



I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA EMPRESA DISTRIBUCIÓN Y GESTIÓN DE TIENDAS DE FRUTOS SECOS L B, S.L.

PREÁMBULO

Este Convenio está concertado por las representaciones de la empresa y trabajadores, estando ambas legitimadas por sus representados, y constituido de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I. Extensión y Eficacia

Artículo 1. Ámbito Personal y Funcional

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a la mercantil DISTRIBUCION Y GESTION DE TIENDAS DE FRUTOS SECOS L B, S. L. y sus trabajadores, cualquiera que sea su categoría laboral, a fin de regular las relaciones laborales derivadas de las actividades que aquélla contempla o pueda contemplar dentro de su objeto social, así como aquellas otras actividades y servicios relacionados con su propia gestión interna. De acuerdo con lo establecido, DISTRIBUCION Y GESTION DE TIENDAS DE FRUTOS SECOS L B, S. L. actualmente desarrolla los siguientes servicios y actividades:

- a) Venta al por mayor y al por menor de chucherías, golosinas, caramelos, frutos secos, bombones y chocolates y otros productos relacionados, helados, bebidas, artículos de regalos y peluches.
- b) Almacenaje y distribución de dichos productos.
- c) Prestación de servicios y asesoramiento en montaje de tiendas de frutos secos y golosinas.

Artículo 2. Ámbito Territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que puedan establecerse en el futuro en la provincia de Cádiz.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012, con independencia de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", alcanzando su vigencia hasta el día 31 de Diciembre de 2.014, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del Convenio.

Artículo 4. Denuncia y Revisión





La denuncia del Convenio Colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

La denuncia, deberá realizarse mediante notificación fehaciente cursada a la otra parte con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas efectuadas conforme al artículo precedente; en caso contrario, se prorrogará éste de manera automática de acuerdo con la Ley.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión, no obstante, a partir de la denuncia de éste, perderán vigencia solamente las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo. El convenio que suceda a uno anterior derogará en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantenga.

Artículo 5. Igualdad de Oportunidades y No Discriminación

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga, un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 6. Compensación, Absorción y Garantía “ad personam”

Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo, respetarán las ya implantadas a nivel personal, cuando examinadas en su conjunto y en cómputo anual, resulten más beneficiosas para el personal. Así pues, si en algún caso la actual retribución normal, incluyendo todos los emolumentos, salarios, aumentos periódicos, gratificaciones, pluses, etc., es superior a la que corresponde al trabajador/a, según este Convenio Colectivo, incluidos también los diversos ingresos, habrá de ser aquella respetada en lo que exceda a través del Complemento “Ad Personam” el cuál tendrá carácter absorbible y no revalorizable.

Artículo 7. Unidad de Convenio y Vinculación a la Totalidad

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

global y conjuntamente por lo que de resultar anuladas judicialmente o no aprobadas administrativamente algunas de sus disposiciones, se procederá a la renegociación del Convenio en su totalidad.

Capítulo II. Comisión Paritaria

Artículo 8. Comisión del Convenio

1. Se crea la Comisión Paritaria del Convenio con la composición competencias y funciones que se relacionan en este artículo, que se constituirá en un plazo no superior a quince días desde la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

2. La Comisión estará compuesta por la representación legal de los trabajadores, y por la representación de la empresa, asimismo, contará con un Secretario/a que designará la empresa que tendrá voz pero no voto y que, entre sus funciones, tendrá la gestión de un Registro de documentos y escritos dirigidos a la Comisión Paritaria del Convenio, quedando éstos a disposición de los miembros de la citada Comisión.

La empresa, que facilitará los locales y medios precisos para la celebración de las reuniones de trabajo, y cada una de las partes presentes en la Comisión podrán ser asistidos en las reuniones de un asesor cada uno de ellos, que tendrán voz pero no voto.

3. Son competencias de la Comisión:

- a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.
- b) Facultades de vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.
- c) Facultad de solución de los conflictos, tanto individuales como colectivos.
- d) Los restantes asuntos atribuidos por este Convenio.

La Comisión Paritaria operará en base a las siguientes normas de funcionamiento:

- a) Las reuniones se producirán a petición de cualquiera de las partes.
- b)
- c) La convocatoria será por escrito, orden del día y con una antelación mínima de siete días.
- d) En todo supuesto se levantará acta de todas las reuniones.

