



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 1 de febrero de 2011, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Industrias Cima, S.A., en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, dependiente de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

Vista la solicitud de inscripción de Convenio Colectivo presentada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa (expediente C-6/2011, código 33000672011983, a través de medios electrónicos ante el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 21 de diciembre de 2010, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 22-9-10, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 1 de febrero de 2011.—El Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, P.D. autorizada en Resolución de 22-9-10, publicada en el BOPA núm. 225, de 28-9-10.—Cód. 2011-02357.

CONVENIO DE EMPRESA PARA INDUSTRIAS CIMA, S.A., Y SUS TRABAJADORES, DEDICADA A LA DISTRIBUCIÓN DE BEBIDAS, Y SITA EN EL POLÍGONO INDUSTRIAL DE SILVOTA (LLANERA), PARA EL AÑO 2010

Acta de otorgamiento

En Silvota (Llanera), siendo las diez horas del día 21 de diciembre de 2010, se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio de Empresa para Industrias Cima, S.A. y sus trabajadores, reconociéndose sus miembros capacidad legal y representatividad suficiente y estando constituida por las siguientes personas:

En representación de la empresa:

- D. José Luis Fernández Vázquez.

En representación de los trabajadores:

- D. Luciano Bollaín González (U.G.T.)
- D. Miguel Ángel Plazuelo Martín (U.G.T.)
- D. Valentín Martínez Fernández (U.G.T.)

Tiene por objeto la reunión, de común acuerdo, pactar lo siguiente:

Primero.—Aprobar el texto de Convenio de Empresa que se acompaña en documento adjunto.

Segundo.—Remitir la documentación necesaria, junto con el texto del Convenio, a los Organismos Competentes para su homologación y posterior publicación del mismo.

Y en prueba de conformidad con el presente Acta de la reunión y de otorgamiento, y con el referido texto del Convenio, firman los comparecientes en el lugar y fecha indicados.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA, AÑO 2010

Convenio laboral entre la empresa y sus trabajadores

CAPITULO I.—ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.—*Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la Empresa Industrias Cima, S.A., sin distinción de categoría ni grupos profesionales.



Artículo 2.—Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá plena vigencia desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010, independientemente de la publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

El Convenio se considerará denunciado automáticamente a la fecha de finalización de su vigencia. No obstante, todo el articulado mantendrá vigente su contenido en tanto no sea sustituido, mediante negociación del mismo ámbito, por otro.

Artículo 2.º bis.—Incremento pactado.

Se acuerda un crecimiento del 1,60% para el año 2010, aplicable sobre todos los componentes salariales.

CAPÍTULO II.—JORNADA, DESCANSOS Y PERMISOS

Artículo 3.—Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a viernes, salvo en las que habiendo festivo o festivos la horas de los mismos se deducirán. Esta se entiende para todos los trabajadores cualquiera que sea su grupo o categoría profesional.

El personal que trabaje a jornada continuada dispondrá, dentro del horario de la jornada, del preceptivo descanso de 15 minutos para el bocadillo, debiendo fijarse para cada turno la hora de disfrute de dicho derecho.

Artículo 4.—Jornada nocturna.

Se entiende por jornada nocturna la realizada durante el período comprendido entre las 10 horas de la noche y las 6 horas de la mañana. Las horas realizadas durante este período tendrán una retribución específica incrementada como mínimo en un 25% sobre el salario real.

Artículo 5.—Horas extraordinarias.

Dado el volumen de desempleo existente, la Empresa y los trabajadores se comprometen a tratar de suprimir la realización de horas extraordinarias. No obstante y ante la necesidad inexcusable de tener que realizarlas, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- El número de horas extras a realizar no podrá ser superior a 80 horas al año por trabajador, de acuerdo con la legislación vigente.
- No se tendrá en cuenta a efectos de duración máxima de la jornada laboral ordinaria, ni para el cómputo del número de horas extraordinarias, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratara de horas extras.
- Las horas extras se abonarán con un incremento no inferior al 100% sobre la cantidad resultante de la aplicación de la regla de cálculo establecida según Decreto 2380 del 17-8-73, Orden de 29-11-73 y/o normas vigentes al efecto.
- Los Delegados de Personal controlarán las horas extraordinarias que se realicen y su distribución.

