



CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE HUELVA

RESOLUCIÓN de 26 de septiembre de 2013, de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 17 de septiembre de 2013 por la asociación empresarial CECA COMERCIO HUELVA y por los representantes de los trabajadores de la central sindical UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 149/2012, de 5 de junio, de estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación,

Ciencia y Empleo; el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías y el 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, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación,

Ciencia y Empleo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE COMERCIO DE LA ALIMENTACIÓN EXPOSICION DE MOTIVOS

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la grave crisis económica que atraviesa nuestro País y de la alta tasa de desempleo de la que no es una excepción la provincia de Huelva.



Consecuentemente, quieren subrayar la importancia de contribuir a la competitividad de las Empresas, y en la inteligencia de que el modelo de relaciones laborales vigente en España, se sustenta en la autonomía de las partes y la negociación colectiva, apuestan decididamente por la negociación colectiva provincial y por el sistema de resolución de conflictos laborales de Andalucía.

Y este modelo, que hoy asumen las partes firmantes de este Convenio, no solo articula los marcos contractuales de naturaleza colectiva entre los empresarios y sus trabajadores, sino que también puede y debe ser un eficaz instrumento que coadyuve a la generación de más y mejor empleo, así como a la mejora de la competitividad de las empresas onubenses.

Es por ello, que las partes firmantes, haciéndose eco de los acuerdos suscritos, tanto a nivel ESTATAL como AUTONOMICO, por las patronales CEOE y CEPYME, y las centrales sindicales UGT y CC.OO, acuerdan mantener presente en la negociación los referidos acuerdos, con el único fin de conseguir la REACTIVACION ECONOMICA y la GENERACION DE EMPLEO en la provincia de HUELVA.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE COMERCIO DE LA ALIMENTACIÓN.

Capítulo I. Ambito y Administración

Artículo 1. Ámbito Territorial, Funcional y Personal

1. El presente Convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas, personas físicas o jurídicas cuya actividad (exclusiva o principal) sea desarrollada profesionalmente con ánimo de lucro; utilizando o no, un establecimiento mercantil abierto; que consista en ofertar la venta de cualquier clase de artículos de alimentación, bien sea al destinatario final (venta al detalle) o para su posterior venta (comercio al por mayor); tanto en nombre propio o de terceros; y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo; siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación de la extinta Ordenanza Laboral del Comercio.

2. Quedan expresamente excluidas del ámbito del presente CONVENIO: Las empresas y trabajadores/as de las actividades comerciales recogidas en los distintos Convenios y Acuerdos Marco, tanto estatales como regionales, al contar con una expresa regulación sectorial diferenciada en materia de estructura.

Artículo 2. Ámbito Temporal

El presente Convenio tiene vigencia desde el 1 de Enero de 2012, con independencia de su fecha de publicación en el B.O.P., terminando el 31 de Diciembre de 2016.



Artículo 3. Prórroga y Preaviso

La denuncia del presente Convenio podrá ser formulada por cualquiera de las partes ante la Autoridad laboral con una antelación mínima de un mes con respecto a la fecha de su finalización.

En el caso de no efectuarse la denuncia, los conceptos económicos y tablas salariales se incrementarán en la misma proporción que el IPC real para el año que se pretende negociar.

Artículo 4. Compensación, Absorción y Garantías Personales

Los beneficios otorgados por el presente convenio estimado en su conjunto, serán compensables y absorbibles con respecto a las condiciones que anteriormente rigieron por voluntaria concesión o por imperativo legal, así como las que en el futuro se determinen con igual carácter, sin perjuicio de que se respeten las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose dicho respecto en forma estrictamente "ad personam".

Artículo 5. Cláusula de Descuelgue

Los convenios colectivos regulados por el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

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



g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran

sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un arbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Artículo 6. Comisión Paritaria

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria como órgano de vigilancia, interpretación, mediación, arbitraje y consultiva del presente Convenio Colectivo, cuyas funciones serán establecidas en la Ley y cuantas otras les son aquí atribuidas.

PRIMERO; FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA, RELATIVOS AL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO:

- 1) Emitir los informes que le sean requeridos por la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones pudieran originarse en relación con su interpretación.
- 2) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de sus artículos.
- 3) La vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo en el establecido.
- 4) La resolución de los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje, con carácter previo y obligatorio, en la vía administrativa y jurisdiccional, en los conflictos colectivos que se suscitarán sobre interpretación o aplicación del Convenio; en los supuestos de descuelgue de las condiciones de trabajo pactadas, de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores; en los casos de no alcanzarse acuerdo en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo prevista en su texto. (En este particular si la Comisión Paritaria no consiguiese acuerdo entre las partes que la integran, cualquiera de ellas podrá someter la divergencia a mediación y, ambas de común acuerdo, a arbitraje); en los conflictos que le sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución de la jornada en los términos fijados al efecto en su articulado.
- 5) De igual forma, conocerá en mediación o intento conciliatorio, a instancia de



alguna de las representaciones, Sindical o Empresarial, o por acuerdo de ambas, en solicitud, y en cuantas ocasiones lo hicieran de los restantes conflictos de carácter colectivo, que puedan suscitarse.

6) Dada la constante evolución tanto del marco de las relaciones del trabajo, como de la situación y contingencias de la actividad sectorial, junto con los cambios normativos que pudieran producirse por Convenio Estatal, Autonómico y/o Acuerdos Interprofesionales, de aplicación prevalente en las relaciones de trabajo, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las pertinentes funciones de adaptación del Convenio a la realidad social y económica imperante, junto con los cambios normativos que pudieran producirse. En tal sentido, debe darse cualquiera de dichas circunstancias que las hagan necesario, la Comisión llevará a efecto las adaptaciones requirientes del Convenio.

