

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

6367 *Resolución de 28 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Granada Unión Detallistas Alimentación, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Granada Unión Detallistas Alimentación, SA –GRANUDA, SA- (código de convenio n.º: 90101522012013) que fue suscrito con fecha 11 de abril de 2013 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por la Delegada de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 28 de mayo de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO GRANADA UNIÓN DE DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN, S.A.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de Granada Unión Detallistas de Alimentación, S.A. (a efectos de Convenio, en adelante denominada GRANUDA), incluidos los de todas las tiendas o centros de trabajo de dicha empresa.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todos los trabajadores empleados en la sociedad señalada en el artículo anterior, cualquiera que fuere la naturaleza de su contrato de trabajo en el ámbito de todo el territorio español y para cualquiera de las actividades realizadas por la empresa.

La sociedad anónima afectada por el Convenio, se dedica a diversas actividades entre las que son las principales:

a) La creación y sostenimiento de instituciones que favorezcan el desarrollo económico y social de los comerciantes del ramo de la alimentación, prestando especial

atención al fomento de las nuevas estructuras comerciales y al impulso de los métodos y técnicas necesarias para tales fines.

b) La compraventa de toda clase de artículos y productos alimenticios y propios del hogar, así como su importación y exportación. La creación, venta, explotación, mantenimiento y concesión de centrales de compra y distribución de los productos citados y de las empresas dedicadas a la fabricación, conservación, transformación, envasado y distribución de los mencionados artículos.

c) La construcción, promoción, instalación, arriendo, adquisición y venta, explotación directa o por concesión de centros agrícolas, ganaderos y mataderos.

d) La construcción, adquisición y venta, explotación, mantenimiento, arriendo de hoteles, restaurantes, bares, cafeterías y demás negocios de hostelería.

e) Promoción, venta de edificaciones y terrenos que tengan la consideración de suelo, previa la oportuna división o segregación, en su totalidad, por partes o por pisos, bien para vivienda o para locales de negocios, construidos directamente para tal fin o por medio de contratistas, subcontratistas o destajistas. Construcción, reparación y conservación de toda clase de obras por cuenta propia y terceros.

Dicha sociedad tiene diversos centros de trabajo en diversas poblaciones del territorio nacional.

Quedan excluidos de la aplicación del Convenio aquellas personas que, aún prestando servicios a la empresa, se encuentren en el supuesto regulado en el art. 2.º a) del Estatuto de los Trabajadores (personal de alta dirección).

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, si bien se retrotraerán sus efectos económicos al primero de enero de 2013, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2015.

Denuncia: Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes firmantes del mismo podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del Convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso en la negociación del nuevo que le habrá de sustituir, mantendrá su vigencia durante un año, transcurrido el cual, perderán vigencia todas sus cláusulas.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en los centros por cualquier pacto o convenio, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente Convenio.

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos y salarios, mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios u otros conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.

Vinculación a la totalidad: En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que este Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente intereses de terceros, como quiera que este Convenio en su redacción actual constituye un todo orgánico e indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz, debiendo reconsiderarse su contenido íntegro por la Comisión negociadora.

Artículo 5. Comisión mixta.

Se constituye una comisión mixta paritaria compuesta por dos miembros de cada una de las dos partes firmantes que entenderá, necesariamente, con carácter previo, del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos o individuales que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, en relación a la interpretación o aplicación del presente Convenio, a cuyo efecto la comisión mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta, todo ello sin perjuicio de los plazos legales de general aplicación.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y en el plazo de siete días a contar desde la solicitud de cualquiera de ellas. En caso de discrepancias entre las partes por las cuestiones sometidas a la comisión se estará a la legislación común para la solución de dichos conflictos.

Descuelgue de condiciones de trabajo: En cuanto a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo establecido en cada momento en dicho precepto legal.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 6. Organización del trabajo.**

Es competencia única y exclusiva de la Dirección de la empresa, de acuerdo con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación general laboral vigente, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control; todo ello en relación a la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral.

La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar en la empresa un nivel óptimo de eficacia, utilizando adecuadamente sus recursos materiales y contando con la colaboración del personal.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que los trabajadores tienen derecho a completar y perfeccionar por la práctica, respetando, la dignidad personal de los trabajadores.

