



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO EMPRESARIAL PARA COLA DAIRY PRODUCTS ESPAÑA, SL**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para Cola Dairy Products España, SL de Bailén, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 31 de julio de 2013, suscrito por la Comisión Negociadora el día 12 de febrero de 2013, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012 de 31 de julio, por el que se regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial,

Acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Acta de acuerdo de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Cola Dairy en su centro de trabajo de Bailén

Por la parte Empresarial:

Doña Marta Mariscal Ureña.

Por la parte Social:

Doña Eva María Serrano López.

Asesor:

Don Antonio Marcos Parra.

Don Julio de la Torre Fernández (UGT).

En Bailén (Jaén), siendo las 10 horas del día 12 de febrero, se reúnen las personas arriba relacionadas en la representación que se indica y, Exponen:



Primero.-Que se acuerda la firma en comisión negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Cola Dairy, que afectará al personal del centro de trabajo radicado en Bailén (Jaén).

Cuarto.-La representación empresarial y social acuerdan la inclusión en el Convenio del "Art. 54. Inaplicación del régimen salarial del convenio colectivo."

Por la parte Social. Por la parte Empresarial.

Antonio Marcos Parra. Marta Mariscal Ureña.

## **CONVENIO COLECTIVO 2012-2015 DE LA EMPRESA COLA DAIRY PRODUCTS ESPAÑA SOCIEDAD LIMITADA -BAILÉN- (JAÉN)**

### **Artículo 1. Ámbito Territorial y Funcional**

El presente Convenio es de aplicación para el centro de trabajo que la empresa Cola Dairy Products España, SL tiene en la localidad de Bailén, provincia de Jaén.

### **Artículo 2. Ámbito Personal**

Se regirán por las normas de este Convenio la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo de Cola Dairy Products España, SL en Bailén.

### **Artículo 3. Ámbito Temporal**

La vigencia de los presentes acuerdos será de tres años, a contar desde el día 1 de julio de 2012, y finalizará el día 30 de junio de 2015. Se considerará prorrogado por un año más, si las partes social y empresarial de común acuerdo así lo decidieran.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente a su vencimiento.

### **Artículo 4. Legislación Supletoria**

En lo no especificado y acordado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones complementarias.

### **Artículo 5. Clasificación Personal**

La clasificación del personal es meramente enunciativa, y no supone la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

La relación efectuada de categorías profesionales no se entienda cerrada.

El personal que presta sus servicios en el centro de Bailén de la empresa Cola Dairy Products España, SL se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:

I. Técnicos.

II. Administrativos.

III. Mercantiles.

IV. Obreros.

V. Subalternos

Grupo I. Técnicos.

Quedan clasificados en este grupo quienes realicen trabajos que exijan, con titulación o sin ella, adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Administrativos.

Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contable y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III. Mercantiles.

Comprende las personas que se dediquen a la promoción de las ventas, comercialización de los productos elaborados por la empresa y el desarrollo de su publicidad, como también a las ventas de los mismos, tanto al por mayor como al detalle o por el sistema de autoventa, ya trabaje en la localidad en que radica la fabricación de los productos como en aquellas otras en las que existan oficinas, depósitos de distribución o delegaciones de ventas propias.

Grupo IV. Obreros.

Incluye a este grupo al personal que ejecuta fundamentalmente trabajos de índole material o mecánica.

Grupo V. Subalternos.

Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

En los anteriores grupos se comprendan las siguientes categorías profesionales

para el personal al servicio de la empresa:

#### I. Técnicos:

\* De grado superior. Los que poseen títulos universitarios o de Escuela Especial Superior, y realicen funciones de Dirección: Director Financiero.

\* Técnico no titulado: Director o Encargado de Fabrica.

Director o Encargado de Fabrica: es el que cumplimenta ordenes recibidas directamente de sus superiores y con responsabilidad y conocimiento suficiente, dosifica y distribuye el trabajo al personal de las distintas Secciones de la industria cuidando de la disciplina y vigilando el cumplimiento de las misiones encomendadas.

Director Financiero: es el que cumplimenta ordenes recibidas directamente de sus superiores y con responsabilidad y conocimiento suficiente, dirigen dicha Sección o Departamento y tienen responsabilidad de organizar y distribuir el trabajo entre el personal a su cargo, velar por su disciplina y vigilando el cumplimiento de las misiones encomendadas.