7) Si fuese necesario realizará las modificaciones del convenio durante su vigencia, en cuyo caso, deberá de incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque un hubieren sido firmantes del convenio, salvo aquellos que expresamente y así se en acredite, no pudiesen hacerlo o hubiesen renunciado a continuar como tales. Situación en la que permanece, exigiendo los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para los acuerdos modificadores que se adopten comporten eficacia general.

8) También realizará la adopción de acuerdos parciales en modificación de contenidos del Convenio Colectivo prorrogado, con la finalidad de acomodarlos a las condiciones en las que, tras el agotamiento de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad sectorial, estableciendo en dicho orden su aplicación.

9) En el supuesto de que, tras el correspondiente periodo de consulta referida a el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, no se lograra acuerdo en la Empresa, en la negociación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, regula en el ordinal 6 de dicho precepto, deberá de remitirse por la Comisión Paritaria, el expediente completo, dentro de los cinco días siguientes al Organismo Autonómico Andaluz, creado al efecto, a fin de que este de solución a las discrepancias planteadas. Si dicha institución no alcanzara acuerdo en el término de siete días, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales del Ámbito Autonómico Andaluz, conforme a lo previsto en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, y si aun así persistiese la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someterla al Órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma Andaluza.

10) Intervendrán en los procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previsto en los artículos 40, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, cuando exista acuerdo entre empresa y representación de los trabajadores de la situación de la pertinente consulta por la mediación o el





arbitraje, asumiéndola la Comisión y resolviendo en los plazos respectivamente prevenidos en los aludidos preceptos.

11) De haberse pactado revisión salarial acorde con lo así establecido, determinará las retribuciones, y si procede, les cuantificará, fijando sus efectos.

12) Ejercerá las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter, y que incidan en materia comprendida en el texto articulado del Convenio.

13) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio Colectivo o se deriven de lo estipulado en su texto articulado.

14) En el caso de que en la empresa no exista representación legal de los trabajadores, la representación de estos se entenderá atribuida a los Sindicatos mas representativos del Sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que la plantilla de personal, atribuya su 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

15) Las partes signatarias del Convenio y las comprendidas en su ámbito de aplicación, según el artículo 1, vendrán en la obligación de comunicar a la Comisión Paritaria, en tanto fuere de su competencia, cuantas discrepancias y conflictos de carácter general de hecho se plantearan y conozcan, en relación con la aplicación e interpretación del Convenio, para que actúe en la forma prevista, y en su caso emita la resolución, dictamen o informe pertinente.

SEGUNDO; COMPOSICION DE LA COMISION PARITARIA:

Compondrán las Comisión Paritaria, un máximo de SEIS MIEMBROS, 3 en representación de la parte empresarial, y 3 en representación de la parte Sindical, dicha representación, irá en función de la representatividad que cada Sindicato obtente en cada momento.

En cada una de las reuniones que celebre, estará presidida por uno de sus componentes, siguiendo el orden que una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como Secretario en todas las reuniones, el miembro mas joven de edad de los asistentes, siempre que no sea Presidente.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad; en su defecto, por mayoría simple, y serán reflejados en el acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión a su finalización.

Para la validez de los acuerdos, se requerirá la presencia física en la reunión de al menos dos miembros de cada representación.

La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces estime necesaria para la buena





marcha de las cuestiones en la que haya de ocuparse, y ella, determinará en cada caso sus normas de funcionamiento. Cada parte integrante podrá valerse, a su cuenta y cargo, de asesor que libremente designe, el que en su intervención, en ningún caso tendrá derecho a voto.

Una vez constituida la Comisión Paritaria, esta podrá fijar los gastos que originarán la actuación a llevar a cabo en cada momento, y si así se considerara oportuno, la Comisión fijaría el coste a satisfacer por las partes implicadas.

La Comisión Paritaria, tendrá su domicilio en HUELVA Capital, indistintamente en las siguientes direcciones:

F.O.E.: Avenida de la Ria, nº 3, 3ª Planta

U.G.T.: Calle Puerto, 28 Planta Baja

CC.OO.: Avenida Martín Alonso Pinzón, nº 7, 3ª Planta

TERCERO; PROCESO:

Las cuestiones propias de su competencia que se planteen en la Comisión Paritaria, deberán de ajustarse a las siguientes reglas:

Presentarse de forma escrita, siendo expuesto su contenido con enumeración clara y concreta sobre los hechos y/o artículos del Convenio Colectivo que verse la pretensión. De forma que sea necesario para su examen, análisis, enjuiciamiento y resolución, y en consecuencia, su contenido mínimo obligatorio contendrá:

1. Exposición sucinta en claridad y concreción del asunto.
2. Partes implicadas, señalándose su identidad con domicilio, y de ser posible, teléfonos.
3. Razones y fundamentos que entiende asiste al proponente.
4. Propuesta o petición concreta que se formula en pronunciamiento resolutivo a obtener de la Comisión Paritaria.

Al escrito de consulta se adjuntará cuantos documentos se entiendan necesarios, para la más exacta y completa comprensión a la finalidad resolutoria a dictarse. Sin perjuicio de ello, la Comisión podrá recabar, por vía ampliatoria, cuanta información y/o documentación estime pertinente para una mas perfecta información de la cuestión a resolver, a cuyos efectos concederá un plazo máximo, al proponente, de cinco días hábiles durante el que si también lo considera necesario, conferirá audiencia a la parte o partes interesadas.