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, los representantes de los trabajadores tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, implantación de nuevas tecnologías, salud laboral, prevención de riesgos, etc., teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquélla adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

Igualmente, los representantes legales de los trabajadores serán consultados en aquellas decisiones que conduzcan a la utilización de aparatos, materiales o materias primas que puedan tener alguna repercusión en la salud física o psíquica de los trabajadores.

La introducción de nuevas tecnologías se hará en beneficio de empresas y trabajadores, no pudiendo alegarse la ineptitud sobrevenida para la extinción del contrato salvo que el trabajador se haya negado expresamente a recibir los cursos de formación continua que la Dirección le hubiera planteado.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 7. *Disposiciones generales.*

I. Principios generales.

1. Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

2. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las actitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.

3. El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

II. Aspectos básicos de clasificación.

1. El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

2. La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

3. No obstante lo establecido en este capítulo respecto de los grupos profesionales y de conformidad con lo estipulado en el artículo 8 de este Convenio colectivo, la movilidad funcional se deberá producir preferentemente en las áreas de actividad.

4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

La asignación de cada trabajador al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

Conocimientos: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: factor para 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.

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

Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

III. Áreas de actividad.

Entendemos por áreas de actividad a las agrupaciones organizativas existentes, en concreto: logística, en sus diferentes negocios de características y exigencias laborales diferenciadas (plataformas, almacenes y tiendas), y administración y servicios, de exigencia igualmente dispar según el negocio del que se trate, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las habituales en el funcionamiento de la empresa por lo que el Convenio, especialmente este artículo, no altera el sistema organizativo y funcional existente.

Los trabajadores, a la vista de los criterios anteriores, se encuadrarán en alguno de los siguientes grupos:

Grupo A. Profesionales Nivel I.

Criterios generales: Los trabajos consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo y se ejecutan bajo instrucciones específicas, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional.

Formación: profesional, enseñanza obligatoria o equivalente y conocimientos elementales relacionados con la tarea que se desempeña.

Tareas: Bajo la dirección y supervisión de su mando, realiza la preparación y reposición de los productos y, en su caso, el cobro por caja, manteniendo la exposición en las condiciones debidas de imagen atractiva y de calidad y atendiendo las necesidades de los clientes así como el reparto y suministro de los pedidos. Igualmente pueden realizar actividades de soporte y gestión administrativa para garantizar el correcto tratamiento, actualización, disponibilidad y control de la información y documentación. Son ocupaciones con funciones administrativas y de apoyo, operaciones con máquinas, funciones de venta y manipulación de productos.

En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

Punto de Venta.

1. Reponedor.
2. Cajero.
3. Conductor.
4. Ayudante de Dependiente.

Servicios Centrales.

1. Auxiliar Administrativo.

Grupo B. Profesionales Nivel II.

Criterios generales: Los trabajos son de ejecución autónoma. Las funciones comportan, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores.

Formación: profesional, enseñanza obligatoria o equivalente y conocimientos específicos y reglados relacionados con la tarea que se desempeña.

Tareas: Bajo la dirección y supervisión de su mando, realiza las actividades de venta de productos y la atención a clientes así como la preparación y reposición, manipulación y/o cobro directo de productos. Igualmente coordinan procedimientos administrativos para

garantizar y facilitar los soportes técnicos para una mejor gestión de explotación de las distintas áreas y secciones. Son ocupaciones con funciones administrativas y manipulación especializada de productos.

En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

Punto de Venta.

1. Carnicero.
2. Charcutero.
3. Panadero.
4. Frutero.
5. Pescadero.

Servicios Centrales.

1. Oficial Administrativo.

Grupo C. Responsables.

Criterios generales: Los trabajos son de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento. Las funciones comportan, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Puede realizar varias tareas heterogéneas dentro de su área funcional.

Formación: profesional, enseñanza obligatoria o equivalente adquirida en su puesto de trabajo.

Tareas: Dirigen, informan y forman a las personas a su cargo. Organizan, supervisan y controlan las actividades y recursos a su disposición con el fin de asegurar la correcta atención al cliente y para asegurar la correcta reposición, implantación y mantenimiento para conseguir los objetivos de rentabilidad y satisfacción del cliente. Son ocupaciones orientadas a la supervisión, programación y organización de la actividad de una sección o unidad de diferente dimensión, complejidad y volumen de negocio.

En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

Punto de Venta.

1. Jefe Sección Sala o Frescos en tiendas mayores de 600 m².
2. Jefe de tienda menor de 600 m².

Grupo D. Mandos.

Criterios generales: Alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa.