Para el supuesto de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria ambas partes

se someten expresamente, a los procedimientos de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Artículo 9. Cláusula de Descuelgue

El mínimo salarial establecido en este convenio, así como los porcentajes de incremento salariales que se puedan establecer, no será de obligada aplicación para la empresa cuando ésta acredite objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a los que se pretende implantar esta medida. Igualmente se tendrá en cuenta las previsiones para el año siguiente en que se contemplará la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

Para valorar esta situación se tomará en consideración circunstancias reales como el insuficiente nivel de ventas y de producción y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la Empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultado.

Cuando concurren las circunstancias expresadas, la empresa comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de acogerse a esta Cláusula; en dicha petición se aportarán todos los datos necesarios para dilucidar la procedencia o no de la aplicación de dicha Cláusula.

La comisión se reunirá en un plazo máximo de quince días a partir de la recepción de la comunicación para dilucidar la procedencia o no, de la aplicación de esta Cláusula. Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría, y los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente con respecto de todos ellos, el mayor sigilo profesional.

La empresa no podrá hacer uso de esta Cláusula de inaplicación cuando la haya utilizado dos años consecutivos o cuatro alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

Capítulo III. Organización del Trabajo

Sección I.- Principios Generales

Artículo 10. Principios Generales

La organización del trabajo corresponde, de forma exclusiva, a la dirección de la empresa, cuyo desarrollo llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de gestión económica y técnica, de dirección y de control del trabajo, así como a través de las órdenes que se cursen para la realización de las actividades laborales.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar un nivel adecuado de productividad y rentabilidad, basada en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Es potestativo de la empresa la implantación de cuantos sistemas de gestión y producción, métodos o procesos de racionalización de secciones o departamentos, variación de puestos de trabajo, etc. que estimen convenientes, y, en general, la de cuantas medidas adicionales pudiera adoptar para alcanzar un adecuado progreso técnico y de gestión, siempre que tales medidas no se opongan a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia laboral.

Artículo 11. Criterios Inspiradores de la Organización del Trabajo

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La mejora del rendimiento de la organización.
- b) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad.
- c) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este Convenio.
- d) La racionalización de los procesos operativos, así como la realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones del personal, cambio de funciones, calificación profesional, retribuciones, etc.
- e) La evaluación del desempeño.
- f) La valoración de los puestos.
- g) El establecimiento de medidas necesarias que permita realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.

Sección II.-Clasificación Profesional

Artículo 12. Clasificación Profesional

La clasificación profesional se fundamenta en grupos profesionales.

Se define el grupo profesional como aquella parte organizativa de la empresa que surge de la agrupación de puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan.

El grupo profesional es, por tanto, una forma de clasificación que agrupa de manera homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas, la

experiencia adquirida y demostrada, así como el contenido general de la prestación desde el punto de vista organizativo, constituyendo además el marco funcional de trabajo a desempeñar por el empleado.

En función de las aptitudes profesionales, titulares y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, cuatro Grupos Profesionales y los contenidos específicos que los definen. Este sistema está configurado por los siguientes grupos profesionales: Personal técnico titulado y no titulado; personal mercantil; personal administrativo; personal de servicio y actividades auxiliares y personal subalterno.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas.

Artículo 13. Grupo Profesional Técnicos Titulados y no Titulados (AREA DE GERENCIA).

a) Definición del Grupo: Las funciones profesionales a desarrollar por los trabajadores y que se encuadren dentro de este Grupo Profesional se caracterizarán por la realización de tareas de soporte técnico especializado tanto a los procesos productivos, comerciales y/o de gestión de la empresa y a cualesquiera otros en los que sea necesario una cualificación técnica especial y de soporte con el fin de colaborar a la consecución de resultados en las mejores condiciones de calidad y plazo.

b) Funciones Generales:

- Planificación de actividades.
- Gestión y administración y dirección
- Análisis de procesos.
- Elaboración de trabajos cualificados.
- Cumplimentación y control de información.
- Participación en proyectos específicos.
- Soporte técnico especializado.
- Responsabilidades, en su área de influencia.