Reunida la Comisión, salvo los plazos establecidos por la Ley, a efectos



procedimental y resolutorio, a partir de la fecha de la recepción formal del escrito-cuestión que se le platee, acompañado de la documentación correspondiente y/o completada la información requerida, dispondrá de un plazo de quince días hábiles para, en caso de acuerdo resolver lo suscitado emitiendo la correspondiente resolución.

Si no se alcanzara acuerdo, a la mayor brevedad, sin que en caso alguno se demore de los citados quince días hábiles, se emitirá un informe en el que brevemente cada parte integrante de la Comisión, reseñará las condiciones que le hayan determinado en su posición, y por tanto, en la discrepancia final.

Tesitura en la que Comisión Paritaria, al margen de lo antes establecido (Funciones 9), trasladará su discrepancia, unida al expediente incoado, al Organismo Autónomo Andalúz designado para la solución extrajudicial de conflictos.

Capítulo II. Clasificación Profesional

Artículo 7. Criterios Generales

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluida en el ámbito del presente convenio, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

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

Por acuerdo entre el trabajador y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional correspondiente según lo previsto en el presente Convenio.

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

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

Las categorías profesionales se establecen en relación jerárquica en el oficio o profesión, siendo su retribución la determinada en las tablas salariales.

Artículo 8. Factores de Valoración



En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional y, por consiguiente, la asignación de una categoría profesional se ha ponderado los siguientes factores.

- 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 del completo bagaje formativo y de las experiencias.
- 3.- Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
- 4.- Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
- 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 9. Clasificación Profesional

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos que los definen.

Los trabajadores serán asignados a una determinada categoría profesional, según la cual haya sido el contenido de la prestación laboral objeto del contrato establecido y el conjunto de funciones y especialidades profesionales que deban desempeñar.

GRUPO PROFESIONAL I

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación. El puesto no implica ninguna responsabilidad sobre otros empleados. Guarda confidencialidad sobre la información básica existente en su área de trabajo.



Formación: Graduado escolar o similar. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

- **Reponedor/ra:** Es persona que efectúa los trabajos de colocación, reposición y embalaje de mercancías, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de la misma por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Asimismo, orientará al cliente sobre la ubicación de la mercancía y condiciones generales que le sean solicitadas, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.
- **Personal auxiliar:** Es la persona que tiene como misión vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa, hacer recados, recoger y entregar la correspondencia y otros trabajos de índole análoga. También se encuadra el personal que tiene como misión el aseo y limpieza de los locales y dependencias de la empresa.
- **Ayudante/a de venta y servicios:** Es la persona que, previa la oportuna formación, realiza bajo la dirección de un superior funciones sencillas dentro de su área, colaborando con las personas afectadas en sus distintas especialidades.
- **Cajero/a autoservicio:** Es la persona que tiene que efectuar los cobros de mercancías o abonos a clientes aplicando cualquier sistema establecido por la empresa. Realiza el conteo.
- **Auxiliar administrativo/a:** Es la persona que bajo la dependencia de un superior realiza trabajos de carácter administrativo, tales como redacción de correspondencia, gestión de contabilidad...

GRUPO PROFESIONAL II

Criterios generales: Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área de trabajo.

Formación: titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, BUP o Educación Secundaria Obligatoria.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

- **Oficial administrativo/a:** Es la persona que de forma cualificada y con iniciativa

propia realiza trabajos de carácter administrativo.

- Comercial: Es quien, por cuenta de la empresa, realiza, dentro o fuera de sus establecimientos, gestiones, visitas de índole comercial.
- Vendedor/a: Es la persona que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre uno o varios departamentos de venta. Tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le esté confiada. Realiza el cobro de los artículos cuya venta le esté confiada. Cuida del recuento de la mercancía para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como de su etiquetado, orden y adecentamiento.
- Conductor/a: Es la persona que, además de realizar las tareas de mozo, clasifica las mercancías de acuerdo con sus características y efectúa el reparto.
- Oficial: 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.

GRUPO PROFESIONAL III

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas.

Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a BUP, FP II o Formación Profesional de Grado Medio o experiencia adquirida o acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

- Secretario/a: Es la persona que, a las órdenes inmediatas de un superior, realiza funciones de carácter administrativo, despacha la correspondencia, concierta entrevistas, tiene conocimientos de contabilidad, etc.
- Jefe/a de sección: Es la persona que, pudiendo estar a las órdenes de un superior, dirige, organiza y coordina los diferentes trabajos del personal de la sección, ejerciendo funciones de mando.

GRUPO PROFESIONAL IV

Criterios generales: Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar.



Decide sobre un conjunto amplio de empleados y es responsabilidad suya la formación de las personas que estén bajo su dependencia.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

- Jefe/a de Tienda o Establecimiento: Es el ó la responsable de un establecimiento. Efectúa los pedidos y es responsable del correcto funcionamiento del establecimiento, tanto en lo relacionado con las existencias de los productos para la venta como por lo que respecta al buen orden de los mismos, realiza el cuadro horario del personal del centro a su cargo y la apertura y cierre del centro y será el responsable de conseguir los objetivos fijados por la empresa para la tienda en la que preste servicios.

GRUPO PROFESIONAL V

Criterios generales: Realiza funciones con el máximo grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar. Decide sobre un conjunto amplio de empleados y es responsabilidad suya la formación de las personas que estén bajo su dependencia.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

- Jefe/a de área o supervisor/a: Es la persona que coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área de la que es responsable, entendiendo como área una determinada zona geográfica en la que se encuentra varias tiendas.
- Técnico informático: Es la persona que desarrolla un programa, así como las nuevas técnicas de programación y mantenimiento, documenta su trabajo y determina la técnica óptima a utilizar. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean aceptados.