#### II. Administrativos.

Con posesión del correspondiente titulo expedido por las entidades legalmente capacitadas para ello.

\* Oficial 1.ª Administrativo.

\* Auxiliar Administrativo.

Oficial 1.ª Administrativo: son los empleados que, a las órdenes de sus superiores desarrollan con toda responsabilidad y eficacia los trabajos que se le encomienden, correspondientes a la Sección o Negociado a que pertenezcan.

Auxiliar Administrativo: son empleados mayores de 18 años que con la capacidad necesaria colaboran con los Oficiales o Directores en trabajos de menor importancia.

#### III. Mercantiles. Jefe de ventas y comercial.

#### IV. Obreros:

Oficial 1.ª.

Oficial 2.ª.

Operario.

Operario limpieza.

Oficial 1.ª: es quien tras el aprendizaje correspondiente, se dedica a oficios complementarios de la producción, envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios complementarios como almacén, realizándolos tanto a maquina como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

Oficial 2.ª: es quien realiza los mismos cometidos asignados al oficial de primera, con un grado de especialización menor que este. Ayuda en la realización de tareas encomendadas al oficial de 1.ª, estando capacitados para suplir a estos últimos en caso de ausencia mientras dure su situación laboral en esta categoría.

Operario: es el trabajador mayor de 18 años que ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los Oficiales, con un grado de especialización menor que estos, y la limpieza de los enseres, utensilios y envasado destinado a producción.

Operario Limpieza: es quien al servicio de la empresa, se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas, servicios...

V. Personal subalterno. Peón.

Peón: es el trabajador que tiene a su cargo labores manuales o de mercancías en el almacén que requieren esfuerzo físico, ayuda igualmente a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.

#### **Artículo 6. Periodo de Prueba**

El ingreso de los trabajadores se considerara hecho a titulo de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Técnicos:	6 meses
Administrativos:	2 meses
Personal Mercantil:	2 meses
Obreros y Subalternos:	un mes

Durante el periodo de prueba, por la Empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

#### **Artículo 7. Jornada Laboral**

La jornada laboral anual para el personal de esta Empresa será de 1.786 horas de trabajo efectivo para todo el personal.



Dadas las especiales características del ciclo productivo anual del sector pastelero-confitero, en virtud de las cuales se suele acumular la producción en determinados periodos del año, en detrimento de otros periodos en los que la producción baja considerablemente, se acuerda establecer una distribución horaria heterogénea para poder contribuir a una mejora de la productividad.

Por lo tanto, se podrá establecer periodos de tiempo durante los cuales la jornada normal de trabajo alcance hasta un máximo de 9 horas diarias de trabajo efectivo a compensar con descanso en otros periodos del año.

Cualquier modificación derivada de la distribución irregular de la jornada prevista en el presente Convenio Colectivo, deberá comunicarla la empresa con una antelación de un mínimo de quince días a los representantes de los trabajadores y al personal afectado.

### **Artículo 8. Descanso Diario**

Los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio, disfrutaran de un descanso en concepto de bocadillo de 15 minutos, que computará como de trabajo efectivo.

### **Artículo 9. Vacaciones**

Las vacaciones para todo el personal tendrán una duración de 22 días laborables al año.

Periodos de disfrute. Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, al menos con dos meses de anticipación a la fecha de su disfrute.

Dadas las especiales características del ciclo productivo anual del sector pastelero-confitero, en virtud de las cuales se suele acumular la producción en determinados periodos del año, en detrimento de otros periodos en los que la producción baja considerablemente, se acuerda poder suspender el periodo vacacional a disfrutar por los trabajadores que se haya fijado con dos meses de antelación entre la empresa y los representantes de los trabajadores, cuando las circunstancias de la producción, para poder contribuir a una mejora de la productividad y viabilidad de la empresa, así lo requieran. El preaviso de suspensión del periodo vacacional no podrá ser inferior a quince días.

Fuera del anterior periodo, y en la medida que la organización del trabajo lo permita, la empresa junto con los representantes de los trabajadores podrán plantear las fechas de disfrute del resto del periodo vacacional pendiente, incluyendo su disfrute en fechas ininterrumpidas.

