trabajo, en un plazo no inferior a 72 horas, éstos podrán acumular las horas sindicales en uno o varios de ellos en una bolsa anual, siempre que no se rebase en cómputo anual el número total de horas concedidas según establece el artículo 68.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 79. Condiciones económicas y profesionales.

Las empresas garantizarán el desempeño de su labor representativa de los y las representantes legales de las trabajadoras y trabajadores en el centro de trabajo.

El desempeño de la labor representativa de las y los representantes de las trabajadoras y trabajadores, en ningún caso implicará perjuicios en su promoción profesional o emolumentos salariales establecidos de forma individual y colectiva.

Artículo 80. Derechos sindicales de cargos electos.

Las trabajadoras y trabajadores que ostenten cargos electos a nivel local, provincial, autonómico o nacional en las organizaciones sindicales con representatividad en el Comité de Empresa, dispondrán de:

- Al disfrute de los permisos, no retribuidos, necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, previa solicitud con una antelación mínima de 48 horas.

- 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, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese en el cargo, previa solicitud con una antelación mínima de 15 días.

- A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su cargo representativo, del sindicato al que este afiliado o afiliada o del conjunto de las trabajadoras y trabajadores del centro de trabajo concreto. Ello previa comunicación a la Dirección del centro de trabajo, sin que el ejercicio de este derecho afecte al normal desarrollo de los sistemas productivos.

Artículo 81. Comité Intercentros. Constitución.

Entre todas las empresas del Grupo MAS, se constituirá un Comité Intercentros, el cual estará constituido por 13 miembros, componentes de los diferentes Comités de Empresa y delegadas o delegados de personal, en función del número de miembros de cada sindicato.

En la composición del Comité Intercentros se guardará la representatividad de los sindicatos u agrupaciones de trabajadoras y trabajadores, según los resultados electorales considerados globalmente en el conjunto de los Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal.

Artículo 82. Reuniones del comité Intercentros.

El Comité Intercentros se reunirá al menos una vez trimestralmente de forma ordinaria y de forma extraordinaria cuando el 33% del total de sus integrantes lo soliciten por escrito al Presidente/a o por éste o ésta cuando se requiera por un asunto urgente.

Cuando la convocatoria extraordinaria sea a partir del 33% de los/as miembros del Comité, éstos, junto a la petición de reunión, deben presentar por escrito las razones fundamentadas de tal solicitud de reunión, cuya reunión se celebrará en un plazo máximo de 10 días de recibir la notificación de convocatoria por parte del Presidente/a.

El Comité Intercentros mantendrá al menos una reunión trimestral con la Dirección de la empresa o cuando la propia

empresa o a iniciativa del propio Comité se crea conveniente tratar asuntos urgentes.

Artículo 83. Funciones y competencias del comité Intercentros.

Las competencias del Comité Intercentros, además de las establecidas en el art. 64 del Estatuto de las trabajadoras y trabajadores y demás legislación nacional e internacional, serán las siguientes:

- Asumir las funciones y competencias, derechos y obligaciones que la legislación laboral y el presente Convenio colectivo contienen.

- Intervenir, en representación del personal en las actuaciones de la dirección de la empresa, para la modificación substancial de las condiciones de trabajo, siempre que afecte a más de un centro o empresa del Grupo MAS.

- Recibir de la dirección de la empresa información semestral de la marcha general de la misma, en aspectos como: inversiones, política de empleo, etc. y cuantos puedan ser de interés.

- Elaborar y proponer, junto a las Delegadas y Delegados de Prevención planes de prevención, formación, medicina preventiva y sobre actualización de normas nacionales e internacionales (OIT y UE).

- Convocar asambleas de trabajadores y trabajadoras de los diferentes centros y empresas del Grupo MAS.

- Constituir Comisiones de trabajo de temas concretos.

- Declarar huelga legal y ejercitar cuantas acciones administrativas o judiciales sean necesarias para salvaguardar los intereses generales de todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas.

- Establecer con la dirección de la empresa pactos o acuerdos que afecten al conjunto de trabajadores.

- Negociación del convenio colectivo del grupo de empresas MAS.

Artículo 84. Delegado/a del comité Intercentros.

Una vez constituido el Comité Intercentros, éste nombrará entre sus miembros a la Delegada o Delegado del Comité Intercentros, el/la cual será el encargado o encargada de la gestión y coordinación de las actividades de este órgano.

Artículo 85. Representantes de las trabajadoras y trabajadores, gastos por actividades.

1. Los gastos que se les originen a los miembros del Comité de Empresa y Comité Intercentro, por desplazamientos, dietas u otros gastos justificables por la asistencia a reuniones convocadas por la dirección de la empresa, correrán a cargo de las empresas.

Artículo 86. Reglamento de funcionamiento interno del comité intercentros.

Una vez constituido el Comité Intercentros, en el plazo de 30 días, se elaborará un Reglamento de Funcionamiento Interno del mismo, cuyo texto no podrá contravenir lo establecido en la legislación laboral vigente.