Artículo 10. Clasificación Profesional



Nueva clasificación
Grupo I
Reponedor/a
Personal auxiliar
Cajero/a autoservicio
Ayudante de venta y servicios
Auxiliar administrativo/a
GRUPO II
Oficial Administrativo/a
Comercial
Vendedor/a
Oficial
Repartidor/a
Grupo III
Secretario/a
Conductor/a ó cobrador/a
Jefe/a de Sección
Grupo IV
Jefe/a de Tienda
Grupo V
Jefe/a de Área ó Supervisor/a
Jefe/a de Almacén
Técnico Informático

Artículo 11. Movilidad Funcional

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades 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 la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional y con los límites para la misma en lo dispuesto en los artículos 22.5 y 39 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y para que pueda llevarse a cabo fuera de los grupos habrá de estarse a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, la movilidad funcional que pudiera producirse en sentido ascendente (funciones de Grupo Superior, en orden jerárquico) llevará aparejado el percibo de la diferencia salarial entre el Grupo Profesional de origen y la correspondiente al

Grupo Profesional que efectivamente desempeñe.

Las partes acuerdan, que una vez conocida la nueva redacción, tras las negociaciones del AMAC, de los Artículos 7 al 11 del actual Convenio, los negociadores, decidirán sobre la posible inclusión, y la correspondiente modificación a introducir en la actual redacción.

Capítulo III. Contratación

Artículo 12. Períodos de Prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los Grupos Profesionales.

GRUPO I:	1 mes
GRUPO II:	2 meses
GRUPO III:	3 meses
GRUPO IV:	3 meses
GRUPO V:	6 meses

La duración del periodo de prueba del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, será de UN AÑO.

La suspensión del contrato no interrumpe el período de prueba, excepto en las situaciones de Incapacidad Temporal, Maternidad, Adopción o Acogimiento, que afecten al trabajador durante este período siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 13. Contratación de Minusválidos

En base al cumplimiento estricto de la Ley 13/82, de 7 de abril, todas las empresas afectadas por este convenio, de 50 o mas trabajadores, reservarán un 2% de sus puestos de trabajo a cubrir a su capacidad física o cumplir las medidas alternativas establecidas en la Ley.

Artículo 14. Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción

Dadas las especiales características que concurren en el sector, significadas por ofertas puntuales de productos, campañas, rebajas, aniversarios, etc., se articula la presente modalidad de contratación que conviva con las establecidas o que se estipulen legalmente.

En razón a ello, el periodo máximo dentro del cual podrá celebrarse contratos de trabajo de duración determinada, será de 18 meses, no pudiendo superar la

duración del contrato las tres cuartas partes el periodo de referencia establecido, ni, como máximo 12 meses.

En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 15. Contrato de Obra o Servicio

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores aprobado por R.D. 1/1995, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa del sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes:

- La consolidación comercial en los casos de creación o ampliación de un establecimiento. Los casos de creación o ampliación de establecimientos comerciales, tendrán que estar necesariamente ligados a inversiones económicas cuantificadas, y siempre serán generadores de empleo.
- Las campañas específicas aquí citadas: productos andaluces y cualquier otro producto agroalimentario.
- En aquellas zonas declaradas turísticas, se podrá utilizar en la época de verano.
- Estos contratos, no podrán tener una duración superior a CUATRO AÑOS.

Artículo 16. Contrato para la Formación

Podrán celebrarse contratos para la formación de acuerdo con lo previsto en el art.11.2 del Estatuto de los Trabajadores, si bien limitándolos a los trabajadores con edades comprendidas entre los 16 y 25 años; así mismo, podrán celebrarse con menores de 30 años, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%; ambos inclusive, tendrán una duración no inferior a SEIS MESES, ni superior a TRES AÑOS, y la retribución será fijada a la categoría profesional que desempeñe, según la tabla salarial, cuantificándose en el 100% para los TRES AÑOS DE VIGENCIA.

Artículo 17. Compromiso de Empleo Indefinido en las Empresas

A los efectos de conseguir una mayor estabilidad en el empleo, se establece que los contratos de duración indefinida (fijos a tiempo completo y a tiempo parcial) supondrán un porcentaje del 35% de la totalidad de los trabajadores de la Empresas de más de 9 trabajadores, del 40% de la totalidad de los trabajadores de la Empresas de más de 20 trabajadores y del 45% de la totalidad de los

trabajadores de la Empresas de más de 30 trabajadores.

Para calcular este porcentaje se tendrá en cuenta todas las jornadas realizadas durante un año por todos los trabajadores del establecimiento, dividido por 360 días naturales, estarán excluidos los trabajadores extras, de forma que, para 2013, se tomará como referencia las jornadas realizadas durante 2012, y así sucesivamente para el periodo de vigencia del Convenio.

Capítulo IV. Salario

Artículo 18. 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 de Grupo y los complementos del mismo.

18.1) Salario Base de Grupo

Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente al trabajador en función a su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente Convenio.

El Salario Base de Grupo remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

18.2) Complementos Salariales

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador.

Los complementos salariales se ajustarán principalmente a algunas de las siguientes modalidades:

- **Personales:** En medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador. Tendrán las mismas características que el Salario Base, excepto que serán cantidades a título exclusivamente personal. Serán siempre consolidables.
- **Puesto de trabajo:** Son aquéllos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y cuya percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.
- **Complementos por calidad o cantidad del trabajo:** Son aquéllos que percibe el trabajador por razón de una mayor calidad o cantidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos,...

La implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad,



seguirá los trámites previstos en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No tendrán carácter consolidable por lo que no se abonarán si no se cumplen los objetivos pactados para su percepción.

Artículo 19. Tablas Salariales

Tablas de Salarios Mínimos Garantizados por Grupos Profesionales para los años 2012 y 2013, resultantes de aplicar el 0% sobre los salarios de 2011.

GRUPOS	Euros/mes	Euros/hora
I	837,59	7,44
II	846,53	7,52
III	958,98	8,52
IV	978,86	8,70
V	1.026,08	9,12

Tablas de Salarios Mínimos Garantizados por Grupos Profesionales para el año 2014, resultantes de aplicar el 1% sobre los salarios de 2013.

GRUPOS	Euros/mes	Euros/hora
I	845,97	7,52
II	855,00	7,60
III	968,57	8,61
IV	988,65	8,79
V	1.036,34	9,21

Tablas de Salarios Mínimos Garantizados por Grupos Profesionales para el año 2015, resultantes de aplicar el 1% sobre los salarios de 2014.

GRUPOS	Euros/mes	Euros/hora
I	854,43	7,59
II	863,55	7,68
III	978,26	8,70
IV	998,54	8,88
V	1.046,70	9,30



Tablas de Salarios Mínimos Garantizados (Provisionales) por Grupos Profesionales para el año 2016, resultantes de aplicar el 1% sobre los salarios de 2015.

GRUPOS	Euros/mes	Euros/hora
I	862,97	7,67
II	872,19	7,75
III	988,05	8,78
IV	1.008,53	8,96
V	1.057,17	9,40

El Salario Base mensual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 27 del presente Convenio Colectivo, siendo de aplicación tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio, como a los trabajadores que ingresen o reingresen en la Empresa.

El salario del trabajador con contrato para la formación será del 100% del salario del Convenio según su categoría, durante el primero, segundo y tercero año respectivamente.

Artículo 20. Incremento Salarial

Para los años 2012 y 2013, el incremento salarial pactado y dado como resultado, así como el resto de los conceptos económicos de este Convenio, según ya consta en el mismo, consiste en el "0%".

Para el año 2014, el incremento salarial pactado y aplicado ya dando como resultado la tabla que precede, así como el resto de los conceptos económicos de este convenio según ya consta en el mismo, consiste en el 1%.

Para el año 2015, el incremento salarial pactado y aplicado ya dando como resultado la tabla que precede, así como el resto de los conceptos económicos de este convenio según ya consta en el mismo, consiste en el 1%.

Para el año 2016, el incremento salarial pactado y aplicado ya dando como resultado la tabla que precede, así como el resto de los conceptos económicos de este convenio según ya consta en el mismo, consiste en el 1%, (Mínimo provisional).

Se conviene, que a partir del 1 de septiembre de 2015, se inicie la negociación de la subida salarial para 2016, partiendo de un mínimo inicial del 1% y teniéndose en cuenta para tal negociación, los PACTOS O ACUERDOS ESTATALES Y REGIONALES, VIGENTES A DICHA FECHA, como así mismo, se valorará la situación económica y laboral del País



Artículo 21. Ad Personam

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan suprimir el complemento personal de antigüedad, recogido en el artículo 8 del anterior Convenio Colectivo.

Los trabajadores que a fecha 1 de Enero de 2000 percibían el complemento de antigüedad conforme al sistema que preveía la norma colectiva aplicable para 1997/98, verán sustituido dicho concepto retributivo por un complemento “ad personam”, de naturaleza salarial y de carácter no absorbible, ni compensable.

- Todos los trabajadores con contrato en vigor a 1 de Enero de 2000 con una antigüedad mínima de dos años que se encuentren en trance de adquisición de un cuatrienio de antigüedad, sin haberlo alcanzado aún, consolidarán la parte proporcional de dicha cuantía.
- Dicho complemento se incrementará en los años sucesivos, en el mismo tanto por ciento anual, que se pacte para el incremento salarial de cada año.
- Este complemento se incrementará, para los trabajadores que tuvieran derecho a él, junto con el Salario Base en las Pagas Extraordinarias tal y como se venía percibiendo el concepto de “antigüedad” con anterioridad.
- El sistema de complemento “ad personam”, sustituye el concepto de “plus de antigüedad” de tal forma que fijado dicho complemento, no se podrá pactar pluses que puedan tener su origen en los años de permanencia en la empresa, en el puesto de trabajo, tiempo en la prestación de servicios o cualquier otro de naturaleza análoga, ni se devengarán aumentos sobre el mismo, diferentes a los de la propia actualización que se pacte como incremento salarial.

Artículo 22. Gratificaciones Extraordinarias

Los trabajadores tendrán derecho a percibir de la empresa en la que prestan sus servicios CUATRO pagas extraordinarias, fijadas cada una de ellas en una mensualidad de salario base más el complemento “ad personam” previsto en el artículo 21 del texto de este Convenio.

La empresa seguirá respetando aquellas condiciones que tienen los trabajadores más beneficiosos sobre esta materia.

Los devengos de dichas pagas serán los siguientes:

• Paga de Marzo:	Del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior
• Paga de Julio:	Del 1 de Julio del año anterior al 30 de Junio del año en curso
• Paga de Navidad:	Del 1 de Enero al 31 de Diciembre
• Paga de Octubre:	Del 1 de Octubre del año anterior al 30 de Septiembre del año en curso



El abono de las gratificaciones extraordinarias se prorrateará mensualmente para todo el personal de la empresa conforme al salario base y al complemento “ad personam” que en su caso corresponda.

