

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MERCAMABEL, S.A.

Capítulo I. Partes firmantes

Artículo 1. Partes signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte la dirección de la empresa Mercamabel, S.A., representada por don Julio Martín González, con documento nacional de identidad 27.298.340-P y don Justo Martín González, con documento nacional de identidad 27.299.265-J y, de otra parte, la representación de los trabajadores de la misma, compuesta por las representaciones de don José Carmona Soto, con documento nacional de identidad 28.717.271-T, que suman la mayoría de los miembros de Comités y Delegados de Personal en la empresa.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Capítulo II. Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores de la empresa Mercamabel, S.A., en los centros de trabajo existentes actualmente en la provincia de Sevilla y en cualquier otro que se pudiera crear durante su vigencia en el ámbito de todo el territorio español.

Artículo 3. Ámbito funcional

Los preceptos de este Convenio regulan las relaciones jurídicos- laborales de los centros de trabajo de la empresa.

Artículo 4. Ámbito personal

Este Convenio Colectivo afectará a aquellos trabajadores que se incorporen a la empresa con posterioridad a la firma del presente Convenio y a los que se hayan incorporado a la misma con anterioridad a su entrada en vigor.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo quienes se encuentren en los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, así como el personal de servicios externalizado a través de la oportuna contrata del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores y personal de empresas de trabajo temporal.

Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo y de alta dirección (R.D. 1382/85), así como el personal de confianza. Este personal es de



libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

Artículo 5. Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá una vigencia de cinco años, a partir del momento de su firma, con independencia de la fecha en que haya sido publicado, es decir, desde el 22 de noviembre de 2004 hasta el 21 de noviembre de 2009.

Capítulo III. Compensación y absorción. Denuncia y prórroga. Unidad e indivisibilidad del Convenio

Artículo 6. Denuncia

El presente Convenio podrá denunciarse por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas si las hubiera, sin más requisito que el escrito de comunicación a la autoridad laboral, y a las otras partes firmantes del Convenio. De no producirse la denuncia en el plazo previsto, se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales completos.

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

Artículo 7. Absorción y compensación

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Las retribuciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas; individual, ad personam y/o colectivo, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado, así como con respecto a los conceptos no compensables ni absorbibles establecidos en este Convenio.

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá este Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.





Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre Empresa y trabajador vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual, salvo aquellas que se hayan absorbido en este convenio colectivo.

Artículo 8. Unidad e indivisibilidad del Convenio

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que los suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por si solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

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

Capítulo IV. Comisión paritaria

Artículo 9. Composición y funciones

Estará integrada, por parte de la empresa, por dos miembros designados por la Dirección de la misma y, por parte de los trabajadores, por dos Delegados de Personal.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) Informar sobre posibles sanciones por falta graves o muy graves.
- d) Intervenir de forma preceptiva, como órgano de conciliación, mediación o arbitraje, cuando se susciten reclamaciones individuales o colectivas entre los





trabajadores y las empresas, consultas, dudas u otras discrepancias o conflictos laborales en general.

e) Informar preceptivamente sobre ascensos de categoría, siendo imprescindible para tal promoción profesional el Informe favorable de esta Comisión.

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

e) Implantación de sistemas de producción.

Artículo 10. Procedimiento

El planteamiento de acciones o reclamaciones individuales entre la empresa y trabajadores afectados por el presente convenio, requerirá la intervención, con carácter preceptivo, de la

Comisión paritaria, con anterioridad al ejercicio de la acción o reclamación ante los órganos judiciales o administrativos competentes.

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

Dicha Comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, en el plazo de 48 horas a partir de la fecha de petición, convocándose por la Jefatura de Personal. Las reuniones de la

Comisión Paritaria tendrán lugar, en primera convocatoria, el día y la hora que se señale, y en segunda convocatoria media hora más tarde.

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

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



En caso de que la Comisión Paritaria no llegase a acuerdo en cualquiera de los temas de su competencia, se elige como árbitro al Ilustrísimo señor Delegado Provincial de Trabajo.

La Comisión resolverá las controversias que se planteen en materia de ascensos, cobertura de vacantes y clasificación profesional.

Con objeto de evitar contiendas judiciales innecesarias, será preciso que las partes, antes de acudir a la Jurisdicción Social en cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del presente convenio, sometan la controversia a la Comisión paritaria.