Se consideran encuadradas dentro del presente grupo las siguientes categorías profesionales:



- Titulado de grado superior
- Titulado de grado medio
- Técnico comercial
- Gerente
- Encargado General

Artículo 14. Grupo Profesional Personal Administrativo (Area de Administración).

a) Definición del Grupo: Las funciones profesionales que realizan los trabajadores adscritos a este grupo son aquéllas vinculadas a tareas de carácter administrativo de acuerdo con directrices, procedimientos y procesos definidos que se orientan al aseguramiento de un adecuado y correcto tratamiento y control de la información.

b) Funciones generales:

- Gestiones vinculadas a los procesos administrativos propios de la organización.
- Introducción y gestión de datos en los correspondientes sistemas informáticos y telemáticos.
- Realización de análisis y estadísticas.
- Realización de documentos e informes.
- Tareas de archivo.
- Atención telefónica.
- Servicio a clientes.
- Recepción.
- Etc.

Se consideran encuadradas dentro del presente grupo profesional las siguientes categorías profesionales:

- Jefe Administrativo
- Técnico no titulado.
- Contable.





- Oficial Administrativo
- Auxiliar Administrativo.

Artículo 15. Grupo profesional Personal Mercantil (AREA DE VENTA, TIENDA Y ALMACEN.

a) Definición del Grupo: Las funciones profesionales que realizan los trabajadores adscritos a este grupo son las propias para la atención de las actividades de venta al por mayor y al por menor directa que ejerce la empresa, tareas de carácter de almacenaje, carga y descarga de mercancías, así como control de ésta y stock, su distribución, gestión y cobro.

b) Funciones generales:

- Actividades de venta tanto al por mayor como al por menor.
- Carga y descarga.
- Gestiones vinculadas a los procesos de almacenaje propios de la organización.
- Introducción y gestión de stock en los correspondientes sistemas informáticos.
- Control de trazabilidad
- Atención al cliente que accede a los almacenes y tiendas.
- Preparación de pedidos a los clientes que accedan a la tienda.
- Mantenimiento del stock de los almacenes y tiendas, así como de la reposición y colocación de la misma según
- las directrices de marketing de la empresa.
- Gestiones vinculadas a la distribución de mercancías
- Cobro de las mercancías distribuidas.
- Etc.

Se consideran encuadradas dentro del presente grupo profesional las siguientes categorías profesionales:

- Encargado de Tiendas
- Supervisor de Tiendas
- Vendedor





- Conductor-Repertidor
- Dependiente
- Ayudante Dependiente
- Encargado de Almacén
- Supervisor de Almacén
- Ayudante de Almacén
- Mozo Almacén

Artículo 16. Grupo Profesional Personal de Servicios y Actividades Auxiliares

a) Definición del Grupo: Las funciones profesionales que realizan los trabajadores adscritos a este grupo son aquéllas que se engloba las funciones de mantenimiento y conservación de instalaciones y maquinaria, vigilancia y limpieza.

b) Funciones generales:

- Labores de reparación, mantenimiento y conservación de todas las instalaciones, maquinaria y elementos de la empresa.
- Servicio de control y vigilancia.
- Limpieza.
-

Se consideran encuadradas dentro del presente grupo profesional las siguientes categorías profesionales:

- Encargado de mantenimiento
- Profesionales de oficio y mantenimiento
- Peón
- Vigilante y guarda.
- Subalterno
- Personal de limpieza.





Las descripciones de las funciones y labores consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, no limitativas, pudiéndose realizar cualquier otra que tenga relación directa o indirecta con la actividad de la empresa.

Capítulo IV. Contratación

Artículo 17. Período de Prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el artículo 12 y siguientes:

Grupo de Técnicos:	6 meses
Grupo de Personal de Administración:	2 meses
Grupo de Personal Mercantil:	2 meses
Grupo Personal de Servicios y Actividades Auxiliares:	2 meses

La situación de Incapacidad Temporal, de Riesgo durante el Embarazo, Maternidad /Paternidad y Adopción o acogimiento que afecte a los trabajadores, interrumpirá el computo del periodo de prueba, reanudándose una vez finalizada tales situaciones, pero en ningún caso, éstas interrumpirán el computo del tiempo del contrato.

Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

Artículo 18 Cese Voluntario

a) El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en la prestación de sus servicios, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito, con un mínimo de 15 días de antelación.

b) El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 19. Modalidades de Contratación

1. La empresa podrá utilizar las modalidades de contratación que la Ley establece, quedando obligada a garantizar las condiciones mínimas, tanto económicas como laborales que aquí se establecen. El personal eventual con cualquier tipo de contrato al servicio de la empresa y el que se admita durante la vigencia de este



Convenio, tendrá derecho a las retribuciones asignadas a su Grupo y categoría e igualmente tendrá derecho a percibir, proporcionalmente a los días trabajados durante el año, las gratificaciones extraordinarias, así como las vacaciones. La empresa está obligada a preavisar con escrito y de acuerdo con las disposiciones legales vigentes a la terminación de cualquier contrato de duración determinada. El incumplimiento de este preaviso dará derecho al trabajador a reclamar como pago tantos días como no hayan sido preavisados por la empresa, que se pagará junto con la liquidación.