Se conviene para el año 2014, una reducción de las Cuatro Pagas Extras, en un 17% cada una, sobre el total de la cantidad abonada en una de las Pagas del año 2013.

Se conviene para el año 2015, una reducción de las Cuatro Pagas Extras, en un 14% cada una, sobre el total de la cantidad abonada en una de las Pagas del año 2013.

A partir del 1 de enero de 2016, se recuperarán las 4 pagas extraordinarias en su totalidad.

A los trabajadores que tengan las pagas extraordinarias prorrateadas se les detraerán las cantidades proporcionales y equivalentes en su nómina mensual.

Artículo 23. Plus de Penosidad

Ambas partes acuerdan someterse a lo establecido en la Legislación Laboral vigente del sector, elevándose el tanto por ciento al 25.

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas con permanencia en las mismas por un espacio de dos o más horas a lo largo de su jornada laboral diaria con independencia de que debe estar dotado con prendas adecuadas a su cometido, percibirá por parte de la empresa este plus de cuantía del 30% del Salario Base de Grupo.

Artículo 24. Ayuda de Estudios

Se establece que las empresas concederán en el mes de septiembre una ayuda de estudios de 276,07€ para los años 2012 y 2013; de 278,83€ para el año 2014; de 281,62€ para el año 2015 y de 284,43€ para el año 2016, a todo trabajador por cada hijo disminuido que se encuentre en esta situación, mientras permanezca en Centros Especiales, reconocidos por este tipo de enseñanza.

Igualmente, las empresas abonarán por este concepto en la misma fecha la cantidad de 261,92€ para los años 2012 y 2013; de 264,54€ para el año 2014; de 267,18€ para el año 2015 y de 269,86€ para el año 2016, al año a los trabajadores que acrediten estudiar EGB, BUP, ESO, Estudios Superiores o Formación Profesional en centros oficiales con el correspondiente justificante de asistencia y aprovechamiento del curso, para lo cual se abonará por año académico vencido.

Artículo 25. Plus de Transporte



Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un Plus de Transportes consistente en el importe, en cada momento, de cuatro billetes de autobús por día de trabajo si su jornada es partida y dos billetes si su jornada es continua, cuando preste servicios en la capital, y de 1,20 € para los años 2012 y 2013; de 1,21€ para el año 2014; de 1,22€ para el año 2015 y de 1,24€ para el año 2016, si lo hace en los pueblos de la provincia. No tendrán derecho a este Plus, los trabajadores que realicen el transporte en vehículos de la empresa. Esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que suba el convenio en cada año.

Artículo 26. Desplazamientos y Dietas

Si por necesidades de la empresa, un trabajador se tiene que desplazar a otra localidad, se establece lo siguiente: 9,96 € para los años 2012 y 2013; de 10,06€ para el año 2014; de 10,16€ para el año 2015; y de 10,26€ para el año 2016 si hace una sola comida; de 24,00€ para los años 2012 y 2013; de 24,24€ para el año 2014; de 24,48€ para el año 2015 y de 24,73€ para el año 2016 si hace las dos comidas y de 57,21€ para los años 2012 y 2013; de 57,78€ para el año 2014; de 58,36€ para el año 2015 y de 58,94€ para el año 2016 si además pernocta. En el caso de que empiece a trabajar antes de las 5 de la mañana percibirá 2,19€ para los años 2012 y 2013; de 2,21€ para el año 2014; de 2,23€ para el año 2015 y de 2,26€ para el año 2016 por desayuno. Cuando los gastos en caso de pernoctar fuesen superiores a la cantidad establecida, la empresa previa justificación abonará el importe que corresponda.

Los importes anteriormente contemplados serán incrementados, anualmente, en el mismo porcentaje que el salario base.

Capítulo V. Jornada

Artículo 27. Distribución de la Jornada

La jornada máxima laboral anual será de 1800 h. de trabajo efectivo, distribuyéndose la misma conforme a lo dispuesto en este artículo.

1. Durante los meses de Noviembre-Diciembre de cada año, las empresas negociarán el calendario laboral para el año siguiente con los representantes legales de los trabajadores si los hubiere, y en su defecto con los trabajadores.

La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre.

2. La jornada máxima diaria será de 8 horas. La jornada correspondiente a los trabajadores a Tiempo Parcial que no exceda de 4 horas se realizará de forma continuada.



3. Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de 6 horas deberá establecerse un período de descanso durante la misma de 15 minutos que se considerará tiempo efectivo de trabajo
4. El descanso mínimo de la jornada partida será al menos de dos horas.
5. La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de Lunes a Sábados.
6. Sin menoscabo de lo expuesto en el punto 2 de este artículo, las empresas podrán ampliar la jornada hasta nueve horas diarias durante doce semanas al año, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores si los hubiere o en su defecto con los trabajadores.
7. Los trabajadores del sector disfrutarán de un día libre, además del domingo, en turnos rotativos de lunes a sábados ambos inclusive, y no será posible su compensación económica. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador podrán acumularse los días de descanso semanal para su disfrute en otro momento, así como la recuperación del disfrute por la coincidencia del día libre rotativo con festivo.
8. No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando por disposición legal se autorice la apertura de los establecimientos en domingo y éstos realicen dicha apertura, la asistencia al trabajo de dichos días será voluntaria para el trabajador. Se compensará con un día libre en la semana anterior o posterior al domingo trabajado o una compensación económica consistente en el pago de 46,68 €uros por domingo trabajado, cantidad que se incrementará cada año en el mismo porcentaje que suba el convenio.
9. La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del período de distribución de la jornada anual. Los excesos en el tiempo de prestación del trabajo, se compensarán mediante descanso por cada hora que exceda de la jornada anual, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la Dirección de la empresa. Si en el primer trimestre del año no se han compensado o acordado su disfrute, esas horas de exceso se considerarán horas extraordinarias abonándose con un recargo del 150%, bien en descanso o en metálico, a fijar de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 28. 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, 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.