Capítulo I. Modalidades de contratación y duración del contrato

Artículo 11. Contratación indefinida: Tiempo completo y tiempo parcial

A. Contratación a tiempo completo.

Esta modalidad contractual, sin impedir la formalización de cualquier otro tipo de contrato legalmente establecido, ha de ser en la medida de lo posible el que se utilice por la empresa como generador de empleo estable.

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

B. Contratación a tiempo parcial.

El contrato se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se acuerde la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo.

Artículo 12. Contratación temporal

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

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

Artículo 13. Contrato por obra o servicio determinado



En desarrollo de lo dispuesto en el art. 15.1 del E.T se identifica como tareas de sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, además de las generales contempladas en la Ley, las correspondientes a las siguientes actividades:

La consolidación comercial en casos de creación, ampliación o reestructuración de un establecimiento. Las exposiciones, ventas especiales, promociones de productos, y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

Campañas específicas, Navidad, Reyes, campaña de Verano, Semana Santa, Fiestas Locales, Autonómicas, nacionales.

Promociones específicas, Inventarios, así como otras obras o servicios que presentes perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

Artículo 14. Contrato eventual

El ingreso de personal con contrato temporal o tiempo determinado se realizará según lo previsto en la legislación vigente, debiendo formalizarse el contrato por escrito y con todas las formalidades y requisitos exigidos por la legislación vigente para la clase de contrato de que se trate, con expresión concreta y detallada de los objetivos personales y generales del puesto ocupado en la Empresa, pudiendo acceder libremente la Empresa a estas modalidades contractuales, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima del contrato de trabajo eventual, será de doce meses, dentro de un período de referencia de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas de dicha contratación eventual. Transcurridos el primer período de contratación, el contrato podrá ser prorrogado hasta el límite de su duración.

Dicha modalidad contractual podrá ser utilizada cuando lo exijan las circunstancias del mercado, acumulación o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Artículo 15. Contrato para la formación

La duración máxima del contrato de trabajo para la formación, será de dos años, o en su caso cuatro años, cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, pudiéndose prorrogar por períodos de seis meses hasta alcanzar la duración máxima.

Dicho contrato tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional relacionada con el puesto de trabajo a





desempeñar.

El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas deberá formalizarse por escrito, y figurará en el mismo de modo claro, la actividad o profesión objeto de la formación.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con trabajadores incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Desempleados minusválidos.
- Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo.
- Desempleados que lleven más de tres años sin actividad laboral.
- Desempleados en situación de exclusión social.
- Desempleados que se incorporen a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

Artículo 16. Contrato en prácticas

Se estará a lo dispuesto en el art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores o en la norma que en el futuro lo desarrolle o complemente. El período de prueba de estos contratos será de dos meses para los trabajadores que estén en posesión de título de grado superior y de un mes para los que estén en posesión de un título de grado medio y resto de trabajadores.

Artículo 17. Período de prueba

La duración del período de prueba para el personal de nuevo ingreso, se someterá a lo dispuesto legalmente en materia de colocación, considerándose provisional durante el período de prueba, que en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los Titulados, y dos meses para los demás trabajadores.

Las situaciones de suspensión del contrato de trabajo, por cualquiera de las causas previstas en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, interrumpirán el cómputo del período de prueba, reanudándose el cómputo de los días que restasen, cuando cese dicha causa de suspensión.

Cuando se efectúen contrataciones mediante la modalidad de contrato indefinido se establece un período de prueba de 6 meses, cualquiera que sea el Grupo Profesional en el que ingrese el trabajador contratado.





Artículo 18. Preaviso y ceses

Siempre que el contrato de duración determinada tenga una duración superior a un año, la empresa está obligada a notificar al trabajador la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad, en el que se estará a lo pactado.

El personal comprendido en el presente Convenio, cualquiera que sea la modalidad de contratación, que se proponga cesar voluntariamente habrá de preavisar a la Dirección de la Empresa con la siguiente antelación:

1. Grupo I y II	Un mes
2. Grupo III	Dos meses
3. Grupo IV y V	Tres meses

Si el trabajador no realizase este preaviso, perderá el importe equivalente al global de los conceptos salariales correspondientes a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Los trabajadores que soliciten una excedencia deberán preavisar con al menos un mes de antelación a la fecha en que quieran causar derecho a la misma.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 19. Organización del trabajo

Las partes firmantes de este Convenio consideran que una adecuada organización del trabajo constituye un elemento esencial de la competitividad y desarrollo profesional. La categoría profesional que se establece en cada grupo, pretende lograr una mayor disponibilidad de los Recursos Humanos en la estructura organizativa de la empresa.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa bien directamente, bien a través de la persona en quien delegue dicha función en cada centro de trabajo, sin perjuicio de las facultades reconocidas a los Delegados de Personal en este Convenio, en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás normas aplicables a las relaciones laborales.