Una vez aprobado el contenido del Reglamento, una copia del mismo, se registrará ante el Organismo Laboral competente.

Artículo 87. Asesores sindicales.

Cada uno de los sindicatos u agrupaciones de trabajadores y trabajadoras, podrá durante la negociación del Convenio ser asistido en la Mesa de negociación por un/a asesor/a jurídico, sindical o económico.

Así mismo, en las reuniones que mantengan la Dirección de la empresa con las y los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, si estos o estas lo creen necesario podrán contar con asesoramiento jurídico, laboral o económico externo.

Artículo 88. Trabajadores y Trabajadoras miembros de la Comisión negociadora del Convenio.

Las trabajadoras y trabajadores designados como miembros de la Comisión Negociadora, ya sean representantes legales de las trabajadoras y trabajadores o Delegadas o Delegados sindicales, les serán concedidos permisos retribuidos por sus empresas a fin de facilitarles su labor como negociadores, según lo previsto en la legislación vigente.

B. Secciones Sindicales.

Artículo 89. Principios.

Las trabajadoras y trabajadores afiliados a un sindicato en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, podrán constituir secciones sindicales, de acuerdo con el artículo 8º y 10º de la LOLS.

Artículo 90. Prácticas antisindicales.

Las empresas acogidas al presente Convenio, manifiestan estar en la mejor disposición y respeto al desarrollo de la actividad sindical en los centros de trabajo, facilitando, su acción a fin de conseguir un clima laboral óptimo.

Artículo 91. Cuota sindical.

Las trabajadoras y trabajadores afiliados a los sindicatos podrán solicitar de su empresa el descuento en nómina de la cuota sindical.

La solicitud deberá ser dirigida a la Dirección de la Empresa por el sindicato al que está afiliada la trabajadora o trabajador y con la explícita conformidad de éste o ésta, haciendo constar, además, el número de la cuenta bancaria del sindicato al que está afiliada la trabajadora o trabajador donde la empresa haya de ingresar las cuotas retenidas a sus afiliados o afiliadas.

La dirección de empresa o centro de trabajo facilitará trimestralmente al sindicato que lo solicite, un listado donde consten las cuotas abonadas con desglose mensual por las afiliadas o afiliados a los que se les ha practicado el descuento en nómina y el importe de las cuotas retenidas.

CAPÍTULO XIII

Régimen disciplinario

Artículo 92. Concepto.

Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por parte del trabajador o trabajadora, de los deberes de cualquier índole para con la empresa, o de la trasgresión de las disposiciones legales en vigor, así como del presente Convenio colectivo.

Artículo 93. Principios legislativos.

En materia de faltas y sanciones se estará a lo establecido en la legislación vigente y, en especial, a lo recogido en el artículo 58 del Estatuto de las trabajadoras y trabajadores, al Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, así como, a lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 94. Criterios generales.

Las presentes normas de régimen interno disciplinario tienen como objetivo el mantenimiento de la disciplina laboral y el correcto funcionamiento de la organización de la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados/as por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, cuya enumeración se hace a título enunciativo, por lo que, se consideran 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.

En el caso de imposición de sanciones graves o muy graves, incluido el despido, antes de la reclamación pertinente a la Jurisdicción Social por parte del empleado o empleada, deberá informar dicha cuestión a la Comisión paritaria que deberá emitir un informe.

Artículo 95. Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por el trabajador o trabajadora se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

Artículo 96. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificada, en la entrada o salida al trabajo, cuando excedan en más de 20 minutos en un mes.

2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

3. La no aportación en el plazo de tres días a la empresa el parte de baja/alta médica, o de cinco días en llegar dicho parte a los servicios administrativos de la empresa, por parte del gerente de tienda.

4. La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

5. Los descuidos de conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzca deterioros leves del mismo.

6. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio en el plazo máximo de un mes.

7. El abandono sin causa justificada por breves periodos de tiempo del puesto de trabajo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas en cuyo caso podría ser clasificado, según su gravedad, como falta grave o muy grave.

8. La falta de aseo y limpieza (uniforme sucio, mal peinado, sin afeitarse, manos y uñas sucias) de tal índole que pueda afectar al proceso productivo o imagen de la empresa, o que produzcan quejas de los clientes/clientas o compañeros/as de trabajo.

9. Utilizar el teléfono móvil durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.

Artículo 97. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La falta de aseo y limpieza (uniforme sucio, mal peinado, sin afeitarse, manos y uñas sucias) de tal índole que pueda afectar a la actividad de manipulación de alimentos. La reincidencia se considerará como falta muy grave.

2. No utilizar las medidas de protección de seguridad y salud en el trabajo, siendo responsabilidad del trabajador, entre otras:

a) No utilizar el guante de malla en los procesos de corte.

b) La no utilización de la protección en máquinas de charcutería (empujados).

c) El bloqueo de las puertas de emergencia.

d) No seguir estrictamente las medidas de prevención estipuladas en el manual de prevención de riesgos laborales, adaptado a cada categoría con la que cuenta cada empleado o empleada a su incorporación a la empresa.

e) La no recogida de forma inmediata de productos o sustancias susceptibles de provocar cualquier tipo de accidente de un cliente, clienta o empleado/a del centro.