De común acuerdo entre empresa y representantes legales de los trabajadores o, en defecto de éstos, con los propios trabajadores afectados, se podrá pactar la compensación de estas horas extraordinarias por tiempo equivalente de descanso o por su abono en metálico, con el incremento del 130% sobre el valor de la hora ordinaria respectiva, calculada acorde con la fijada en la Tabla Salarial de este Convenio Colectivo, para cada uno de los Grupos Profesionales.

Artículo 29. Vacaciones

A partir del año 2000, los trabajadores acogidos al presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones de 31 días naturales. El calendario de disfrute será acordado entre empresa y los representantes legales de los trabajadores si los hubiere o en su defecto con los trabajadores, al principio de cada año. Deberá ser comunicado por escrito al trabajador con dos meses de antelación a la fecha de inicio de su período vacacional.

Las vacaciones anuales se podrán disfrutar en dos períodos de 15 y 16 días o de 16 y 15 días cada uno, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Las vacaciones no podrán iniciarse en domingo, festivo o día libre, iniciándose preferentemente en lunes.

El ingreso o cese durante el año dará derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

Si comenzado el disfrute vacacional los trabajadores causasen baja por I.T. que requiera hospitalización, o sin necesitar hospitalización sea declarada como recaída de una I.T. profesional, se interrumpirá el período de vacaciones, disfrutando los días que queden pendientes al producirse el alta o cuando la empresa y el trabajador acordasen.

En caso de I.T. por maternidad, se podrán disfrutar las vacaciones a continuación de recibir el alta médica.

Las retribuciones que percibirán los trabajadores durante este período vacacional será el Salario Base de Grupo y los Complementos Personales que el trabajador viniera percibiendo.

Artículo 30. Licencias Retribuidas

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días laborables por nacimiento de hijo. Cuando el trabajador necesite hacer



un desplazamiento a tal efecto, el plazo será de 4 días laborables.

- Cinco días en cómputo anual para la realización de trámites de adopción o acogimiento.
- Tres días laborables en caso de fallecimiento de cónyuge, y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que se produzca el mismo fuera de la localidad de residencia se ampliará en un día más.
- Dos días laborables en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Ampliables en dos días más si se necesitase realizar un desplazamiento a tal efecto.
- Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad. En caso de hacer desplazamiento se ampliará en un día más.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, según las disposiciones vigentes.
- A los trabajadores que por prescripción de su médico de cabecera tenga que acudir a centro o establecimiento sanitario, situado a más de 25 Km. de su localidad de residencia, se le abonará la jornada completa previo justificante médico.
- Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes públicos u oficiales.
- Los trabajadores/ras podrán disfrutar de un permiso no retribuido por el tiempo indispensable para asistir a la consulta de especialista médico, al objeto de acompañar a sus hijos menores de 8 años y familiares mayores dependientes, a dicha consulta. Este permiso podrá solicitarse para asistir, como máximo, a CUATRO consultas médicas a lo largo del año. Para el disfrute de este permiso, se requerirá preavisar con una antelación de entre 5 y 10 días, quedando obligado el trabajador/ra a recuperar las horas invertidas dentro de los 30 días siguientes al disfrute de este permiso.

En todas las licencias descritas en el presente artículo, tendrán la misma consideración y derecho, los trabajadores/as que en vez de unidos por matrimonio, se encuentren inscritos o inscritas como parejas de hecho.

Artículo 31. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, según lo dispuesto en el artículo 46

del Estatuto de los Trabajadores.

Excedencia por cuidado de familiares:

Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Los trabajadores que lleven más de dos años en la empresa tendrán derecho a 2 años de excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Estos trabajadores tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el período de excedencia y computará a todos los efectos tanto la antigüedad como promociones, así como la generación de pluses y complementos retributivos.

Capítulo VI. Seguridad y Salud

Artículo 32. Reconocimientos Médicos

Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 33. Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores afectados por la misma percibirán con cargo a la empresa, mientras permanezcan en dicha situación, el salario del Convenio más el complemento “ad personam” que aparece en el artículo 21 del presente Convenio.

Si la incapacidad temporal se derivase de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán el 100% del salario a partir del cuarto día, salvo que la IT requiera hospitalización o tratamiento en cama, en cuyo caso los trabajadores percibirán el 100% desde el primer día.

Artículo 34. Protección al Embarazo

La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante el embarazo, un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara y dentro de las posibilidades de organización del trabajo. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación en su categoría, ni merma en sus derechos económicos. Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá a su reincorporación a su destino original.

Ante la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo, la trabajadora embarazada

pasará a situación de IT tal como se considera anteriormente, previo informe del médico especialista.

Artículo 35. Líneas de Caja

Las empresas tendrán la obligación de dotar a las líneas de caja de sillas adecuadas para los trabajadores que realizan esta actividad.