Artículo 20. Objetivos

La racionalización del trabajo tendrá, entre otros, los siguientes objetivos:

1. Mejora del servicio al cliente y aumento de la satisfacción del mismo y de la productividad de la empresa.

2. Perfeccionamiento y mejora de las condiciones laborales.



3. Establecimiento de plantillas adecuadas, así como ajuste de las normas de puestos de trabajos y la valoración de estos.
4. Suministrar a los trabajadores los materiales y útiles precisos para el desarrollo de su trabajo.

Capítulo III. Clasificación profesional

Artículo 21. Normas y criterios generales

La estructura de encuadramiento profesional del presente Convenio Colectivo, consta de cinco grupos profesionales, que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en diferentes categorías. Por lo tanto, cada trabajador deberá ser adscrito a un grupo profesional y a una determinada categoría debiéndosele asignar el salario de grupo establecido para el mismo.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, garantizándose, por parte del empresario, el período de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones. En el supuesto de que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca. El encuadramiento de los trabajadores en el respectivo grupo profesional y categoría, se realizará teniendo presente los factores de valoración, que condicionan la pertenencia a un grupo determinado así como la formación requerida para cada uno de ellos.

La empresa podrá fijar la clasificación necesaria para ocupar cada puesto de trabajo en función de los conocimientos profesionales requeridos para el mismo.

La previsión de los grupos profesionales que pueden resultar como consecuencia de la aplicación del convenio no supondrá para la empresa la obligación de tenerlos todos.

Los grupos profesionales serán los indicados en el artículo siguiente, que incluye la descripción de las funciones. Las denominaciones citadas en cada grupo profesional son, a título de referencia, orientativas, con el fin de aplicar el nuevo sistema de clasificación profesional. La parrilla de encuadramiento correspondiente a esta nueva clasificación profesional se incluye en el anexo 0.

El acto de clasificación del trabajador en orden al Grupo Profesional se llevará a efecto por la Dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

El presente capítulo sobre clasificación profesional se ha establecido





fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.

La clasificación se realiza en categorías y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio serán adscritos a una determinada categoría y grupo profesional.

Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Artículo 22. Factores de valoración

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

Conocimientos: Entendido como la experiencia adquirida, además de la formación básica necesaria para cumplir los cometidos.

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

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

Iniciativa: Mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, y la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre la que se ejerce el mando.

Responsabilidad: Factor cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Complejidad: Entendida como la suma de los factores anteriores que inciden





sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

Artículo 23. Grupos profesionales

1. El personal que presta sus servicios se clasificará según las funciones que desarrolle en uno de las siguientes categorías y grupos profesionales:

Grupo profesional I

Personal que ejecuta un trabajo siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. Necesitan formación específica de su puesto de trabajo .Las funciones pueden implicar esfuerzo físico. Las funciones a realizar están sujetas a supervisión directa o sistemática El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado e existen instrucciones directamente aplicables, exigiéndose cierta iniciativa o aportación personal para ajustar la normativa de trabajo. El puesto exige las normas básicas de su puesto en prevención de riesgos laborales y manipulación de alimentos. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, excepto cuando se refiere al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

Están incluidos dentro de este grupo I, y a título enunciativo los siguientes:

Auxiliar de Caja, Reponedores, Ayudante de Venta y Servicios

Auxiliar Administrativo, Mozo, Mozo de Reparto,

Mozos de Almacén, Envasador, Limpiadora, Vigilantes, Telefonistas, Conductores, Conserje.

Grupo profesional II

Las funciones a realizar son las mismas del grupo I, pero su ejecución se desarrolla con un mayor margen de autonomía debido a la experiencia adquirida. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de los recursos humanos, si bien se podrá exigir responsabilidad de mando, se exigirá el conocimiento y cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.

Están incluidos dentro de este grupo, y a título enunciativo:

Cajeros, Administrativos, Dependientes, Vendedores, Carretilleros, Comerciales, Secretaria.