### **Artículo 10. Calendario Laboral**





Cada año se confeccionará por la empresa y el representante de los trabajadores, el obligatorio calendario laboral, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

El citado calendario estará expuesto en lugar visible para un general conocimiento de los trabajadores y en la última quincena de diciembre del año.

### **Artículo. 11. Horas Extraordinarias**

Las horas que se trabajen, fuera de las que resulten del calendario y horario aplicable en cada caso, serán compensadas por descansos, a razón de dos horas de descanso por cada hora trabajada, o bien se abonaran económicamente.

Corresponde la decisión de abonar o compensar a la Empresa.

En el supuesto de abonarlas, el valor de la hora extraordinaria será el resultado de incrementar en un 60%, el valor de la hora ordinaria.

Teniéndose en cuenta para el cálculo de la hora ordinaria únicamente el salario base, plus de transporte y antigüedad.

### **Artículo 12. Estructura Salarial**

1. Las cuantías del sueldo y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales recogidas en los anexos de este Convenio.

2. Los conceptos retributivos regulados en este Convenio tienen la consideración de básicos, pudiéndose establecer otros valores diferentes mediante acuerdos sobre materias concretas que se acuerden en cada caso y se vinculen de manera articulada a este Convenio.

**Artículo 13. Salario Base del Personal Afectado por el Presente Convenio es Mensual y Figura en la tabla que se une como Anexo I.**

### **Artículo 14. Gratificaciones Extraordinarias**

Se establecen tres pagas extraordinarias anuales, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base establecido en el presente Convenio.

Dichas gratificaciones extraordinarias serán: una de navidad (diciembre), otra de verano (junio) y la de beneficios (marzo).

Se establece que las tres pagas extraordinarias anteriormente referidas, se harán efectivas al trabajador mediante el prorrateo mensual en nomina.

### **Artículo 15. Plus de Transporte**

Se establece un plus de transporte diario, según esta recogido en el Anexo I del Convenio Colectivo. Este plus se percibirá por día de trabajo efectivo. Al tener el carácter de suplido, su naturaleza será extrasalarial.

### **Artículo 16. Antigüedad**

El complemento salarial de antigüedad será de una cuantía del 3% sobre el salario base por cada trienio, con un máximo de diez.

A efectos de percibir el complemento por este concepto, se tendrá en cuenta la fecha de inicio de la relación laboral del trabajador con la empresa Cola Dairy Products España, SL.

No se computara los periodos anteriores con otras empresas.

### **Artículo 17. Mejora Económica**

Para los tres años de vigencia del Convenio se pacta una mejora económica igual al IPC nacional real del 2012, mas el 1% para el año 2013; para el 2014 será del IPC nacional del 2013 mas el 0,25% y para el año 2015 será IPC nacional real de 2014 mas el 0,25%.

La subida salarial se practicara sobre el salario base que figura en la tabla que se une como Anexo I al presente Convenio.

### **Artículo 18. Mejora Social: Incapacidad Temporal**

1. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador o trabajadora percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía del subsidio hasta el 100% de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por incapacidad temporal, y durante todo el período de incapacidad temporal. El primer día de incapacidad temporal lo tiene que abonar el empresario en aplicación de la LGSS.

2. En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, durante los primeros 30 días de IT los trabajadores y trabajadoras percibirán hasta el 100% de su retribución mensual ordinaria. De tal modo que el empresario abonará como complemento salarial el 100% de la retribución de los tres primeros días de baja por IT, y completará como complemento salarial hasta el 100% de la retribución ordinaria desde la cuantía que se fije del subsidio para el período de IT desde el cuarto día hasta el día 30 de baja por incapacidad temporal.

A partir del día 31 de la baja por IT, el empresario abonará como complemento salarial al trabajador hasta el 75% de la retribución ordinaria desde la cuantía



establecida en el subsidio, todo ello hasta la finalización de la incapacidad temporal.