Artículo 20. Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzca dichas causas.

2. En el caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida en el apartado anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga puedan exceder de dicha duración máxima.

Artículo 21. Contrato por Obra o Servicio Determinado

a) Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Esta modalidad de contratación tiene por objeto la realización de obras o servicios concretos de duración incierta aunque limitada en el tiempo dentro de la actividad normal de la empresa y en el que se harán constar las siguientes circunstancias: El carácter de la contratación; la fecha de inicio del contrato y la identificación concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato.

b) A los efectos previstos en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los trabajos o las campañas específicas que suponen un aumento importante en la distribución y venta de las mercancías propias de la actividad, como pueden ser campañas de Navidad-Reyes, Semana Santa, temporada de verano como consecuencias de la campaña de helados, etc., ferias, exposiciones, y aquellas otras tareas comerciales o de montaje de tiendas, que presenten perfiles propios y concretos del resto de la actividad.

c) Conforme a la Ley 35/2010 se fija una duración máxima de 4 años.

Este tipo de contrato quedará resuelto cuando se finalice o ejecute la obra o servicio.

Artículo 22. Contratos Formativos

Contrato para la Formación y Contrato en Prácticas.

a) Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que regula este tipo de contratación.

Artículo 23. Contratos a Tiempo Parcial

1. En los contratos a tiempo parcial de carácter común, se estará a lo dispuesto en su normativa reguladora. Los contratos que se realicen, bajo esta modalidad, serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente Convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado. El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores a tiempo completo de igual función y categoría.

Artículo 24. Indemnización Fin Contrato

A la finalización de los contratos de duración determinada por obra o servicio determinado o eventual por circunstancias de la producción, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de acuerdo con lo establecido en la Ley 35/2010 de Reforma Laboral.

Capítulo V. Tiempo de Trabajo

Sección I: Jornada Laboral Ordinaria

Artículo 25. Jornada Máxima Ordinaria

1. La jornada de trabajo, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, será de 40 horas semanales. de Lunes a Sábados para el personal que desarrolle su trabajo en la actividad de venta al por mayor, distribución y almacenaje, y de Lunes a Domingos, con los descansos legalmente establecidos, para el personal que preste sus servicios en las tiendas de venta al por menor, pudiendo ser la jornada continuada o partida.

Todo ello sin perjuicio de que por contrato de trabajo o por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, se regule otro régimen de descanso como consecuencia de la propia naturaleza de la actividad de la empresa.

Artículo 26. Jornadas Especiales

1. Tendrán esta consideración las de los días 24 y 31 de Diciembre. Estas jornadas concluirán a las 14:00 en los centros de trabajos de venta al por mayor, distribución y almacenaje. Y a las 21:00 horas en los centros de trabajos de



tiendas al por menor.

Artículo 27. Disposiciones Comunes

1. Dentro de la jornada de trabajo, el personal tendrá derecho a un descanso de 15 minutos diarios que se computará como trabajo no efectivo, siempre que la jornada de trabajo sea superior a 6 horas diarias ininterrumpidas, el cual se disfrutará en los horarios que establezca la empresa para el desayuno.

Sección II. Horas extraordinarias

Artículo 28. Horas Extraordinarias

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de horas extraordinarias, y teniendo en cuenta la grave situación de desempleo existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, por ello acuerdan, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquéllas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria semanal de trabajo. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan el carácter estructural o de fuerza mayor.
2. A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se realizarán horas extraordinarias con carácter obligatorio en los casos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
3. Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender ausencias imprevistas, cambios de turnos, pedidos o periodos punta de producción u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, y siempre con el consentimiento del trabajador.
4. A efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas contempladas en los apartados segundo y tercero se registrarán por lo dispuesto en la legislación vigente.
5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen mensual al personal en el parte correspondiente, así como a la representación de los trabajadores.
6. Las horas extraordinarias se compensarán primordialmente, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso en la siguiente proporción.