3. La venta directa por el trabajador o trabajadora a clientes o clientas o distribución desde el almacén central de productos caducados, por el expedidor identificado desde el departamento de logística.

4. La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el periodo de un mes.

5. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

6. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de cuarenta minutos al mes.

7. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuese responsable y que produzca deterioros importantes del mismo.

8. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o material de la empresa.

9. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado. La reiteración en el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.

10. Entregarse a juegos o distracciones cualesquiera que sea durante la jornada laboral.

11. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad o presencia de otro trabajador o trabajadora de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.

12. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la seguridad social o cualquier organismo oficial.

13. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

14. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, de forma reiterada y previa advertencia por escrito de las deficiencias detectadas, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas y las cosas.

15. Originar riñas y pendencias sin violencia, con los compañeros o compañeras de trabajo o clientes y clientas, sin estar en presencia de público.

16. Los malos tratos de palabra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros o compañeras y subordinados o subordinadas.

17. La disminución voluntaria del rendimiento normal de trabajo de manera no repetida.

18. La falta de comunicación en la comisión de alguna falta grave o muy grave, expuesta en este régimen sancionador, por parte del jefe o la jefa inmediata o compañera del infractor, a la dirección de la empresa o a su jefe o jefa inmediata.

19. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiese mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Artículo 98. Faltas muy graves.

Se consideraron como faltas muy graves las siguientes:

1. El robo, hurto o malversación cometido tanto a la empresa, como a los compañeros y compañeras de trabajo o cualquier persona dentro o fuera de la empresa dentro de sus funciones laborales, sea cual fuere el importe.

2. Tendría la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como, venderse o cobrarse a sí mismo/a y/ a familiares.

3. No atender al público con la corrección y diligencia debida con insultos o notoria falta de respeto.

4. No realizar los procedimientos marcados por la empresa, llevando una mala gestión del supermercado o de la sección, sin causa justificada de competencia de negocio. Ha-

cer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona.

5. Las irregularidades en el seguimiento de los procedimientos establecidos por la dirección que puedan dar lugar a una mala gestión del supermercado, o de la sección, de forma que baje el índice de ventas o productividad, o se lleven a cabo actuaciones fraudulentas.

6. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de las tareas, incumpliendo los objetivos pactados con el superior u órganos de dirección de la empresa en las reuniones que para dicho motivo se hubiesen celebrado. Es decir, faltas de artículos en los inventarios del establecimiento o en los márgenes de la sección.

7. La reiteración en la venta directa a clientes o distribución desde almacén central de productos en mal estado.

8. Falta de tres o más días consecutivos, o cinco alternos, al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.

9. Falsear los datos de la caja, así como cualquier recuento de dinero, productos o mercancías. Así como los descuadros en caja reiterados en un periodo de un mes.

10. Asignación de puntos de la tarjeta familia para la obtención de cheques regalos, en aquellas compras cuyo beneficiario es persona distinta de aquel que realiza la compra.

11. Originar riñas y pendencias con violencia con los compañeros/as de trabajo o clientes/as, sea o no en presencia de público, o bien la reiteración de la falta grave punto 15.

12. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras 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 horas de trabajo o utilizando los medios y/o clientes de la empresa. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole.

13. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización, así como quién colabore para llevar a cabo esta falta muy grave.

14. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

15. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo, o fuera del mismo, que repercuta en el normal desempeño de sus funciones.

16. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

17. Las acciones contra la libertad sexual de los/las trabajadores/as o clientes acaecidos aprovechándose de una posición de superioridad laboral o que sea ejercida sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

18. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal, aquella situación en la que, con anterioridad a la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado tres o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

19. La impuntualidad no justificada de entrada o salida al trabajo en diez ocasiones durante seis meses.

20. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

21. La reiteración en la no utilización de los elementos de protección de seguridad y salud, de acuerdo con lo expuesto en las faltas graves.

Artículo 99. Régimen de sanciones.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación, escrita motivada al trabajador o trabajadora.

Artículo 100. Sanciones.

Las sanciones que las Empresas puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Traslado de centro de trabajo dentro de la provincia durante un plazo máximo de un año, cuando la falta fuese producida por motivos de agresión física.

c) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y trabajadoras y en la Empresa.

Artículo 101. Prescripción.

La facultad 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 todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

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

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse el plazo de 1 año.

Artículo 102. Expediente disciplinario a trabajadores y trabajadoras.

El expediente disciplinario tiene como objetivo dar garantía y una adecuada defensa al trabajador y la trabajadora, cuando se enjuicien posibles faltas muy graves.

Además de clarificar los hechos y sus consecuencias concurrentes y conseguir la mayor objetividad en el conocimiento de los mismo y en la resolución final.

Los y las representantes de las trabajadoras y trabajadores, a petición del inculpado o por iniciativa propia, nombrará a uno de sus miembros, para que asesore al trabajador o trabajadora y asista a todas las actuaciones y trámites del expediente.