Artículo 6.—Vacaciones.

Todos los trabajadores de la Empresa disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, salvo que, a instancias de la Empresa, se acuerde disfrutarlas partidas, en cuyo caso se disfrutará un día más acumulable a los del período de disfrute elegido por el trabajador.

Su disfrute es obligatorio no pudiendo ser sustituido por compensación económica, la aplicación del mismo tendrá carácter rotatorio y su inicio no podrá coincidir nunca en festivo ni víspera de festivo o sábado.

El calendario de disfrute de las vacaciones se confeccionará de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, facilitándole copia del mismo al Comité de Empresa para su conocimiento. Dicho calendario se hará con arreglo a las necesidades del servicio y con una antelación de, al menos, dos meses antes del inicio de su disfrute, procurando que el mismo se realice antes del día 15 de enero de cada año. Una vez establecido, si la Empresa tuviera necesidad de modificar la fecha de disfrute de las vacaciones de algún(a) trabajador(a), deberá comunicar tal circunstancia al interesado, para de común acuerdo fijar la nueva fecha de disfrute.

El disfrute de las vacaciones se distribuirá en dos períodos: 14 días en el período de verano (dentro de los meses de junio, julio, agosto y septiembre) y 17 días en el período de invierno (dentro de los restantes meses del año). Dentro de las posibilidades de la Empresa y sin perjuicio a terceros, se podrán disfrutar los 30 días de vacaciones seguidos fijándose el período de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores.

Si encontrándose disfrutando las vacaciones un(a) trabajador(a) adquiriese el derecho a disfrutar licencias por cualquiera de las causas previstas por la Ley, las vacaciones se interrumpirán todo el tiempo que dure la licencia, volviendo a reanudarlas al finalizar esta.

Si durante el disfrute de las vacaciones cayese un(a) trabajador(a) en situación de I.T., estas se interrumpirán todo el tiempo que dure dicha situación, continuando el disfrute de ellas a partir de la fecha de alta.

El personal de nuevo ingreso disfrutará, antes del 31 de diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre la fecha de alta y el 31 de diciembre, computándose la fracción como mes completo.

Si un(a) trabajador(a) cesara en la Empresa después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de su liquidación el importe de los días disfrutados y no devengados.



Por la Empresa se estudiará la posibilidad de que se descanse o bien la Semana Santa o la semana de Navidad.

La Empresa concederá a los trabajadores que lo soliciten un anticipo, por el importe de una mensualidad, antes del inicio del disfrute de las vacaciones.

Artículo 7.—*Permisos retribuidos.*

Se considera con derecho a retribución, en la forma que se recoge en el capítulo de retribuciones del presente Convenio, los siguientes permisos:

- a) Por matrimonio: 18 días naturales.
- b) Permiso por paternidad: 15 días naturales.
- c) Por enfermedad grave de padres, padrastros, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, nietos, cónyuges, hijos, hermanos y hermanos políticos: 3 días laborables o seis medias jornadas.
- d) Por el fallecimiento de los parientes anteriormente señalados: 3 días naturales.
- e) Por el fallecimiento de tíos y sobrinos: 1 día natural.
- f) Por cambio de domicilio: 1 día natural.
- g) Por matrimonio de hermanos o hijos: 1 día natural.
- h) Por el tiempo necesario y con la obligatoria justificación en los siguientes casos:

Citación judicial:

Asistencia a consulta médica de la Seguridad Social u otros servicios médicos necesarios para el cuidado y vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando las mismas coincidan con el horario laboral.

Para la renovación del Documento Nacional de Identidad y del permiso de conducir.