Una hora de descanso por cada hora de trabajo. Estas horas se podrán acumular





hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el personal cuando las necesidades del trabajo lo permitan, y dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las mismas.

7. El valor de la hora extraordinaria para cada Grupo y categoría se corresponde con el valor de una hora ordinaria.

Sección III. Vacaciones anuales

Artículo 29. Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán por años naturales de un período de vacaciones de 30 días naturales retribuidos o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa, a razón de Salario Base.

Podrán partirse en dos períodos de 15 y 15 días respectivamente, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores que establezca otro modo de distribución de las vacaciones.

Sección IV. Licencias

Artículo 30. Permisos Retribuidos

1.- De acuerdo con el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

c) 1 día por traslado del domicilio habitual.

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

e) 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 laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado I del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, 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.

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

g) En los supuestos no previstos en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. Excedencia Voluntaria

Los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tienen derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años, pudiéndose solicitar prórrogas de la misma, avisando a la empresa con dos meses de antelación a la finalización de la excedencia solicitada-

Capítulo VI Movilidad

Artículo 32. Movilidad Funcional

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo grupo profesional no supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 33. Trabajos con Funciones de Grupo Superior



1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de grupo superior al que tuviera reconocido por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de grupo superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo, con el límite máximo de seis meses.

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo a favor del trabajador sustituido, en los que la sustitución comprenderá el límite de doce meses.

Artículo 34. Trabajos con Funciones de Grupo Inferior

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo al representante legal de los trabajadores, si lo hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante más de cuatro meses al año, mientras todos los trabajadores del mismo grupo no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará al representante de los trabajadores, periódicamente.

3. Si el destino de inferior grupo profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

Capítulo VII. Estructura Salarial

Artículo 35. Estructura Salarial

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el Salario Base y los Complementos del mismo.

Artículo 36. Salario Base

El salario base es la parte de las retribuciones fijada mensualmente para cada categoría profesional como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo, que con tal denominación se incluyen en las tablas que se unen como anexo a este Convenio.

Siendo éste el primer Convenio de empresa alcanzado y siendo deseo de las partes actualizar el sistema retributivo existente en la empresa, durante la vigencias de este primer Convenio, el salario base para los años 2.012, 2.013 y 2.014 será el establecido para cada uno de tales años en los respectivos Anexos.

Aquellos trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Convenio, perciban en concepto de salario base cantidades superiores a las reconocidas en la Tabla Salarial a que se refiere el párrafo anterior, la diferencia en más, tendrá, a título exclusivamente personal, el carácter de complemento “ad personam”, a que se refiere el artículo 6º de este Convenio.

Artículo 37. Complementos Salariales

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base por cualquier concepto distinto al de la jornada semanal del trabajador y su adscripción a un grupo profesional.

Artículo 38. Gratificaciones Extraordinarias

El período de devengo de cada una de ellas será anual y proporcional al tiempo de trabajo efectivo en la empresa, percibiéndose en su totalidad por un año de servicio en la misma.

Dichas gratificaciones se abonarán:

Verano:	15 de junio
Navidad:	15 de diciembre

De mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o mediante contrato de trabajo individual podrán acordar el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

Artículo 39. Conceptos Extrasalariales e Indemnizatorios y Asistenciales

1.- Plus de Transporte: Todo el personal afectado por el presente convenio, en concepto de desplazamiento al Centro de Trabajo, tendrá derecho a percibir, por día efectivo completo de trabajo, una compensación por transporte que se fija





igual para todos los grupos profesionales, en la cantidad de 25 euros. Este concepto tiene la condición de suplido de conformidad con lo establecido en el artículo 26.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, y en su consecuencia está exento de cotización de acuerdo con los límites legalmente establecidos. No se devengará en las Gratificaciones Extraordinarias, ni en los días de falta de trabajo por cualquier causa ni en vacaciones.

2.-Ropa de trabajo: La empresa vendrá obligada a facilitar a su personal los uniformes así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, o, en caso contrario, a su compensación en metálico por importe de 10 euros mensuales durante doce meses. En los casos que la empresa entregue uniformes o ropas, consistirá en dos equipos, uno de verano y otro de invierno de cada año natural.

3.- Quebranto de moneda: Los trabajadores que tengan entre sus funciones la del manejo de caja, cobro y pagos recibirá en concepto de quebranto, una compensación de 15 € mensuales. Este plus les obliga a hacerse cargo de las diferencias en menos que pudieran producirse.