Formación: titulación universitaria o equivalente, Formación profesional superior o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base a una acreditada experiencia.

Tareas: Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo, y responde de su formación. Toman decisiones complejas que repercuten en los resultados de su unidad, del área y del negocio. Conforme a la política y directrices en el área, se responsabiliza de la especificación, seguimiento y consecución de ventas, margen y resultado en los centros y/o proyectos bajo su área de responsabilidad para asegurar la implantación y cumplimiento de los objetivos de modelo de gestión comercial y económica decidido para el negocio o enseña.

En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

Punto de Venta.

1. Jefe de tienda mayor de 600 m².

Grupo E. Directivos.

Criterios Generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior, o mediante una dilatada experiencia profesional.

Tareas: Dirigen la implantación del modelo de gestión comercial y económica definido para el negocio y orientan y supervisan las actividades de explotación en los centros bajo su responsabilidad, conforme a las políticas comerciales específicas, el plan de gestión y las directrices de la dirección con el fin de asegurar, en su área, la homogeneidad en las prácticas comerciales y el cumplimiento de los objetivos de crecimiento, rentabilidad y satisfacción al cliente.

Punto de Venta.

1. Director Área Punto de Venta.
2. Coordinador de Tiendas.

Artículo 8. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en este Convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente a partir del sexto mes. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio colectivo.

CAPÍTULO IV

Tipos de contratación. Periodos de prueba e ingresosArtículo 9. *Contratación.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 10. *Empresas de trabajo temporal.*

Siempre que se utilice algún trabajador perteneciente a una empresa de trabajo temporal, independientemente de cuál sea su modalidad de contratación, la empresa garantizará a éste el mismo nivel de protección que el necesario para salvaguardar la seguridad y la salud de los demás trabajadores de la empresa.

Sólo se podrán contratar los servicios de empresas de trabajo temporal que apliquen el Convenio Colectivo sectorial de ámbito estatal de empresas de trabajo temporal, vigente en cada momento.

Se podrán celebrar contratos de puesta a disposición en aquellos centros de trabajo donde se haya realizado la preceptiva evaluación de riesgos laborales correspondiente al puesto de trabajo donde se vaya a emplear al trabajador, conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y teniendo siempre presente lo obligado y estipulado en el artículo 28 de la misma Ley en todos sus apartados.

Los trabajadores pertenecientes a una empresa de trabajo temporal, estarán representados mientras presten sus servicios en la empresa usuaria, por los órganos de representación de los trabajadores de la propia empresa usuaria.

Artículo 11. *Período de prueba.*

Se estará en cuanto al periodo de prueba a lo regulado en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante en caso de contratación indefinida de los grupos C, D y E el período de prueba será de seis meses.

CAPÍTULO V

Salarios y estructura retributiva

Sección I

Artículo 12. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Salario base: Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos.

Complementos personales: Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador, y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Son complementos personales, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, y de unificación de convenio. Todos ellos son consolidables y no absorbibles.

Complemento personal voluntario: Aquel complemento establecido voluntariamente por la empresa, y que es absorbible y compensable con los posibles incrementos del Convenio.

Complementos de puesto de trabajo: Son los complementos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tienen en ningún caso carácter consolidable.

Se considerarán complemento de puesto de trabajo las cantidades que se perciban y retribuyan, entre otros, nocturnidad, u otros señalados expresamente como tales en este Convenio.

Complementos de calidad o cantidad de trabajo: Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premios e incentivos, pluses de actividad, asiduidad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, por lo que no tienen, en ningún caso, carácter consolidable.

De vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias, premios a la constancia, a la jubilación, ayudas a la formación, etc.

En especie, tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

Plus Desplazamiento, que retribuye los gastos de desplazamiento al centro de trabajo cuando éste ha sido cambiado de ubicación y los trabajadores fueron contratados sólo para el centro inicial.

Sección II

Artículo 13. *Retribuciones.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán formadas por el salario base de grupo y los distintos complementos.

Artículo 14. *Salario base de grupo.*

Se entiende por salario base de grupo las percepciones económicas que deban percibir los trabajadores afectados por este Convenio en función, tanto de la ejecución de la jornada anual pactada como de su encuadramiento en alguno de los siguientes grupos profesionales.