El Juez Instructor o la Jueza Instructora recabará todas las pruebas que considere oportunas para la clarificación de los hechos, pudiendo la o el inculpado proponer las pruebas y testigos que crea conveniente.

El o la Jueza Instructora realizará todas aquellas que crea conveniente, dejando constancia por escrito y firmada de cuantas actuaciones, pruebas y trámites realice, así como de las pruebas solicitadas desechadas.

Durante toda la instrucción del expediente sancionador, si la falta que se investiga fuese considerada muy grave, todos los participantes en dicha instrucción, tendrán la obligación de mantener una especial cautela y discreción en sus actuaciones, respetando siempre los principios del respeto a la intimidad y al principio de presunción de inocencia, con el objetivo de evitar posible perjuicios.

Artículo 103. Expediente disciplinario a las y los representantes de las trabajadoras y trabajadores.

En caso de que el expediente disciplinario se imputase a cualquier representante legal de las trabajadoras y trabajadores con carácter de muy grave que pudiera ser constitutivo de sanción de acuerdo con lo establecido en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores y de los artículos 108 y 114 de la Ley Procesal Laboral se procederá a la apertura de un expediente laboral contradictorio, en el que se dará trámite de audiencia previa, además de al interesado o interesada, a las y los restantes representantes legales de las trabajadoras y trabajadores. Si el trabajador o trabajadora estuviese afiliado a algún sindicato, se le dará audiencia al o a la responsable de la Sección Sindical del sindicato al que pertenecería como afiliado/a, y en su defecto al sindicato.

Disposición transitoria primera:

La dirección de la empresa con objeto de simplificar el recibo de salario procederá a adecuar la estructura salarial existente a la pactada en este Convenio, procediendo a transformar las nóminas con los siguientes criterios:

Los conceptos salariales se calcularán en cómputo anual y se distribuirán en doce pagas mensuales.

Disposición transitoria segunda.

Aquellas personas que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo tuvieran la categoría profesional de Jefe o Jefa de Sección (Seccionista), se integrarán en la actual clasificación profesional y funciones laborales de los Anexos 1 al 5 en la categoría de Dependiente de comercio, si bien en su recibo de salario seguirán manteniendo la nomenclatura de Jefe de Sección así como, la asignación a la actual grupo de cotización al que pertenecen.

Disposición final.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación general aplicable.

ANEXO I
DEFINICIONES DE CATEGORÍA POR ACTIVIDAD Y GRUPO PROFESIONAL I

GRUPO	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDAD	CATEGORÍA	DEFINICIÓN	PUESTOS
	Elabora la política de organización, de los recursos humanos y materiales de la empresa, la orientación y control de las actividades de la organización conforme con el programa establecido o políticas adaptadas por la empresa. Dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo. Económicamente tiene la responsabilidad por sus errores y faltas afecta a toda la organización. Tiene acceso y utiliza información privilegiada.	COMERCIO	Director	Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones comerciales y de venta que se realizan en los establecimientos, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.	Dior. Ventas Tiendas
		COMERCIO	Subdirector	Es la persona que, a las órdenes inmediatas del director, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de la subdirección a su cargo, o de la parte de las actividades de la dirección a que pertenece.	Sub. Ventas Tiendas
		COMERCIO	Supervisor	Es quien, a las órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.	Supervisor de Establecimiento
		HOSTELERÍA	Director	Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones comerciales y de venta que se realizan en los establecimientos, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.	Dior. Ventas Hostelería
		HOSTELERÍA	Subdirector	Es la persona que, a las órdenes inmediatas del director, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de la subdirección a su cargo, o de la parte de las actividades de la dirección a que pertenece.	Sub. Ventas Hostelería
		HOSTELERÍA	Supervisor	Es quien, a las órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.	Supervisor de Cafetería
		ADMINISTRACIÓN	Director de área	Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones que se realiza en su área, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.	Dior. Comercial, Sub. Marketing, Dtor. Financiero, Dtor. Sistemas, etc
		ADMINISTRACIÓN	Subdirector de área	Es la persona que, a las órdenes inmediatas del director, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de la subdirección a su cargo, o de la parte de las actividades de la dirección a que pertenece.	Sub.comercial, Sub. Marketing, Sub. Financiero, Sub. Sistemas ect.
		ADMINISTRACIÓN	Jefe de Área	Es la persona que, a las órdenes inmediatas del director o subdirector, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de la área a su cargo, o de la parte de las actividades de la dirección a que pertenece.	Jefe de Compras, Gestor de perecederos, Jefe de Tesorería, Jefe de Formación, Responsable de Proyectos, Jefe de Personal, Jefe de Administración
		ADMINISTRACIÓN	Titulado Superior	Es quien en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos, pudiendo partir de directrices muy amplias y con una gran aportación de los conocimientos personales técnicos.	Medico, Abogado
		LOGÍSTICA	Director Logística	Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones que se realiza en su área, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.	Dtor. Logística
		LOGÍSTICA	Subdirector Logística	Es la persona que, a las órdenes inmediatas del director, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de la subdirección a su cargo, o de la parte de las actividades de la dirección a que pertenece.	Sub. Logística
		CONSTRUCCIÓN	Director de Obra	Es la persona que tiene el control y mando de la ejecución de las obras, y se hace responsable del cumplimiento de la reglamentación de esta	Dtor. Obra
		CONSTRUCCIÓN	Director de Expansión	Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones que se realiza en su área, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.	Dtor. Expansión
		CONSTRUCCIÓN	Subdirector Expansión	Es la persona que, a las órdenes inmediatas del director, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de la subdirección a su cargo, o de la parte de las actividades de la dirección a que pertenece.	Subdirector Expansión
		CONSTRUCCIÓN	Titulado Superior	Es quien en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos, pudiendo partir de directrices muy amplias y con una gran aportación de los conocimientos personales técnicos.	Arquitecto, Ingeniero
		METAL	Director de Mantenimiento	Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones que se realiza en su área, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.	Dtor. Mantenimiento
	METAL	Subdirector Mantenimiento	Es la persona que, a las órdenes inmediatas del director, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de la subdirección a su cargo, o de la parte de las actividades de la dirección a que pertenece.	Sub. Mantenimiento	
	GINNASIOS	Director de Gimnasios	Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones que se realiza en el establecimiento, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.	Dtor. Gimnasio	
	GINNASIOS	Subdirector de Gimnasios	Es la persona que, a las órdenes inmediatas del director, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de la subdirección a su cargo, o de la parte de las actividades de la dirección a que pertenece.	Sub. Gimnasio	