Grupo profesional III

Personal que realiza funciones que suponen la realización de tareas con objetivos





globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Gestiona recursos humanos realizando acciones encaminadas a orientar y dirigir el comportamiento de los trabajadores del grupo I a su cargo, hacia el logro de objetivos, supervisando las funciones que estos desarrollan, y ejerciendo en caso de delegación determinadas funciones de responsabilidad en cuanto a la consecución de resultados ,implantación y gestión en general.

Conocen e informan acerca de las normas de seguridad.

Están incluidos dentro de este grupo, y a título enunciativo los siguientes:

Jefe de Sección, Jefe de Grupo, Adjunto al Encargado, Segundo Encargado.

Grupo profesional IV

El personal perteneciente a este grupo tiene un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia. Vela por las normas de seguridad. Económicamente, la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente atoda la organización. Tiene acceso y utiliza información privilegiada.

Están incluidos dentro de este grupo:

Encargados de Tienda, Encargado general

Grupo profesional V

Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, de los recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de la estructura productiva y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Económicamente, tiene responsabilidad sobre los errores y faltas que pueden afectar a la organización. Tiene acceso y utiliza información privilegiada. Diseña, dicta y vela por las normas de seguridad.

Están incluidos dentro de este grupo y a título enunciativo, los siguientes:

Supervisores de Zona, Coordinadores Generales, Jefe de Departamentos, Directores de Departamentos.

Capítulo IV. Movilidad funcional y geográfica.

Artículo 24. Movilidad funcional





Será competencia de la empresa, el destinar al personal a cualquiera de los puestos de trabajos que integran su plantilla, si bien se efectuarán sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan al trabajador con arreglo a su específica categoría, y teniendo en cuenta las titulaciones académicas o aptitudes profesionales precisas para ejercer la prestación laboral que implique el desempeño del puesto de trabajo a que se destine.

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

Las partes pactan el establecimiento de la polivalencia funcional, pudiendo asignársele al trabajador, por necesidades organizativas de la empresa, funciones de cualquier categoría de su grupo profesional e, igualmente, cualesquiera otras funciones que correspondan a grupos profesionales inferiores, en cualquiera de sus categorías, durante el tiempo que persistan las necesidades organizativas de la empresa. Por ello, concurriendo tal requisito, la movilidad funcional no se entenderá como modificación sustancial del contrato de trabajo.

El sistema de promoción y ascenso de los trabajadores en la empresa, se sujetará al régimen que se especifica en el presente convenio en su correspondiente apartado.

Artículo 25. Trabajos de superior categoría

Por razones organizativas, técnicas o de producción, y por plazo que no exceda de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de un grupo profesional superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Transcurrido dicho período el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

Para el desempeño de puesto de superior categoría el empleado deberá estar en posesión de la titulación necesaria o aptitudes profesionales precisas para ejercer la prestación laboral que implique el desempeño del puesto de trabajo a que se destine y una vez habilitado percibirá las diferencias retributivas existentes entre la categoría que ostente y la superior cuyas funciones pase a desempeñar, no pudiendo en ningún caso servir de ascenso de categoría para el trabajador habilitado, ya que la única fórmula de ascenso permitida es la que establece en el presente Convenio, estando la empresa obligada a que dicho puesto de trabajo forme parte del proceso de promoción interna más inmediato.

Artículo 26. Trabajos de categoría inferior





Cuando en el ejercicio de la polivalencia funcional pactada en este convenio, a un trabajador se le asignen tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo, o categoría profesional inferior a la suya, seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo profesional y función anterior, le corresponda.

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

Artículo 27. Movilidad geográfica

La empresa podrá desplazar a su personal a otros centros de trabajo, de su provincia o cualquier otra dentro de su Comunidad Autónoma, distintos de aquél en que presten sus servicios durante, cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación, no conllevando la obligación de abonar dietas o gastos de viaje.

En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

Artículo 28. Promoción profesional y cobertura de vacantes

Los ascensos dentro del mismo grupo profesional, se realizarán por la Dirección de la Empresa, una vez acreditado el desarrollo profesional del trabajador o la idoneidad del mismo para el desempeño del puesto de trabajo, y superación del oportuno concurso o pruebas que, en su caso, se establezcan, y respecto a las que, una vez superadas, se consolidará el ascenso.

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

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

Las vacantes que se produzcan en las distintas categorías profesionales de la plantilla se cubrirán de conformidad con el siguiente orden de prelación:

1. Tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes los trabajadores en excedencia de igual categoría que hubiesen solicitado en tiempo y forma su reingreso, de acuerdo con lo establecido en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Por cualquiera de los medios previstos en el ordenamiento jurídico laboral.