### **Artículo 19. Permisos Retribuidos**

Con carácter general y para todos los trabajadores y trabajadoras regulados por este Convenio Colectivo, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días, en caso de matrimonio o unión de hecho (acreditado mediante certificación del Registro Civil correspondiente).
- b) Tres días, en caso de nacimiento de hijo o fallecimiento, adopción, accidente o enfermedad grave, con hospitalización.
- c) Tres días por enfermedad grave del cónyuge con hospitalización, o por fallecimiento.
- d) Tres días por fallecimiento padres, padres políticos. Enfermedad grave de padres, con hospitalización.
- e) Dos días por fallecimiento hermanos, abuelos y nietos.
- f) Cuando por los motivos (a-b-c-d-e) el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, con un kilometraje de ida mínimo de 300 Km, dicho plazo es ampliable hasta un máximo de cinco días, según las circunstancias específicas apreciables por la empresa.
- g) Un día por traslado del domicilio habitual.
- h) Un día por matrimonio de hijos, hermanos o hermanos políticos.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, siempre que preavise con antelación y la correspondiente justificación del tiempo, y que no exceda de 5 días, alternos o consecutivos, en el transcurso de un año.
- j) Las trabajadoras embarazadas por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- k) Un día para la obtención carnet de conducir.
- l) Un día de asuntos propios.





## **Artículo 20. Permisos no Retribuidos**

- Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- Un día de asuntos propios.

## **Artículo 21. Prendas de Trabajo**

La empresa facilitara a los trabajadores las prendas de trabajo, renovándolas oportunamente para practicar el aseo personal, con la duración de 6 meses.

Igualmente la empresa facilitara ropa de abrigo adecuada para los trabajadores de las cámaras de frío.

## **Artículo 22. Carnet de Manipulador de Alimentos**

El personal sujeto al presente convenio deberá proveerse obligatoriamente del carnet de manipulador de alimentos, a cuyo objeto la empresa les dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo.

## **Artículo 23. Conciliación Vida Familiar y Laboral**

Maternidad. La empresa, afectada por este Convenio Colectivo se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras y en la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Lactancia. De conformidad con lo prevenido en el artículo 37 del ET, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la presente negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario/a respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Excedencias.

1. Se concederá Excedencia forzosa, los casos previstos en el Estatuto de los



Trabajadores.

## 2. Excedencia por cuidado de familiares:

a) El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia no superior a 3 años, para atender a cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, desde la resolución judicial o administrativa.

b) El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia no superior a 1 año, para atenderá al cuidado de un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación.

c) En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.

d). Durante la situación de excedencia la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador suplente y éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

## 3. Excedencia voluntaria.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## **Artículo 24. Delegado de Prevención**

Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados de prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente (Ley 31/1995 de 8 de noviembre).

## **Artículo 25. Garantías Sindicales**

Los Delegados o miembros del Comité de empresa tendrán los siguientes derechos:

1. Fijar comunicaciones y anuncios de carácter sindical o laboral en tablones que estén establecidos en la empresa.

2. Convocar asambleas de los trabajadores de la empresa, previa notificación al empresario, con cuarenta y ocho horas de antelación, fuera de la jornada efectiva de trabajo, así también podrán ser convocados por el 33 por ciento de la plantilla.



3. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por falta grave o muy grave, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o Delegados de personal.

4. Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causa tecnológica o económica.

5. En el supuesto de que algún o algunos Delegado/s de personal o miembro/s del Comité de empresa fuera suspendido y los tribunales declarasen la nulidad o improcedencia del despido, será obligatoria la readmisión sin indemnización sustitutoria, salvo acuerdos de las partes.

6. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

7. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal, en dicho centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores: 40 horas.

## **Artículo 26. Procedimiento Sancionador y Disciplinario**

Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa regulada por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves. Son las faltas de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga. Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes. Así como la infracción de cualquiera de las normas internas vigentes en la empresa Cola Dairy Products España, SL sobre la buena práctica de higiene para la manipulación de alimentos.

2. Faltas graves. Son las faltas cometidas contra disciplina al trabajo o contra el



respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él, ausentarse del trabajo sin licencia o permiso dentro de la jornada laboral, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses y cuantías de características análogas a las enumeradas.

3. Faltas muy graves. Son faltas muy graves, el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, los malos tratos de palabra y obra, o la falta de respeto y consideración a los jefes o sus familiares y a los compañeros de trabajo o subordinados, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez habitual, acoso sexual y la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año.

Prescripción de la falta.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las faltas muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su Comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sanciones.

Las sanciones que procederán a imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Faltas leves. Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y haber.
2. Faltas graves. Suspensión de empleo y haber de dos a cinco días e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años, para pasar a la categoría superior.
3. Faltas muy graves. Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta y despido.