ANEXO III
DEFINICIONES DE CATEGORÍA POR ACTIVIDAD Y GRUPO PROFESIONAL III

GRUPO	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDAD	CATEGORÍA	DEFINICIÓN	PUESTOS
III		ADMINISTRACIÓN	Adjunto director de Área	El asistente o adjunto al director ayuda a la ejecución de los servicios, políticas y programas. Elabora informes y estadísticas para facilitar la toma de decisiones del director de área, además de apoyo en todas aquellas funciones propias del puesto, llamadas telefónicas, organización de agenda, atención a proveedores, etc.	Auxiliar Jefe de compras, secretarios
		ADMINISTRACIÓN	Oficial Administrativo	Es la persona que de forma cualificada y con iniciativa propia realiza trabajos de carácter administrativo. En su cometido tienen acceso y empleo en confidencialidad de información básica de la empresa.	Oficial Advtvo
		LOGISTICA	Segundo Jefe de Sección	Es el que bajo la supervisión directa del Jefe de sección realiza labores de vigilancia y control del personal de la sección, orientándolo en la resolución de problemas que pueden surgir en el desarrollo del trabajo	Segundo jefe sección
		LOGISTICA	Jefe de Grupo	Es la persona que, pudiendo estar a las órdenes de un superior, dirige, organiza y coordina los diferentes trabajos de un equipo, ejerciendo funciones de mando.	Jefe de Grupo
		LOGISTICA	Personal de Transporte	Es el trabajador que por la índole de su trabajo, conduce un vehículo con o sin ayudante para la carga, descarga y entrega de las mercancías en las condiciones óptimas para la venta, responsabilizándose del correcto uso y mantenimiento del vehículo.	Transportista
		LOGISTICA	Oficial Administrativo	Es la persona que de forma cualificada y con iniciativa propia realiza trabajos de carácter administrativo. En su cometido tienen acceso y empleo en confidencialidad de información básica de la empresa.	Oficial Advtvo
		CONSTRUCCIÓN	Segundo Encargado de Obra	Es el que bajo la supervisión directa del Jefe de obra realiza labores de vigilancia y control del personal de la obra, orientándolo en la resolución de problemas que pueden surgir en el desarrollo del trabajo	Segundo Encargado de Obra
		CONSTRUCCIÓN	Oficial 1º	Es la persona que ejecuta con iniciativa propia trabajos que requieren un dominio total del oficio o profesión. Para el desarrollo de su trabajo pueden tener a su cargo ayudantes.	Oficial 1º
		CONSTRUCCIÓN	Delineante	Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.	Delineante
		CONSTRUCCIÓN	Oficial Administrativo	Es la persona que de forma cualificada y con iniciativa propia realiza trabajos de carácter administrativo. En su cometido tienen acceso y empleo en confidencialidad de información básica de la empresa.	Oficial Advtvo de obra
		METAL	Coordinador de Mantenimiento	Es el que bajo la supervisión directa del Jefe de Mantenimiento realiza labores de vigilancia y control del personal, orientándolo en la resolución de problemas que pueden surgir en el desarrollo del trabajo	Coord. Mantenimiento
		METAL	Técnico de mantenimiento	Es la persona que ejecuta con iniciativa propia trabajos que requieren un dominio total del oficio o profesión. Para el desarrollo de su trabajo pueden tener a su cargo ayudantes.	Técnico Manten
		METAL	Oficial Administrativo	Es la persona que de forma cualificada y con iniciativa propia realiza trabajos de carácter administrativo. En su cometido tienen acceso y empleo en confidencialidad de información básica de la empresa.	Oficial Advtvo
		GIMNASIO	Técnico Deportivo	Desarrolla su actividad deportiva aplicando sus conocimientos previos debidamente acreditados según las necesidades de la empresa, como monitores en las distintas modalidades o actividades que se den a los clientes	Técnico Deportivo