Capítulo V. Tiempo de trabajo

Artículo 29. Jornada.

La jornada máxima laboral anual se establece en 1826 horas de trabajo, con un promedio de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

Artículo 30. Distribución de la jornada

La prestación de servicios se llevará a cabo de lunes a domingo, con los descansos diarios y semanales previstos en este Convenio o, en su caso, en el Estatuto de los trabajadores.

La empresa podrá distribuir la jornada establecida en el apartado anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La empresa podrá, por necesidades de la producción readaptar, a lo largo del año, la distribución irregular de la jornada.

Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 6 a 10 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 30 a 50 horas.

Asimismo, la empresa podrá ampliar o reducir la jornada diaria ordinaria en más o en menos 2 horas cada día.

Por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores podrá establecerse cualquier otro sistema de organización y distribución de la jornada distinta del aquí regulado.

La distribución irregular de la jornada, no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

En aquellos casos concretos y justificados, en los que las especiales características del puesto de trabajo y la forma de realizar la actividad propia del mismo, impidan el establecimiento de un horario fijo de inicio y de terminación de jornada, o el previo aviso en los plazos fijados, de los cambios que se produzcan, y se exija una plena dedicación exclusiva al trabajador, se podrá abonar al



trabajador un complemento especial de dedicación y plena disponibilidad, por las expresadas circunstancias. Este complemento no es consolidable. El abono de dicho complemento, retribuye esa total flexibilidad y dedicación, así como las incomodidades de tiempos de presencia superiores a la jornada, e inclusive, cualquier incremento que pudiera producirse sobre la jornada efectiva.

Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, con relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora ordinaria. Este exceso de jornada no se abonará en el caso de que el trabajador tenga reconocido el complemento especial de dedicación y plena disponibilidad.

A los efectos de tener un control y seguimiento de la pérdida desconocida dispondrán la realización de inventarios según la costumbre implantada en la empresa.

Artículo 31. Vacaciones

Los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de treinta días naturales, pudiendo la empresa distribuirlas en sendos períodos de quince días.

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

Las vacaciones se computarán desde el primer día hábil en que no se trabaje, hasta el día anterior a la incorporación al trabajo, cualquiera que fuere el carácter del mismo.

La empresa podrá excluir de la planificación anual de vacaciones aquellos períodos de máxima actividad en función de la localización de los centros de trabajo y de las necesidades organizativas de la empresa.

En los centros de trabajo situados en zonas costeras, los trabajadores no disfrutarán de vacaciones en los meses de verano, vacaciones de Semana Santa y Navidad.

Artículo 32. Permisos retribuidos

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.



2. Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave y hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

3. Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

9. 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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

10. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

11. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones





de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

12. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

13. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 33. Jubilación

Se podrá extinguir la relación laboral cuando el trabajador alcance la edad de 65 años y tenga cotizaciones suficientes para acceder a la pensión de conformidad con lo establecido en la legislación vigente en materia de Seguridad Social.

Capítulo VI. Condiciones retributivas, indemnizaciones y suplidos

Artículo 34. Salario mínimo garantizado o salario base de grupo

Será el que para cada grupo profesional y categoría figure en la tabla salarial que como anexo I se incluye en este Convenio.

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

Artículo 35. Antigüedad

Las cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores en concepto de antigüedad, se consolidará para cada uno de ellos como condición ad personam, no devengándose cantidad alguna por este concepto a partir de la suscripción del presente Convenio.

Artículo 36. Pagas extraordinarias

Los trabajadores tienen derecho a tres pagas extraordinarias al año, por una cuantía igual a una mensualidad de salario base.

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

Artículo 37. Complemento de responsabilidad

Este complemento se percibirá cuando la empresa atribuya funciones de especial



responsabilidad y se devengará mientras se desempeñen efectivamente dichas funciones y se cumplan los objetivos que marque la dirección de la empresa al principio de cada anualidad.

El cálculo de dicho complemento se efectuará por la empresa en cada momento y el devengo del mismo no tiene carácter consolidable, estando supeditado al efectivo desempeño de tal responsabilidad, hasta que la empresa acuerde su extinción.

Artículo 38. Plus especial de actividad

La Empresa podrá abonar, un complemento salarial individual o para grupos o secciones de personal, en función a un incremento de la productividad, en circunstancia de acumulación de trabajo, incremento excepcional de la actividad laboral, carga de trabajo o circunstancias similares, que no tendrá carácter consolidable y que estará vinculado exclusivamente al ejercicio de funciones en dichos puestos o circunstancias.