Los salarios de grupo, que retribuyen la jornada anual pactada, incluyen el importe de las pagas extraordinarias y de las vacaciones, y tienen durante el año 2013 las siguientes cuantías:

	Año 2013 Salario Bruto Mensual — euros	Año 2013 Salario Bruto Anual — euros
Grupo A	725,74	10.160,36
Grupo B	766,43	10.730,02
Grupo C	830,93	11.633,02
Grupo D	895,29	12.534,06
Grupo E	949,54	13.293,56

Artículo 15. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio se abonarán a razón de doce pagas mensuales y dos extraordinarias (junio y diciembre), con devengo semestral y pagaderas con la nómina de dichos meses.

El abono se hará en cada una de las pagas extras a razón del salario grupo y de los complementos personales.

El trabajador que lo desee podrá solicitar el prorrateo de las pagas extraordinarias en doce pagos iguales. En tal caso habrá de comunicarlo un mes antes de la finalización de cada año para su aplicación en el siguiente. Podrá dejarlo sin efecto pre avisando en los mismos términos y plazo.

Artículo 16. *Incremento salarial.*

Año 2013, 2014, 2015: Durante estos años las retribuciones pactadas no tendrán incremento alguno.

Al mismo tiempo, se pacta incrementar el importe máximo del Plan de Mejora Continua para el Grupo A hasta los 1.250 € brutos por año, para toda aquella persona que tenga reconocido tal derecho, y siempre y cuando se den las condiciones objetivas para su cobro.

Para el resto de Grupos Profesionales, que tengan reconocido tal derecho, su Plan de Mejora Continua subirá en la misma proporción porcentual que haya subido para el Grupo A.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

Serán aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Serán retribuidas o compensadas al cincuenta por ciento más que la hora ordinaria.

Artículo 18. *Pluses salariales.*

I. De puesto de trabajo:

1. Nocturnidad. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El trabajo nocturno tendrá una retribución incrementada de un 20% del salario base.

2. Plus de Inventarios. Se acuerda la realización de 2 inventarios anuales, cuya retribución se fija en 26,05 € por inventario efectuado. Los inventarios se harán en días festivos, y la contraprestación por tal trabajo es el plus indicado en este punto, no cobrando, por tanto, el Plus de Festivos.

En el caso de inventarios de frescos, la cuantía es de 20,00 € por inventario efectuado.

3. Plus de Festivos. Se acuerda una cantidad de 7,00 € por hora trabajada en día festivo, entendiéndose como tal los domingos y festivos señalados como tal en los calendarios laborales.

Quedan excluidas de este plus las personas contratadas expresamente para trabajar los domingos, siendo estas personas aquellas que en su contrato de trabajo queda reflejado que dentro de su jornada habitual se incluye el domingo.

Estos Pluses salariales anteriores son pluses de puesto de trabajo, de tal modo que sólo de devengará cuando se preste el trabajo en los puestos correspondientes, dejándose de percibir en caso contrario.

II. Personales:

1. Complemento personal de antigüedad. A partir de la entrada en vigor del Convenio colectivo, deja de devengarse cantidad alguna en concepto de antigüedad que no fuera la que se establece en el presente artículo.

Así, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a percibir, en concepto de antigüedad, la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio, manteniendo su montante en sus nóminas con el concepto antigüedad consolidada, no siendo absorbible ni compensable, ni revisable.

2. Complemento personal de Unificación de Convenio. Se establece en atención a las distintas retribuciones del colectivo de trabajadores que ha sido absorbido por este Convenio, y que con anterioridad se regían por diversos convenios de ámbito provincial

en todo el territorio español. Es por ello que las diferencias retributivas que hay entre todos ellos y que hasta ahora tenían consolidadas, las seguirán percibiendo mediante este plus salarial, de carácter personal, no absorbible ni compensable y que se revalorizarán en la misma medida y porcentaje que lo hagan las tablas salariales generales.

3. Complemento Personal voluntario. Es aquél establecido voluntariamente por la empresa, que puede ser igualmente suprimido por la misma por lo que no es consolidable. Es absorbible y compensable.

III. Plus Desplazamiento. Se pactará su devengo y retribución en aquellos centros afectados por el traslado.

En los 30 días siguientes a la firma de este Convenio se suscribirá entre empresa y trabajador documento acreditativo del complemento de antigüedad y del complemento personal de Unificación de Convenio con determinación exacta de su importe, que se aplicará en las liquidaciones salariales que se produzcan en adelante.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y descansos

Artículo 19. *Jornada.*

1. Durante la vigencia del Convenio la jornada anual máxima de trabajo efectivo queda establecida en 1.803 horas.

El cómputo de jornada se iniciará en el momento en que el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo. En la jornada diaria continuada de trabajo efectivo está incluido el tiempo de bocadillo (15 minutos).