ANEXO IV
DEFINICIONES DE CATEGORÍA POR ACTIVIDAD Y GRUPO PROFESIONAL IV

GRUPO	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDAD	CATEGORÍA	DEFINICIÓN	PUESTOS
IV	<p>Comprende al personal que con un adecuado nivel de conocimientos. Ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Necesita formación específica de su puesto de trabajo. Las funciones que realiza puede implicar esfuerzo físico. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas solo afectan a la misión del puesto, excepto cuando se refiere al servicio prestado al cliente o afecta a la imagen de la empresa. Guarda confidencialidad sobre la información existente en su área de trabajo. Se le exigirá el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad que le son inherentes al puesto.</p>	COMERCIO	Dependiente de Comercio	<p>Es el empleado que podrá realizar las siguientes funciones:</p> <p>1.- Atención al cliente en el proceso de cobro</p> <ul style="list-style-type: none"> ..Apertura y cierre de cajero y caja (cambio, limpieza, ect) ..Proceso de cobro. ..Retirada de fondos. ..Petición de regalos y gestión de pedidos a domicilio ..Supervisión de las devoluciones de productos por parte del cliente. ..Resolución de incidencias en caja <p>2.- Recepción y reposición de la mercancía que llega al supermercado</p> <ul style="list-style-type: none"> ..Preparación del almacén ..Recepción del camión ..Carga y descarga de la mercancía del camión ..Orden y colocación de la mercancía en el almacén ..Limpieza y mantenimiento del almacén y punto de venta ..Reposición de los productos en el supermercado: etiquetado, adelantamiento de fechas y frenteo. ..Control de stock y fechas de caducidad. <p>3.- Gestión y control de la sección en cualquiera de sus especialidades (carnicería, charcutería, pescadería, frutería, panadería, perfumería) optimizando los recursos para hacerla rentable</p> <ul style="list-style-type: none"> .. Tratamiento y conocimiento del producto (etiquetado y caducidades) .. Aprovisionamiento de la sección (cadenciero y pedidos) .. Accondionamiento de la sección (montaje y presentación) .. Gestión económica de la sección (facturación, abonos, intercambios, devoluciones, regularizaciones y mérmias, planogramas, implantaciones y planes comerciales) .. Limpieza de la sección .. Atención al cliente .. Gestión de los recursos humanos a su cargo .. Gestión y control de los planes de higiene y medidas preventivas. 	Dependiente de Comercio
		HOSTELERÍA	Dependiente de Hostelería	<p>Es el empleado que podrá realizar las siguientes funciones:</p> <p>1.- Atención al cliente</p> <ul style="list-style-type: none"> .. Recepción, servicio y despedida. .. Resolución de incidencias. <p>2.- Gestión y control de la cafetería en cualquiera de sus especialidades (panadería, prensa o cocina) optimizando los recursos para hacerla rentable</p> <ul style="list-style-type: none"> .. Tratamiento y conocimiento del producto (etiquetado y caducidades) .. Aprovisionamiento de la cafetería (cadenciero y pedidos) .. Accondionamiento de la cafetería, panadería y prensa (montaje y presentación) .. Gestión económica (recepción, facturación, abonos, intercambios, devoluciones, regularizaciones y mérmias, planogramas, implantaciones y planes comerciales) .. Limpieza de la cafetería .. Gestión de los recursos humanos a su cargo .. Gestión y control de los planes de higiene y medidas preventivas. 	Dependiente de Hostelería
		TINTORERÍA	Dependiente de tintorería	<p>Es el empleado que podrá realizar las siguientes funciones:</p> <p>1.- Atención al cliente</p> <ul style="list-style-type: none"> .. Recepción, servicio de recogida y entrega y despedida. .. Elaboración y entrega de presupuesto. .. Proceso de cobro. .. Resolución de incidencias. <p>2.- Tratamiento de Prendas</p> <ul style="list-style-type: none"> .. Limpieza y desmanchado .. Compostura, arreglos y bordados .. Planchado 	Dependiente de tintorería
		ADMINISTRACIÓN	Auxiliar Administrativo	<p>Es la persona que bajo la dependencia de un superior realiza trabajos de carácter administrativo</p>	Auxiliar Administrativo
		LOGÍSTICA	Controlador (Vigil)	<p>Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna y nocturna dentro o fuera de las dependencias</p>	Controlador
		LOGÍSTICA	Mozo especialista	<p>El que efectúa el transporte y manipulación de las mercancías, utilizando habitualmente para su trabajo máquinas eléctricas y/o elevadoras. También puede realizar labores de embalado, reparto, pesaje u otras tareas semejantes.</p>	Maquinista. Mozo de almacén
		CONSTRUCCIÓN	Auxiliar Advtvo.	<p>Es la persona que bajo la dependencia de un superior realiza trabajos de carácter administrativo</p>	Auxiliar Advtvo.
		CONSTRUCCIÓN	Oficial 2º	<p>Es el trabajador que ejecuta los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje y que trabaja con iniciativa y responsabilidad propia. Se diferencia de los oficiales de 1ª en el grado de esmero en la realización de su cometido y de rendimiento.</p>	Oficial 2º
		METAL	Auxiliar Administrativo	<p>Es la persona que bajo la dependencia de un superior realiza trabajos de carácter administrativo</p>	Auxiliar Administrativo