4.-Desplazamientos: Gastos de locomoción y dietas: Cuando, por necesidades de servicio, el trabajador se desplace fuera del que es su centro de actividades y, de acuerdo con la empresa, utilice vehículo propio, la empresa le compensará abonándole la cantidad de 0,10 € por kilómetro recorrido.

Cuando, por necesidades del servicio, el trabajador deba desplazarse a un municipio distinto de aquel donde radique su centro de actividades y también de aquel que constituya su domicilio habitual y que no tenga la condición de traslado del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores; la empresa le compensará por los gastos normales de manutención y estancia. Esta compensación se podrá llevar a cabo - a elección de la empresa- de una de las maneras siguientes:

1.- Facilitando al trabajador, dependiendo de lo que en cada caso proceda, el almuerzo, la cena, el alojamiento y el desayuno.

2.- Abonando al trabajador, dependiendo de lo que en cada caso proceda, las siguientes dietas diarias:

Tipo de Dieta	Importe
Almuerzo	7,50 €
Cena	7,50 €
Alojamiento y desayuno	25,00 €

3.- Estableciendo un sistema de gastos a justificar, en sustitución de las dietas previstas en el punto anterior, por unos importes mínimos legales al importe de esas dietas.

4.- Con cualquier sistema mixto de los tres anteriores.

En general, siempre que sea posible, la empresa realizará las gestiones necesarias para abonar al trabajador las percepciones por gastos de locomoción y dietas o, en su caso, un adelanto suficiente para una posterior justificación de gastos, antes de que se efectúe el gasto.

5.- Seguro Colectivo.

La empresa suscribirá una Póliza de Seguro Colectivo de Accidente para sus trabajadores, que cubra las siguientes contingencias:

Muerte Natural:	5.900 euros
Invalidez Permanente y Absoluta para toda clase de trabajo:	5.900 euros
Muerte por accidente:	11.800 euros

Los capitales asegurados tendrán efecto durante la vigencia del presente Convenio.

Capítulo VIII. Acción Social

Artículo 40. Complemento de Enfermedad Profesional y Accidente

Al personal afectado, en los supuestos de accidente laboral o enfermedad profesional, se le complementará desde el primer día de baja hasta el 100% del salario real, excluidos conceptos extrasalariales, con un máximo de doce meses.

Capítulo IX. Régimen Disciplinario

Artículo 41. Disposiciones Generales

1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

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

2.- Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:



1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un periodo de un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, así como el trato y/o comportamiento incorrecto o descortés a los compañeros de trabajo.
5. No informar a los superiores de manera inmediata, de las causas de inasistencia o falta de puntualidad al trabajo.
6. No uso de uniforme de la empresa sin causa justificada
7. Negligencia en el cumplimiento del mantenimiento de la flota de vehículos de la empresa (limpieza, revisiones).
8. No hacer uso de los controles de entrada y salida al trabajo impuestos por la empresa. La reiteración de este incumplimiento podrá ser considerado como grave o muy grave, según los casos.

3. Faltas graves.

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.
3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
6. Fumar en el interior de las dependencias de la empresa.





7. Incumplimiento de las normas y obligaciones en relación con las condiciones higiénico-sanitarias establecidas por las normativas Estatales y Autonómicas.

4. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La reiteración en un período de tres meses a las faltas a las que se hace referencia en el artículo 3.

2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.

5. Falta notoria de respeto o consideración al público.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primera materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de la autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

10. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

11. Prestación de tarjeta de compra si la hubiere a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, a favor de otras persona.

12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

14. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

15. Incumplimiento o fraude de los requisitos establecidos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores que regula las excedencias.

16. La reincidencia en falta muy grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los tres meses siguientes de haberse producido la primera.

17. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por la empresa en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores. (Se acompaña Anexo de las obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales).

Artículo 42. Régimen de Sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Régimen Disciplinario.

La sanción de las faltas, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

Artículo 43. Sanciones Máximas

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal y/o amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta el despido disciplinario.

Artículo 44. Prescripción

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy



graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 45. Fundamentos Jurídicos

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

Corresponde a la Dirección de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como en este Régimen, 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.

Artículo 46. Descuentos Salariales

El tiempo no trabajado, tanto por falta de puntualidad como por falta de asistencias no justificadas reglamentariamente, además de la sanción aplicable, conlleva el correspondiente descuento salarial.