2. Distribución de la jornada: Anualmente la Dirección facilitará a los representantes legales de los trabajadores los cuadros horarios generales, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida.

Entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán mediar al menos doce horas.

Tendrá carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas para cubrir la realización de dos balances o inventarios o para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, y aparte del Plus de inventario, se compensarán como si de horas extraordinarias se tratase, mediante descansos.

Para las secciones de frescos, la periodicidad de los inventarios será de 1 al mes, coincidiendo con el último día natural del mes, excepto si se tratase de domingo, que en este caso se hará el día anterior. Estos inventarios se realizarán una vez cerrada la tienda, y su gratificación es de 20,00 € por inventario efectuado.

3. Verificación y control: La verificación y control de la jornada anual efectiva se efectuará con carácter individual, en los tres meses siguientes a la finalización del año natural, pudiendo compensarse en tal período, los desfases que, en su caso, se hayan podido producir en el año natural anterior. La compensación, en su caso, se procurará se realice en jornadas completas.

4. Trabajo en domingo y festivo: Los domingos y festivos, en los que se haya de trabajar serán fijados en el calendario anual de trabajo, salvo razones imprevisibles de mercado en cuyo caso el preaviso de apertura y subsiguiente adscripción del trabajo al personal afectado no podrá ser inferior a una semana.

5. Fiestas Locales y de Comunidad Autónoma: Cuando excepcionalmente sea necesario trabajar en estas festividades se procederá de la siguiente forma: con una antelación no inferior a una semana, se fijarán los turnos y equipos de trabajadores que habrán de prestar servicio durante los días de fiesta local o de comunidad autónoma que se celebren en la localidad en la que esté enclavado su centro de trabajo, al objeto de

cubrir los pedidos que deban ser atendidos procedentes de otros puntos de la geografía nacional en los que no coincida el día festivo. Los trabajadores adscritos a dichos turnos, que deberán ser cubiertos en primer lugar con personal voluntario, descansarán un día completo que se acordará entre empresa y trabajador.

6. Navidad: Para posibilitar la conciliación de la vida familiar con el exceso de trabajo durante las fiestas navideñas, expresamente se conviene que los días 24 y 31 de diciembre el horario finalizará a las 16:00 horas. El turno de tarde deberá ser adscrito al turno de mañana de dichos días 24 y 31; en caso de no adscripción deberá recuperar las cinco horas no trabajadas esos días dentro de las cuatro semanas precedentes o posteriores.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de la jornada anual de trabajo efectivo, en el caso de que por necesidades del servicio, también por aperturas de la competencia, hubiera que trabajarse más tarde de dichos horarios de trabajo se cubrirán preferentemente con voluntarios y se retribuirán como si de horas extraordinarias se tratase. El trabajo se organizará de forma rotativa de manera que quien trabaje el 24 libre el 31 y viceversa. En todo caso, el trabajo no podrá extenderse más allá de las 20:00 horas.

7. Otras jornadas especiales: En los días de feria de cada localidad en las que haya centro de trabajo se establece una franja horaria de 6,00 a.m. a 16,00 p.m.

8. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, preavisando con la máxima antelación posible. En tal caso la jornada ordinaria no podrá exceder de 10 horas diarias.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de veintidós días laborables para los trabajadores que presten sus servicios en cinco días semanales, y de veintiséis días laborables para aquellos que presten sus servicios en seis días semanales. Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo de todo el año, en un máximo de dos períodos.

Los turnos anuales de vacaciones deberán conocerse con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de su disfrute. Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no lo ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

Las vacaciones se tomarán preferentemente en los períodos de menor actividad de la empresa.

Artículo 21. *Licencias retribuidas.*

Permisos.

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

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Tres días naturales por nacimiento de hijo.
- c. Cuatro días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo asistido domiciliario, de cónyuge.
- d. Tres días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo asistido domiciliario, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
- e. Dos días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo asistido domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f. Cuando por los motivos señalados anteriormente el trabajador necesite hacer un desplazamiento de 100 km, a contar desde el centro de trabajo, el permiso se ampliará en dos días naturales más.

g. Un día natural por traslado del domicilio habitual.

h. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

También tendrán derecho a los permisos señalados en los apartados c) y d), aquellos trabajadores que de forma fehaciente acrediten la unión de hecho con su pareja.