Este plus se concederá cuando se den esas circunstancias y previo Informe favorable del superior, responsable o encargado del establecimiento.

Artículo 39. Complemento de dedicación y plena disponibilidad

En aquellos casos en que, las especiales características del puesto de trabajo y la forma de realizar la actividad propia del mismo, impidan el establecimiento de un horario fijo de inicio y terminación de jornada, así como el momento exacto para realizar los descansos intermedios necesarios, exigiéndose una dedicación plena al trabajador, se podrá abonar al mismo un

Complemento Especial de Dedicación y Plena Disponibilidad, por las expresadas circunstancias. Este complemento no es consolidable.

Por dichas condiciones de prestación del trabajo se establece el presente complemento salarial, por el que se retribuye esta total flexibilidad y dedicación, así como las incomodidades de tiempos de presencia superiores a su jornada a realizar e, inclusive, cualquier incremento que pudiera producirse sobre su jornada efectiva al no poder conocer la empresa la jornada que efectivamente se efectúa, dado que las características del puesto y forma de realizar la actividad propia del mismo, impide actualmente, el establecimiento de un horario fijo de inicio y terminación de la jornada, así como el momento exacto para realizar los descansos intermedios necesarios.

En el supuesto de que el trabajador manifestare su voluntad de establecer un control o límites, sobre la jornada efectiva que realiza, dejando el mismo de prestar sus servicios con dedicación plena y exclusiva, la Empresa podrá dejar de abonar ese complemento especial, sin que tal hecho pueda considerarse





modificación sustancial de sus condiciones de trabajo

Este complemento podrá resolverse en cualquier momento a petición del trabajador o de la empresa, extinguiéndose automáticamente desde el momento en que se efectúe dicha petición.

Artículo 40. Dietas y kilometraje

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

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

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

Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador.

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

El importe de la dieta completa y de la media dieta será fijado en las tablas de este Convenio.

Si el trabajador en dicho desplazamiento tuviera que usar, por necesidad del servicio vehículo propio, percibirá 0,20 euros/km.

Artículo 41. Prendas de trabajo

La empresa proporcionará al trabajador que preste los servicios en almacén y tienda al público dos prendas de trabajo cada año.

A los repartidores, se le proporcionará ropa de agua que les preserve de las inclemencias del tiempo.

Las prendas no podrán ser utilizadas fuera de la jornada laboral, únicamente podrán ser llevadas al domicilio del trabajador para su limpieza y reposición

Artículo 42. Descuento para empleados



La empresa establece un 5% en compras para todos los empleados, dicho descuento irá reflejado en la nómina de final de mes, con un vale por el importe correspondiente, que se descontará en la siguiente compra.

Artículo 43. Complementos en situación de incapacidad temporal

Durante el tiempo que un trabajador permanezca en situación de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, y previa justificación de la misma, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de la prestación perciba el 100% del salario base de su grupo, hasta un máximo de doce mensualidades.

En caso de que se produzca una segunda baja en el año natural, la empresa abonará la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de la prestación perciba el 90% del salario base de su grupo.

Para la tercera o sucesivas situaciones de baja, la empresa no abonará complemento alguno a las prestaciones obligatorias.

La empresa completará las prestaciones obligatorias de la seguridad social percibidas por el trabajador en caso de accidente de trabajo desde el primer día de la baja y hasta alcanzar el 100% del salario base de su grupo.

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

Artículo 44. Dote matrimonial y premio por natalidad

Todo el personal que contraiga matrimonio percibirá, por una sola vez, una ayuda económica de la empresa consistente en 210,35 euros, previa solicitud del trabajador.

Igualmente, por el nacimiento de cada hijo, el trabajador tendrá derecho a una ayuda de 100 euros, previa solicitud del trabajador.

Artículo 45. Ayudas a la conciliación familiar

Ayuda para hijos discapacitados de hasta 15 años de 12 euros mensuales, siempre que se acredite por certificación oficial superior al 33%.

Artículo 46. Seguro colectivo e indemnización por fallecimiento

La empresa formalizará una póliza de Seguro Colectivo para cubrir en caso de muerte, invalidez permanente total, absoluta, o gran invalidez, que tenga lugar con ocasión de la prestación de su trabajo El capital asegurado será de 9.015,18 euros.