**ANEXO V
DEFINICIONES DE CATEGORÍA POR ACTIVIDAD Y GRUPO PROFESIONAL V**

GRUPO	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDAD	CATEGORÍA	DEFINICIÓN	PUESTOS
V	<p>Personal que ejecuta un trabajo siguiendo un método preciso y predeterminado, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado e existen cierta iniciativa o aportación personal que exige la realización de toda tarea, para completar o ajustar las normas al trabajo concreto. Necesita los conocimientos elementales relacionados con la tarea que desempeña pero la información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. Las funciones que realiza</p>	COMERCIO	Personal de limpieza	Es el personal que tiene como misión el aseo y limpieza de los locales y dependencias	Limpiador-a
		HOSTELERIA	Personal de limpieza	Es el personal que tiene como misión el aseo y limpieza de los locales y dependencias	Limpiador-a
		TINTORERIA	Personal de limpieza	Es el personal que tiene como misión el aseo y limpieza de los locales y dependencias	Limpiador-a
		ADMINISTRACIÓN	Recepcionista, telefonista	Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.	Recepcionista, telefonista
		CONSTRUCCIÓN	Peon		Peon
		CONSTRUCCIÓN	Conserje	Es la persona que tiene por profesión el mantenimiento y limpieza de un edificio/obra. Entre las funciones del conserje figuran principalmente la limpieza y el orden.	Conserje
		CONSTRUCCIÓN	Guarda	Es la persona que tiene por profesión el cuidado y guarda de un edificio/obra	Guarda
		GIMNASIO	Recepcionista	ES la persona que atiende a los usuarios del centro, proporcionando todo tipo de información y asistencia, así como la gestión de cualquier solicitud de servicio de un cliente, gestión de clientes, atención telefónica, correo electrónico y/o fax	Recepcionista
		GIMNASIO	Personal de limpieza	Es el personal que tiene como misión el aseo y limpieza de los locales y dependencias, así como la recogida de escombros y demás materiales inevitables durante y finalizada la obra.	Limpiador-a

ANEXO 6. TABLAS SALARIALES

COMERCIO

GRUPO	CATEGORÍAS	S. Base	P.P.P. Extras	P. Productividad	TOTAL MES	TOTAL AÑO
I	Director/a	1.200,00	300,00	106,00	1.606,00	19.272,00
	Subdirector/a	1.100,00	275,00	93,50	1.468,50	17.622,00
	Supervisor/a	1.000,00	250,00	85,00	1.335,00	16.020,00
II	Encargado/a de Establecimiento	900,00	225,00	77,50	1.202,50	14.430,00
IV	Dependiente/a de Comercio	750,00	187,50	62,50	1.000,00	12.000,00

HOSTELERÍA

GRUPO	CATEGORÍAS	S. Base	P.P.P. Extras	P. Productividad	TOTAL MES	TOTAL AÑO
I	Director/a	1.200,00	300,00	106,00	1.606,00	19.272,00
	Subdirector /a	1.100,00	275,00	93,50	1.468,50	17.622,00
	Supervisor/a	1.000,00	250,00	85,00	1.335,00	16.020,00
II	Encargado/a de cafetería	900,00	225,00	77,50	1.202,50	14.430,00
IV	Dependiente/a de Hostelería	750,00	187,50	62,50	1.000,00	12.000,00

ADMINISTRACIÓN

GRUPO	CATEGORÍAS	S. Base	P.P.P. Extras	P. Productividad	TOTAL MES	TOTAL AÑO
I	Director/a de área	1.200,00	300,00	106,00	1.606,00	19.272,00
	Subdirector/a de área	1.100,00	275,00	93,50	1.468,50	17.622,00
	Jefe/a de área	1.100,00	275,00	93,50	1.468,50	17.622,00
	Titulado/a Grado superior	1.000,00	250,00	85,00	1.335,00	16.020,00
II	Jefe /a de Grupo	900,00	225,00	77,50	1.202,50	14.430,00
	Titulado/a Grado medio	900,00	225,00	77,50	1.202,50	14.430,00
III	Adjunto/a al director	850,00	212,50	75,00	1.137,50	13.650,00
	Oficial Administrativo/a	810,00	202,50	70,90	1.083,40	13.000,80
IV	Auxiliar administrativo/a	750,00	187,50	62,50	1.000,00	12.000,00
V	Personal de limpieza	750,00	187,50	62,50	1.000,00	12.000,00
	Recepcionista-telefonista	750,00	187,50	62,50	1.000,00	12.000,00