Capítulo VII. Mejoras Sociales

Artículo 36. Retirada del Permiso de Conducir

En el caso de que a un trabajador le fuera retirado el permiso de conducir por causas no imputables a conducción por bebidas alcohólicas y siempre que ésta sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, en condena superior a 15 días, deberá ser empleado a un puesto dentro de su grupo profesional, y se les garantizará en este período las percepciones correspondientes a su categoría.

Artículo 37. Rebaja en la Adquisición de Productos.

Descuento de un 5% en las compras realizadas por los trabajadores y trabajadoras y hasta dos familiares designados por los mismos, con un tope máximo de compra bonificada por beneficiario de 600€ al mes.

Artículo 38. Uniformidad

Las empresas facilitarán a sus trabajadores dos uniformes al año. Reponiéndose en la medida de su deterioro.

Artículo 39. Póliza de Seguros

Las empresas afectadas por el presente convenio, abonarán a sus trabajadores, o en su caso, a su derechohabientes, en los supuestos de muerte, incapacidad permanente absoluta, total o gran invalidez, como consecuencia de accidentes o no de trabajo, una indemnización de 24.655,64€ para los años 2012 y 2013; de 24.902,20€ para el año 2014; de 25.151,22€ para el año 2015 y de 25.402,73€ para el año 2016.

Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el primer párrafo, la muerte o la incapacidad deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral, u ocurra a resultas por consecuencia de accidentes sufridos durante la vigencia de la póliza o de la relación laboral.

Excepcionalmente, podrá ampliarse el período de cobertura si la baja del trabajador afectado por la póliza se produce con posterioridad a la extinción de la relación laboral y tan solo durante ese período.



La modificación de este artículo sobre el anterior entrará en vigor a los 15 días de publicarse este convenio en el B.O.P.

Se entiende que la única obligación de la empresa es la de contratar la póliza y abonar su precio, sin que los problemas de solvencia de la compañía contratada u otros, puedan cargar sobre la empresa el pago de las indemnizaciones establecidas.

Capítulo VIII. Régimen Disciplinario

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente artículo.

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

Artículo 40. Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de veinte minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que sea en presencia del público.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se ocasionase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
5. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
7. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
8. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 41. Faltas Graves



Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de cuarenta minutos en un mes.
2. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
3. Emplear para uso propio artículos o enseres de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en 6 meses.
6. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
9. La desobediencia a la Dirección de la empresa en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.

Artículo 42. Faltas muy Graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en trato con otros trabajadores o 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 competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y



documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual.

10. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido. En caso de que se derive un perjuicio grave para el subordinado supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

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

12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros y subordinados.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

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

Artículo 43. Régimen de Sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

Artículo 44. Sanciones Máximas

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de



la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves.- 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 la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 45. Prescripción

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

Capítulo IX. Derechos Sindicales

Las empresas considerarán a los sindicatos debidamente implantados en la Plantilla como elementos básicos y circunstanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La empresa respetará el derecho a todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores y afiliados a un sindicato a celebrar reuniones si las condiciones del centro de trabajo lo permiten, recaudar cuotas y distribuir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida y fuera de horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En las empresas o centros de trabajo existirá un tablón de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones.

Artículo 46. Horas Sindicales

Los delegados de personal sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por leyes, tendrán las siguientes garantías:

1. Disponer de crédito de horas mensuales que la ley determina. En las empresas con un sólo delegado, este crédito de horas se acumulará por períodos bimensuales (2 meses). En las empresas con más de un delegado, todos ellos podrán ceder sus horas sindicales en uno o varios compañeros por períodos

bimensuales o anuales.

Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de convenios colectivos, en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones y a través de las cuales transcurren tales negociaciones, y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

2. Sin rebasar el máximo acordado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Artículo 47. Práctica Antisindical

En cuanto a lo supuesto de práctica, que a juicio de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Clausula Adicional

RECOMENDACIONES DE LA CEA, CC.OO. Y U.G.T. DE ANDALUCIA A INSTANCIAS DE LA MESA DE TRABAJO CONSTITUIDA EN EL SENO DEL C.A.R.L.

UNICA.- Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos e Individuales Laborales en Andalucía

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones: licencia, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del 1 de mayo de 2007.

CUARTA.- Ambas partes se comprometen de cara al futuro a iniciar de inmediato los procesos de negociación una vez producida la denuncia del convenio colectivo.

Disposiciones Transitorias

PRIMERA.- Las empresas procederán a reclasificar a los trabajadores, de acuerdo con el nuevo sistema de clasificación previsto en el nuevo Convenio Colectivo.

Para llevar a cabo esta reclasificación se operará de la siguiente manera:

a. Los trabajadores con carácter general pasarán a los nuevos grupos de acuerdo



con la nueva tabla de equivalencia que aparece en el artículo 10 del presente Convenio.

Dicha tabla carece de valor a otros efectos que no sean el de servir sólo de guía en el proceso de reclasificación a realizar por una sola vez.

b. De la reclasificación así operada se dará cuenta a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a los representantes de los trabajadores.

En el caso de discrepancia entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores, las partes someterán su diferencia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

c. Si en el futuro se crearan puestos o funciones sobre los que existiera discrepancias en orden a su actividad para el encuadramiento de la misma en uno de los Grupos Profesionales, será igualmente competente la Comisión Paritaria para resolverlas.

Aquellos trabajadores que percibían en concepto de salario base cantidades superiores a las reconocidas como básicas en el artículo 18 del presente Convenio, la diferencia en más tendrá el carácter de complemento personal aunque figure conjuntamente con el Salario Base. Este complemento tendrá los mismos aumentos que el Salario Base.

Disposiciones Finales

PRIMERA.- En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.