Capítulo X. Formación y Perfeccionamiento Profesional

Artículo 47. Formación y Perfeccionamiento Profesional

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos de la empresa y es instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación y adaptación de los empleados a los requerimientos de la prestación de servicios, constituyendo, asimismo, un medio fundamental para la formación y la carrera profesional. Por ello la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal.

2. Para llevar a cabo los fines antedichos, las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer la carrera profesional mediante cursos de formación en los términos que sean regulados en la formación competencial del análisis y descripción de los puestos de trabajo.

Capítulo XI. Protección de la Seguridad y Salud Laboral del Personal



Artículo 48. Actuaciones en Materia de Prevención de Riesgos Laborales

1. La empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de prevención de riesgos laborales en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación del personal en la misma y garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, especialmente cuando se produzcan cambios de puesto de trabajo o se precise aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales susceptibles de ocasionar riesgos para el propio trabajador/a, para sus compañeros/as o terceras personas. El personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con el correspondiente descuento, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral

Artículo 49. Participación en Materia de Seguridad y Salud Laboral

1. El personal tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma.

2. El derecho de participación mencionado se ejercerá de acuerdo con lo previsto en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 50. Vigilancia de la Salud

1. La empresa garantizará al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud de esa persona puede constituir un peligro para sí misma, para el resto del personal o para otras personas relacionadas con la actividad desarrollada, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal.

No obstante lo anterior, a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les informará de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

3. En todo caso, los reconocimientos médicos se practicarán:

- a) A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- b) Periódicos y específicos al personal que, por su actividad, se estime necesario por los Servicios de Prevención.

Capítulo XII. Representación Sindical

Artículo 51. Condiciones Sindicales

1. Los trabajadores, previa comunicación escrita a la Dirección de la empresa, quién deberá autorizar o denegar por escrito, razonando en caso de negativa, podrán reunirse y celebrar asamblea en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo, para tratar asuntos derivados de las relaciones laborales o sindicales, recayendo sobre los firmantes de la convocatoria la responsabilidad derivada de la misma.

2. Los Delegados de Personal dispondrán durante la vigencia de este Convenio para el ejercicio de sus funciones representativas un crédito mensual de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Disposición Final Única

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se aplicará lo o establecido en las disposiciones en vigor y de general aplicación.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES CONVENIO DISTRIBUCION Y GESTION DE TIENDAS DE FRUTOS SECOS L B, S. L.

AÑO 2012

GRUPO PROFESIONAL TÉCNICOS TITULADOS Y NO TITULADOS (AREA DE GERENCIA):

	Salario Base Mensual	Salario Base Anual
- Titulado de grado superior	1.050	14.700
- Titulado de grado medio	925	12.950



- Técnico comercial	880	12.320
- Gerente	1.050	14.700
- Encargado General	900	12.600

GRUPO PROFESIONAL PERSONAL ADMINISTRATIVO (AREA DE ADMINISTRACION):

	Salario Base Mensual	Salario Base Anual
- Jefe Administrativo	832	11.648
- Técnico no Titulado	690	9.660
- Contable	690	9.660
- Oficial Administrativo	665	9.310
- Auxiliar Administrativo	657	9.198

GRUPO PROFESIONAL MERCANTIL (AREA DE VENTAS, TIENDAS Y ALMACEN):

	Salario Base Mensual	Salario Base Anual
- Encargado de Tiendas	832	11.648
- Supervisor de Tiendas	690	9.660
- Vendedor	690	9.660
- Conductor-Repartidor	660	9.240
- Dependiente	663	9.282
- Ayudante Dependiente	657	9.198
- Encargado Almacén	832	11.648
- Supervisor Almacén	690	9.660
- Ayudante Almacén	657	9.198
- Mozo Almacén	655	9.170

GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES.