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

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

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa queda obligada a satisfacer a su cónyuge, o a los hijos la cantidad correspondiente a dos mensualidades completa del salario base que percibiese el trabajador en el año de fallecimiento.

La empresa se compromete si el fallecido tiene hijos en edad de trabajar y tienen el perfil requerido por la empresa a contratarlo por un período mínimo inicial de seis meses.

Artículo 47. Revisión salarial

Las retribuciones previstas en el Convenio para los trabajadores integrados en su ámbito funcional, se actualizarán anualmente en función del aumento acumulado del IPC correspondiente al año anterior del año en curso, calculado sobre el «salario base» que cada uno tenga reconocido en nómina.

La Empresa deberá comenzar a abonar las retribuciones salariales actualizadas, antes del 30 abril de cada año.

Capítulo VII. Régimen disciplinario

Artículo 48. Criterios generales

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

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, cuya enumeración se hace a título enunciativo, por lo que, se consideran como faltas sancionables por la Dirección de la empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento contractual.

En el caso de imposición de sanciones graves o muy graves, incluido el despido, antes de acudir a la Jurisdicción Social, deberá someterse dicha cuestión a la Comisión paritaria que deberá emitir Informe.

Artículo 49. Graduación de faltas

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





Artículo 50. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificada, en la entrada o salida al trabajo, cuando excedan en más de 20 minutos en un mes.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes, o bien, aún justificada dicha ausencia no aportan el correspondiente justificante en un plazo de tres días naturales.
3. No cursar en el plazo de tres días el alta o la baja médica, tres días en aportar el trabajador a la empresa el parte de baja/alta médica, cinco días en llegar dicho parte a los servicios administrativos de la empresa, por parte del gerente de tienda.
4. La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
5. Los descuidos de conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzca deterioros leves del mismo.
6. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio o de situación familiar en el plazo máximo de un mes.
7. El abandono sin causa justificada por breves períodos de tiempo del puesto de trabajo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas en cuyo caso podría ser clasificado, según su gravedad, como falta grave o muy grave.

Artículo 51. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La falta de aseo y limpieza (uniforme sucio, mal peinado, sin afeitado, manos y uñas sucias) de tal índole que pueda afectar a la actividad de manipulación de alimentos, al proceso productivo o imagen de la empresa, o que produzcan quejas de los clientes o compañeros de trabajo. La reincidencia se considerará como falta muy grave.
2. No utilizar las medidas de protección de seguridad y salud en el trabajo:
 - a) No utilizar el guante de malla en los procesos de corte.
 - b) La no utilización de la protección en máquinas de charcutería (empujador)
 - c) El bloqueo de las puertas de emergencia.



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

e) La no recogida de forma inmediata de productos o sustancias inherentes de provocar cualquier tipo de accidente de un cliente o empleado del centro.

3. La venta directa a clientes o distribución desde el almacén central de productos caducados.

4. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentra con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo.

Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las persona, podría ser calificada como falta muy grave.

5. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos al mes.

6. La inasistencia injustificada al trabajo de dos días en el período de un mes sin causa justificada. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para la empresa o para el público se considerarán como faltas muy graves.

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

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

9. La utilización durante el tiempo de trabajo de Internet y del correo electrónico para fines extra productivos o no laborales.

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

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

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

13. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas y las cosas.



14. La disminución del rendimiento normal de trabajo de manera no repetida.
15. La falta de comunicación en la comisión de alguna falta expuesta en este régimen sancionador, por parte de un jefe inmediato o compañero del infractor, a la dirección de la empresa.
16. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiese mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Artículo 52. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

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

- 2.- No atender al público con la corrección y diligencia debida o faltando notoriamente el respeto o consideración

3. Llevar una mala gestión del supermercado o de la sección, de forma que baje el índice de ventas o productividad, sin cauda justificada de competencia de negocio.

4. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de las tareas, incumpliendo los objetivos pactados con el superior u órganos de dirección de la empresa en las reuniones que para dicho motivo se hubiesen celebrado.

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

6. Falta de tres días consecutivos, o cinco alternos, al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

7. Manipular los datos de la caja, así como cualquier recuento de dinero, productos o mercancías. Así como los descuadres en caja reiterados en un período de una semana.

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

9. Originar riñas y pependencias con los compañeros de trabajo o clientes, sea o no



en presencia de público.

10. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados. La blasfemia habitual.

11. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole.