LOGÍSTICA

GRUPO	CATEGORÍAS	S. Base	P.P.P. Extras	P. Productividad	TOTAL MES	TOTAL AÑO
I	Director/a Logística	1.200,00	300,00	106,00	1.606,00	19.272,00
	Subdirector/a Logística	1.100,00	275,00	93,50	1.468,50	17.622,00
II	Jefe/a de Sección	1.000,00	250,00	85,00	1.335,00	16.020,00
	Responsable-Especialista	950,00	237,50	80,00	1.267,50	15.210,00
III	Segundo/a Jefe/a de Sección	900,00	225,00	77,50	1.202,50	14.430,00
	Jefe/a de Grupo	900,00	225,00	77,50	1.202,50	14.430,00
	Técnico/a de mantenimiento	800,00	200,00	83,40	1.083,40	13.000,80
	Personal de Transporte	800,00	200,00	83,40	1.083,40	13.000,80
	Oficial Administrativo/a	800,00	200,00	83,40	1.083,40	13.000,80
IV	Controlador/a-vigilancia	775,00	193,75	65,88	1.034,63	12.415,56
	Repartidor/a-conductor/a	775,00	193,75	65,88	1.034,63	12.415,56
	Maquinista	775,00	193,75	65,88	1.034,63	12.415,56
	Mozo/a Especialista	750,00	187,50	62,50	1.000,00	12.000,00
V	Personal de Limpieza	750,00	187,50	62,50	1.000,00	12.000,00

CONSTRUCCIÓN

GRUPO	CATEGORÍAS	S. Base	P.P.P. Extras	P. Productividad	TOTAL MES	TOTAL AÑO
I	Director/a de Obra	1.200,00	300,00	106,00	1.606,00	19.272,00
	Director/a de Expansión	1.200,00	300,00	106,00	1.606,00	19.272,00
	Subdirector/a de Expansión	1.100,00	275,00	93,50	1.468,50	17.622,00
	Titulado/a Grado Superior	1.100,00	275,00	93,50	1.468,50	17.622,00
II	Encargado/a de Obra	1.150,00	287,50	97,75	1.535,25	18.423,00
	Técnico/a y Especialistas	1.150,00	287,50	97,75	1.535,25	18.423,00
III	Segundo/a encargado/a de obra	1.050,00	262,50	89,25	1.401,75	16.821,00
	Oficial de 1ª	1.000,00	250,00	85,00	1.335,00	16.020,00
	Delineante	1.050,00	262,50	89,25	1.401,75	16.821,00
	Oficial Administrativa/a	800,00	202,50	70,90	1.083,40	13.000,80
IV	Oficial de 2ª	810,00	202,50	70,90	1.083,40	13.000,80
	Auxiliar administrativo/a	750,00	187,50	62,50	1.000,00	12.000,00
V	Personal de Limpieza	750,00	187,50	62,50	1.000,00	12.000,00
	Conserje	750,00	187,50	62,50	1.000,00	12.000,00
	Peón/a	750,00	187,50	62,50	1.000,00	12.000,00
	Guarda	810,00	202,50	70,90	1.083,40	13.000,80

TINTORERÍAS

GRUPO	CATEGORÍAS	S. Base	P.P.P. Extras	P. Productividad	TOTAL MES	TOTAL AÑO
II	Encargado/a de tintorería	900,00	225,00	77,50	1.202,50	14.430,00
IV	Dependiente/a tintorería	750,00	187,50	62,50	1.000,00	12.000,00

GIMNASIOS

GRUPO	CATEGORÍAS	S. Base	P.P.P. Extras	P. Productividad	TOTAL MES	TOTAL AÑO
I	Director/a de Gimnasio	1.200,00	300,00	106,00	1.606,00	19.272,00
	Subdirector/a de Gimnasio	1.100,00	275,00	93,50	1.468,50	17.622,00
III	Técnico/a Deportivo	810,00	202,50	70,90	1.083,40	13.000,80
V	Personal de limpieza	750,00	187,50	62,50	1.000,00	12.000,00
	Recepcionista	750,00	187,50	62,50	1.000,00	12.000,00

METAL

GRUPO	CATEGORÍAS	S. Base	P.P.P. Extras	P. Productividad	TOTAL MES	TOTAL AÑO
I	Director/a de Mantenimiento	1.200,00	300,00	106,00	1.606,00	19.272,00
	Subdirector/a de Mantenimiento	1.100,00	275,00	93,50	1.468,50	17.622,00
II	Jefe/a de Mantenimiento	1.050,00	262,50	89,25	1.401,75	16.821,00
III	Coordinador/a de Mantenimiento	845,00	211,25	70,90	1.127,15	13.525,80
	Técnico/a de Mantenimiento	800,00	200,00	70,90	1.070,90	12.850,80
IV	Oficial Administrativo/a	845,00	211,25	70,90	1.127,15	13.525,80
	Auxiliar Administrativo/a	800,00	200,00	70,90	1.070,90	12.850,80