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.

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.

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

j. 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.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Los trabajadores, podrán acumularlos en 15 días naturales, a contar desde el día siguiente a la finalización del descanso por maternidad, disfrutándose en una sola vez. En caso de partos múltiples, el permiso será de 19 días naturales.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de

Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria y de su turno de trabajo. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

6. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Como regla general en cualquiera de los casos contemplados en los diferentes apartados, el trabajador deberá justificar debidamente ante la empresa su inclusión en alguna de estas licencias.

Artículo 22. *Excedencias.*

Excedencia por maternidad: Los trabajadores que soliciten una excedencia por razón de maternidad de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Asimismo este período será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Excedencia voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años en los términos establecidos en el E.T.

CAPÍTULO VII

Riesgos laborales

Artículo 23. *Riesgos laborales.*

Seguridad y salud en el trabajo: La protección de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este Convenio. Ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva eficaz en la empresa con el fin de eliminar los riesgos en origen a partir de su identificación, evaluar los que no se puedan eliminar para adoptar las medidas necesarias que permitan minimizarlos mediante la aplicación de las prácticas preventivas, partiendo siempre del objetivo de adaptar el puesto de trabajo a la persona que va a ocuparlo como la forma más completa de proteger su salud.

Artículo 24. *Salud laboral.*

1. Obligaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos: La empresa aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales.

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.

La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: la organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Observar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 36.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, a tal efecto la representación legal de los trabajadores empresa para que las modificaciones de las condiciones de trabajo que hayan de tener lugar puedan llevarse a efecto, siempre salvando la equidad entre el conjunto de los trabajadores afectados.

Al comienzo de cualquier relación laboral, la dirección entregará al trabajador recién incorporado el equipo de protección individual previsto en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales del centro de trabajo en cuestión, con el objetivo de evitar los riesgos identificados o relacionados con el puesto de trabajo o las tareas que tuviera que desarrollar en la empresa.

La Dirección entregará copia de las evaluaciones de riesgos que realice al Delegado de Prevención que haya sido elegido para tal función entre los miembros del comité de empresa o delegados de personal.

Reconocimientos médicos: Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos al puesto de trabajo desempeñado, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo.

Aquellos trabajadores, y grupos de trabajadores, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, y a través de las mutuas patronales, efectuarán a todos los trabajadores que lo deseen (con indiferencia del número de los mismos que ocupen), un reconocimiento médico anual, incluyendo, en su caso, una revisión ginecológica.

2. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos: Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su

actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- a. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b. Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.
- f. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 25. *Comité de salud laboral.*

El Comité Inter centros, sin perjuicio de las competencias del comité de seguridad y salud de cada centro, podrá asumir funciones en esta materia cuando concurren situaciones similares que afecten a más de un centro de trabajo.

El comité de prevención de riesgos laborales elaborará, para los casos de accidentes de trabajo, una hoja de reclamación sobre los buenos usos de actuación de las mutuas profesionales. La hoja será cursada a la mutua para su compromiso de utilización. Igualmente, la hoja podrá ser utilizada para los casos de una deficiente atención en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral.

Artículo 26. *Riesgo durante el embarazo.*

Las trabajadoras en estado de gestación tendrán derecho, durante el embarazo, al cambio de puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si el habitualmente desempeñado resultara perjudicial para ella o para el feto. La petición la ha de hacer la trabajadora de forma debidamente justificada adjuntando el informe médico correspondiente y previo informe técnico auditado de la mutua de accidentes y enfermedades profesionales.

El cambio de puesto de trabajo se efectuará sin pérdida de sus derechos económicos y profesionales, informando en cualquier caso a los representantes de los trabajadores. En los casos de baja por riesgo durante el embarazo, ante la situación certificada por los servicios médicos competentes de que las condiciones del puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y no sea posible la adaptación a otros puestos de trabajo que evite tal riesgo, se percibirá desde el primer día de la baja y hasta el momento del parto, el 100% del salario de grupo más los complementos de los artículos 20 y 22.

Artículo 27. *Toxicomanía y drogodependencia.*

En los casos de embriaguez y/o drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto de trabajo, la sanción que pudiera corresponder al trabajador por esta infracción, no se llevará a efecto si el trabajador voluntariamente decide someterse a rehabilitación bajo dirección facultativa, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo de un año, ampliable hasta dos años si la

misma fuese necesaria para la curación conforme a la certificación de una institución competente en la materia. La Dirección de la empresa, a través de su servicio médico, podrá seguir la evolución del tratamiento, quedando sin efecto lo aquí dispuesto en caso de que el trabajador no siguiese el tratamiento que le hubieren prescrito.