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

13. Violar el secreto de la correspondencia o documentos destinados a la empresa. Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

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

15. Cualquier tipo de acto producido con la uniformidad de la empresa que repercuta negativamente en la imagen de la misma.

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

17. El acoso sexual a empleados o clientes.

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

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

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

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

Artículo 53. Régimen de sanciones





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

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

Artículo 54. Sanciones

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

Faltas leves:

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

Faltas graves:

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

Faltas muy graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b. Traslado de centro de trabajo dentro o fuera de la provincia durante un plazo máximo de un año.
- c. Despido.

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

Artículo 55. Prescripción

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

Capítulo VIII. Prevención de riesgos laborales y seguridad del centro de trabajo

Artículo 56. Prevención de riesgos laborales





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

Artículo 57. Seguridad de los centros de trabajos

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

Artículo 58. Delegados de personal

1. Los Delegados de Personal son el único órgano representativo unitario del conjunto de los trabajadores afectados por este Convenio, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados.

2. Le corresponde la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Colegio y en particular la negociación de las siguientes materias: Condiciones económicas y retributivas, clasificación de los puestos de trabajo, sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional, la prestación de servicios, sindicales, asistenciales y sociales, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, y cualquier tipo de despido colectivo o individual que no sea el disciplinario y, en general, cuantos otros afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus Organizaciones Sindicales con el Colegio..

Artículo 59. Competencias de los Delegados de Personal

Con independencia de lo establecido en las disposiciones legales vigentes sobre la materia, se le reconocen a los Delegados de Personal las siguientes competencias, funciones, derechos y garantías.

1. Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad e higiene y de seguridad social vigentes, advirtiendo a la empresa de las posibles inspecciones y vigilando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

2. Deberá ser informado de todo tipo de sanción y medida disciplinaria que se vaya a imponer a cualquier trabajador, como consecuencia de haber incurrido este, en una muy grave.





3. Los Delegados de Personal, como representantes de los trabajadores, gozarán de las garantías recogidas en el Título II del E.T. y en las normas que en el futuro lo sustituyan o complementen.

4. Tener acceso a la información sobre Leyes, Decretos, que aparecen en publicaciones, prensa, «Boletín Oficial del Estado», «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía», «Boletín Oficial» de la provincia y que tenga relación o contenido de carácter laboral o sindical.

5. En cuanto al crédito horario se estará a lo establecido en el artículo 68 e)del Estatuto de los Trabajadores, sin posibilidad de acumular en uno o varios miembros de la representación unitaria. Los delegados sindicales pertenecientes a las secciones sindicales, si las hubiere, tendrán derechos a las prerrogativas que establece el art. 8.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 60. Derechos sindicales

La empresa respetará el derecho a todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar y hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Los Delegados de personal o Miembros del Comité de empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Disposición transitoria

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

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

Disposición final

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





ANEXO I

*Convenio de Empresa de Mercamabel, S.A.**Tabla salarial para la provincia de Sevilla del 22/11/04 a 31/12/04*

<i>Grupo</i>	<i>Salario base</i>	<i>Acta. conv.</i>	<i>Paga verano</i>	<i>Paga navidad</i>	<i>Paga beneficios</i>	<i>Anual</i>	<i>Mensual pror.</i>
1	553,22	16,60	569,82	569,82	569,82	8.547,25	712,27
2	574,29	17,23	591,52	591,52	591,52	8.872,78	739,40
3	584,24	17,53	601,77	601,77	601,77	9.026,51	752,21
4	646,27	19,39	665,66	665,66	665,66	9.984,87	832,07
5	682,47	20,47	702,94	702,94	702,94	10.544,16	878,68

Importe de media dieta: 52,29 euros.

Importe de dieta completa: 26,14 euros.

ANEXO I

*Convenio de Empresa de Mercamabel S.A.**Tabla salarial para la provincia de Sevilla del 2005*

<i>Grupo</i>	<i>Salario base</i>	<i>Paga verano</i>	<i>Paga navidad</i>	<i>Paga beneficios</i>	<i>Anual</i>	<i>Mensual pror.</i>
1	598,05	598,05	598,05	598,05	8.970,75	747,56
2	601,97	601,97	601,97	601,97	9.029,55	752,46
3	632,25	632,25	632,25	632,25	9.483,75	790,31
4	668,33	668,33	668,33	668,33	10.024,95	835,41
5	720,00	720,00	720,00	720,00	10.800,00	900,00

Importe de media dieta: 52,29 euros.

Importe de dieta completa: 26,14 euros.