	Salario Base Mensual	Salario Base Anual
- Encargado Mantenimiento	832	11.648
- Oficial de Mantenimiento	690	9.660
- Peón	655	9.170
- Vigilante y Guarda	657	9.198
- Subalterno	655	9.170
- Limpiador/a	655	9.170

ANEXO II

TABLAS SALARIALES CONVENIO DISTRIBUCION Y GESTION DE TIENDAS DE FRUTOS SECOS L B, S. L. AÑO 2013

GRUPO PROFESIONAL TÉCNICOS TITULADOS Y NO TITULADOS (AREA DE GERENCIA):

	Salario Base Mensual	Salario Base Anual
- Titulado de grado superior	1.095	15.330
- Titulado de grado medio	965	13.510
- Técnico comercial	917	12.838
- Gerente	1.095	15.330
- Encargado General	940	13.160

GRUPO PROFESIONAL PERSONAL ADMINISTRATIVO (AREA DE ADMINISTRACION):

	Salario Base Mensual	Salario Base Anual
- Jefe Administrativo	878	12.292
- Técnico no Titulado	720	10.080
- Contable	720	10.080
- Oficial Administrativo	691	9.674
- Auxiliar Administrativo	682	9.548

GRUPO PROFESIONAL MERCANTIL (AREA DE VENTAS, TIENDAS Y ALMACEN):

	Salario Base Mensual	Salario Base Anual
- Encargado de Tiendas	878	12.292
- Supervisor de Tiendas	720	10.080
- Vendedor	720	10.080
- Conductor-Repartidor	686	9.604
- Dependiente	686	9.604
- Ayudante Dependiente	681	9.534
- Encargado Almacén	878	12.292
- Supervisor Almacén	720	10.080
- Ayudante Almacén	681	9.534
- Mozo Almacén	678	9.492

GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES.





	Salario Base Mensual	Salario Base Anual
- Encargado Mantenimiento	878	12.292
- Oficial de Mantenimiento	720	10.080
- Peón	678	9.492
- Vigilante y Guarda	681	9.534
- Subalterno	678	9.492
- Limpiador/a	678	9.492

ANEXO III

TABLAS SALARIALES CONVENIO DISTRIBUCION Y GESTION DE TIENDAS DE FRUTOS SECOS L B, S. L. AÑO 2014

GRUPO PROFESIONAL TÉCNICOS TITULADOS Y NO TITULADOS (AREA DE GERENCIA):

	Salario Base Mensual	Salario Base Anual
- Titulado de grado superior	1.140	15.960
- Titulado de grado medio	1.005	14.070
- Técnico comercial	955	13.370
- Gerente	1.140	15.960
- Encargado General	980	13.720

GRUPO PROFESIONAL PERSONAL ADMINISTRATIVO (AREA DE ADMINISTRACION):

	Salario Base Mensual	Salario Base Anual
- Jefe Administrativo	921	12.894
- Técnico no Titulado	750	10.500
- Contable	750	10.500
- Oficial Administrativo	718	10.052
- Auxiliar Administrativo	709	9.926

GRUPO PROFESIONAL MERCANTIL (AREA DE VENTAS, TIENDAS Y ALMACEN):

	Salario Base Mensual	Salario Base Anual
- Encargado de Tiendas	921	12.894
- Supervisor de Tiendas	750	10.500

	Salario Base Mensual	Salario Base Anual
--	----------------------	--------------------



- Vendedor	750	10.500
- Conductor-Repartidor	715	10.010
- Dependiente	715	10.010
- Ayudante Dependiente	708	9.912
- Encargado Almacén	921	12.894
- Supervisor Almacén	750	10.500
- Ayudante Almacén	708	9.912
- Mozo Almacén	705	9.870

GRUPO PROFESIONAL PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES.

	Salario Base Mensual	Salario Base Anual
- Encargado Mantenimiento	921	12.894
- Oficial de Mantenimiento	750	10.500
- Peón	705	9.870
- Vigilante y Guarda	708	9.912
- Subalterno	705	9.870
- Limpiador/a	705	9.870

Segundo.- Presentación a la autoridad laboral: De mutuo acuerdo entre ambas partes, se designa a D. Juan Moscoso Jiménez, para que gestione la presentación por los medios legales establecidos del presente Convenio Colectivo ante la autoridad laboral competente, a los efectos de registro, depósito y publicación del mismo en la forma que legalmente proceda, incluyendo la utilización para estos trámites de su Certificado Digital.

Tercero.- Siendo las 21:30 horas, leído el texto de los presentes acuerdo, y hallados conforme, es firmado por duplicado ejemplar por las partes en el lugar y fecha al principio indicado, dando fe de todo ello el Secretario.

POR LA REPRESENTACION EMPRESARIAL POR LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Fdo. D. Federico Toyos Hita. Fdo. D. Eduardo Marín Rey.

D. Germán Toyos Hita. D. Antonio Navas Paul.

El Secretario. Fdo. D. Antonio Montiel García.

El Asesor de la Empresa. Fdo. D. Juan Moscoso Jiménez