CAPÍTULO VIII

Condiciones sociales

Artículo 28. *Igualdad de oportunidades.*

Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las sociedades afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición. De acuerdo con la legislación vigente, se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de dicha legislación en materia de:

- Acceso y estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajo de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual o moral.

Artículo 29. *Jubilación.*

En lo relativo a Jubilación, a Jubilación voluntaria anticipada, Jubilación parcial y otros tipos de jubilación se estará a lo regulado en esta materia en la legislación común.

Artículo 30. *Fondo Social.*

Se acuerda establecer para las empresas y centros de la empresa en todo el territorio español un saldo de 10.000 €, con el fin de poder conceder préstamos para asuntos urgentes y perentorios, y en orden de atención rotatorio en cuanto a su concesión, pasando a último término aquel que ya hubiese disfrutado de otro crédito. Los Delegados de Personal podrán revisar la concesión de préstamos con la Dirección de la empresa en caso de negativa en dicha concesión.

Artículo 31. *Beneficios sociales.*

Descuento en compras: Todos los empleados de Granuda, podrán acceder a la compra, en condiciones especialmente ventajosas, en cuanto al precio de adquisición de los productos existentes en todos los centros de Granuda.

Artículo 32. *Seguro de accidente laboral.*

La empresa satisfará, bien directamente o por medio del seguro colectivo que concierte, las siguientes cantidades:

- 20.000 euros en los casos de muerte o incapacidad permanente absoluta y total derivadas de accidente de trabajo.

El trabajador podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro si así no lo hiciera, se estará a lo establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

Artículo 33. *Prendas de trabajo.*

Todos los trabajadores que deban utilizar prendas de trabajo por razón de su puesto recibirán anualmente una muda de invierno y una de verano, comprometiéndose las personas a las que les sean entregadas, a su adecuado uso y conservación.

Artículo 34. Incapacidad temporal.

La empresa complementará, en caso de Enfermedad Común o Accidente no laboral hasta el límite de 545 días, el 85 % del salario base más complementos personales, en el primer periodo de incapacidad temporal. Este porcentaje será del 75% en caso del segundo periodo de incapacidad temporal, y desaparecerá para el tercer y posterior periodo de baja. Se tomará como referencia para el cálculo de la periodicidad el año natural.

En caso de baja por accidente laboral, la empresa complementará al trabajador, desde el primer día hasta el 545, hasta el cien por cien del salario base más complementos personales.

En todo caso, la Dirección se reserva el derecho a controlar por medio de su servicio médico o como considere procedente, las situaciones de baja de dichos trabajadores en el cumplimiento de las prescripciones médicas que se les hayan hecho para su curación y de comprobarse irregularidades en la observancia de las mismas o de negarse el trabajador a dichos controles la empresa dejará sin efecto los complementos aquí previstos sin perjuicio de las sanciones a que hubiese lugar.

Los complementos aquí señalados subsistirán mientras se mantenga la relación contractual laboral entre las partes.

Artículo 35. Gestión medioambiental.

La protección del medio ambiente es uno de los principios básicos de gestión de la empresa, es por ello que las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a aplicar una política de protección del medio ambiente, que tiende a superar las expectativas de los clientes, las exigencias legales y confirma que no impactará conscientemente sobre el medio ambiente. Como base del sistema de gestión medioambiental se establecen en el presente artículo los siguientes conceptos y objetivos:

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.

Introducir todas aquellas medidas económica y tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno, estableciendo planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (en condiciones normales o en caso de incidentes) dentro de un sistema de mejora continua.

Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.

Fomentar la responsabilidad a todos los niveles de la organización respecto a temas ambientales a través de programas de formación e información para el personal, colaboradores (clientes, proveedores y subcontratistas) y organismos. Mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la empresa.