Las sanciones que puedan interponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

Procedimiento Sancionador.

Contra las sanciones graves y muy graves que le sean interpuestas al trabajador, éste tiene derecho a recurrirlas ante los Juzgados de lo Social, previa la conciliación obligatoria ante el organismo correspondiente.

Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se interpondrán con reserva del



período de cumplimiento de las mismas, y en el supuesto de ser recurridas por el trabajador ante el Juzgado de lo Social, no se cumplirán hasta que estos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

### **Artículo 27. Cláusula de Descuelgue Salarial**

Cuando la empresa acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas que pongan en peligro la viabilidad de la empresa, mantenida en el último ejercicio inmediatamente anterior al que se pretenda implantar esta medida podrá solicitar la no aplicación de los incrementos salariales totales o parciales del presente convenio.

Asimismo, será obligatorio por parte de la empresa afectada la presentación de una previsión para el año siguiente, donde se contemplarán las medidas a adoptar, además de las salariales y la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

Tanto la solicitud de la aplicación de cuánto se regula en esta disposición, como la documentación pertinente, entre la que se contarán los acuerdos habidos y actas de las reuniones celebradas entre la representación de los trabajadores y la empresa o de éstos si no existiese, se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio, para su análisis y posterior decisión de fijación, en su caso, del nuevo régimen salarial.

En función de que exista o no acuerdo, la Comisión decidirá:

De existir acuerdo entre empresa y representantes, o de éstos en caso de no existencia, convalidará el mencionado acuerdo de inaplicación salarial, salvo que existan indicios racionales de fraude de Ley.

En caso de no existir acuerdo, la Comisión dictará su resolución de conformidad a su regulación de funcionamiento. El dictamen de la Comisión Paritaria se emitirá por mayoría, en un plazo máximo de 15 días a partir de la recepción de la documentación solicitada, siendo preceptiva la audiencia de los representantes sindicales, si los hubiere, y de la empresa afectada.

Para emitir su dictamen, la Comisión Paritaria tendrá en cuenta circunstancias tales como el nivel de producción, el índice de ventas y datos relativos a la contabilidad y cuenta de resultados.

Las decisiones o dictamen de la Comisión Paritaria serán siempre recurribles ante la Jurisdicción Laboral-Social.

En todo caso se entenderá que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afecta al régimen salarial.





Los miembros de la Comisión Paritaria, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y, a los datos de los cuales hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observándose, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

Una vez finalizado el período de aplicación, la empresa estará obligada a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, aplicando, sobre los salarios iniciales, los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duro la aplicación de la Cláusula.

### **Artículo 28. Comisión Paritaria**

Se constituye una Comisión Paritaria para las funciones de vigilancia, cumplimiento e interpretación del Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos de la parte empresarial, todos ellos de la Comisión deliberatoria.

La Comisión Paritaria tomará sus acuerdos en reunión conjunta y resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por ambas representaciones enviando a los interesados el escrito de resolución en un plazo de cinco días desde la celebración de la reunión.

En el caso de que no se llegara a acuerdo, se enviará en idéntico plazo, acta de la reunión a los interesados, pudiendo reclamar ante la jurisdicción laboral competente, si alguna parte de la Comisión así lo estimase.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de un asesor o asesora, que podrá ser ajeno a la empresa, teniendo voz pero no voto.

El domicilio de la Comisión paritaria será en la localidad de Bailén, Polígono Industrial Llave de Andalucía, c/ Arcilla núm. 4.

### **Anexo 1. Tabla Salarial**

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS TRANSPORTE
Directores Encargado Logística	1.000 €	1,70 €/día efectivo 37,50 €/mes (22 días efectivos)
Oficial 1.ª	750 €	1,70 €/día efectivo 37,50 €/mes (22 días efectivos)
Oficial 2.ª	720 €	1,70 €/día efectivo 37,50 €/mes (22 días efectivos)



Operario	666,25 €	1,70 €/día efectivo 37,50 €/mes (22 días efectivos)
Peón	662,70 €	1,70 €/día efectivo 37,50 €/mes (22 días efectivos)
Administrativo	810 €	1,70 €/día efectivo
Auxiliar Administrativo	715 €	37,50 €/mes (22 días efectivos)

Jaén, a 02 de Octubre de 2013.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral en funciones, LOURDES QUINTANA GARZÓN.