CAPÍTULO IX**Faltas y sanciones****Artículo 36. Régimen disciplinario.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

- a. Faltas leves:
1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
 2. El accidente mientras se opera con una máquina elevadora, o cualquier otra maquinaria, que tenga como consecuencia el desperfecto o deterioro de las instalaciones o de la propia maquinaria.
 3. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 20 minutos durante el período de un mes; siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de muy grave.
 4. 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.
 5. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
 6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
 7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
 8. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
 9. Comer fuera de las zonas habilitadas para ello en el centro de trabajo.
 10. Utilizar para uso personal el correo electrónico o el acceso a Internet.
 11. La utilización del teléfono móvil en los centros de trabajo durante la jornada laboral.
- b. Faltas graves:
1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas cuando exceda de 30 minutos en el período de un mes.
 2. La ocultación a la empresa de un accidente mientras se opera con una máquina elevadora, o cualquier otra maquinaria, que tenga como consecuencia un desperfecto o deterioro de las instalaciones o de la propia maquinaria.
 3. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán como faltas muy graves.
 4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
 5. La simulación de enfermedad o accidente.
 6. La desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
 7. No informar detallada y puntualmente de los accidentes que hayan producido o puedan producir deterioro de las mercaderías.
 8. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
 9. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando a su respeto o consideración.
 10. Las discusiones o altercados con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa.
 11. La falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa, o que produzca queja de los socios y clientes o de los compañeros de trabajo. La reincidencia se considerará como falta muy grave.
 12. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un período de seis meses desde la primera.
 13. El acoso sexual o el moral.
 14. Fumar en los locales cerrados del centro de trabajo o fuera de los habilitados para ello.
 15. Utilizar con reiteración y para uso personal el correo electrónico o el acceso a Internet.
 16. Los daños intencionados a las instalaciones o al material de la empresa.

17. El incumplimiento de las normas de prevención cuando hubieran sido debidamente publicadas por la empresa.

18. La utilización del teléfono móvil en los centros de trabajo durante la jornada laboral, mientras se estén manipulando máquinas o herramientas.

c. Faltas muy graves:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta.

2. El accidente mientras se opera con una máquina elevadora, o cualquier otra maquinaria, que tenga como consecuencia lesiones para alguna persona.

3. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, cuando se trate de actividad concurrente.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, 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.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la Empresa, sea cual fuese el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo.

6. La embriaguez o drogadicción habitual cuando redunde negativamente en el rendimiento en el trabajo.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

8. Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los socios de la empresa o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor, incumpliendo los objetivos legalmente señalados.

11. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

14. El acoso sexual reiterado o cuando lo haya sido hacia personal subordinado.

15. Los daños graves e intencionados a las instalaciones o al material de la empresa.

16. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, cuando se derive un perjuicio grave para el subordinado.

17. Faltar tres días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

18. La negativa por parte del trabajador a pasar el reconocimiento médico pertinente cuando éste sea obligatorio para garantizar la seguridad en el puesto de trabajo. Estos puestos de trabajo son Carretilleros y Camaristas de Congelación.

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

En lo no previsto anteriormente se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán

imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido o rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos laborales.

En lo no previsto anteriormente se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. *Prescripción.*

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los 10 días; para las faltas graves, a los 20 días; para las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 39. *Representación de los trabajadores. Comité Inter centros.*

Los miembros de los distintos comités de empresa de centro o delegados de personal de los centros afectados por el presente Convenio, designarán de entre sus componentes a quienes les habrán de representar en el Comité Inter centros que se constituirá para debatir los distintos problemas derivados de la aplicación del presente Convenio, que puedan trascender del centro de trabajo.

El Comité Inter centros estará compuesto por tres miembros que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales.

Artículo 40. *Procesos electorales.*

Para facilitar el desarrollo de los procesos electorales, las elecciones a representantes de los trabajadores se celebrarán por cada centro de trabajo en un colegio electoral único, votando todos los electores en la misma urna a las diferentes candidaturas, sin distinción de áreas funcionales o grupos.

Las presentes normas son complementarias a lo estipulado en el título II, capítulo primero, del Estatuto de los Trabajadores, así como normativa que lo desarrolla, y se establecen a fin de agilizar y simplificar el desarrollo de los procesos electorales sindicales y facilitar la colaboración de la empresa en los mismos.

Artículo 41. *Solución extrajudicial de conflictos.*

En cumplimiento de lo previsto en el V acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (V ASAC) y, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto

refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al citado acuerdo, vinculando en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y a la empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

Disposición final.

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

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las anteriores por las que vinieran rigiéndose la empresa y trabajadores afectados.

Si durante la vigencia del Convenio Colectivo se produjese por la Administración alguna modificación legal que afectase al texto pactado, quedará este sin efecto en el aspecto alterado o afectado, teniendo la comisión mixta facultad para la revisión del contenido influido.