- i) Si como consecuencia de los apartados b), c), d), e), f) y g), se produjera desplazamiento, se incrementarán dichos permisos en 2 días naturales, en los casos en que dicho desplazamiento tenga lugar fuera de la Región o a más de 100 kms. de la residencia habitual del trabajador(a).
- j) Todo trabajador que tenga a su cargo hijos con minusvalía física y/o psíquica tendrá derecho a solicitar 2 días de permiso retribuido al año para atender necesidades relacionadas con dicha circunstancia, con la correspondiente justificación por escrito.

Estos permisos se disfrutarán coincidiendo con el momento en que tenga lugar la causa que los motiva y se concederán en dicho momento.

Artículo 8.—*Permisos no retribuidos.*

Todo(a) trabajador(a) tiene derecho al disfrute de 5 días al año de permiso sin retribución alguna, debiendo avisar para su disfrute con 24 horas de antelación.

Artículo 9.—*Descanso por maternidad y lactancia.*

El descanso por maternidad será en todo caso el que recoja o establezca la Legislación vigente al efecto. El disfrute del mismo podrá iniciarse, a petición de la trabajadora o trabajador, con una antelación máxima de 6 semanas antes del parto.

Su disfrute es obligatorio y, en el caso de haber iniciado dicho período antes del parto, el descanso postnatal será igual al total de días a que da derecho la Ley menos los ya disfrutados.

Además se le concederá a la trabajadora una pausa de una hora en el trabajo cuando la dedique a la lactancia de su hijo(a) menor de 9 meses. Por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora. En los casos en que ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, este derecho podrá ser ejercitado indistintamente por uno de los dos.

CAPÍTULO III.—EMPLEO

Artículo 10.—*Contratación.*

En los casos de admisión de nuevo personal para ocupar puestos de carácter fijo en la Empresa, se tendrá en cuenta a los trabajadores que estuvieran contratados temporalmente, siempre que reúnan los requisitos exigidos y previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

Los contratos de aprendizaje realizados al amparo del R.D.L. 18/93 de 3 de diciembre, y R.D.L. 2317, de 29 de diciembre de 1993, tendrán las siguientes características:

- a) No podrá contratarse bajo esta modalidad para cubrir puestos que hayan quedado vacantes por las siguientes causas:
 - Expedientes de regulación de empleo.
 - Despidos objetivos y/o improcedentes.
 - Finalización de contratos.
- b) Quedan excluidos de esta modalidad de contratación los puestos correspondientes a las siguientes categorías:
 - Peón.



— Personal de limpieza.

Esta modalidad de contratación sólo se podrá realizar con trabajadores con edades comprendidas entre los 16 y 17 años, su duración será como mínimo de un año, admitiendo como máximo una única prórroga de igual duración. El período máximo de contratación bajo esta modalidad será de dos años. Las retribuciones serán el importe del Salario Mínimo Interprofesional, salvo en las situaciones de I.T. o maternidad, en las cuales será de aplicación lo pactado en las tablas salariales anexas.

Períodos de prueba:

Las duraciones máximas de los períodos de prueba aplicables en función de categorías y/o cualificaciones, son las siguientes:

- 9 meses para el personal directivo, cuando el contrato sea de duración indefinida.
- 6 meses para los técnicos titulados.
- 2 meses para el resto de trabajadores, cualificados o no.

Contrato de duración determinada.

De acuerdo con el artículo 15.b del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa realizará contratos de duración determinada.

La duración máxima podrá ser de 9 meses dentro un período de 18 meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica la celebración del contrato. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incrementa el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realizan un determinado trabajo o presten un servicio.

En el caso de que se concierten por un período inferior a 9 meses, el contrato inicial podrá ser prorrogado por acuerdo de las partes, en una única prórroga, sin que la duración total pueda exceder del límite máximo. El período de 18 meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancia que justifique su utilización.

Cuando la utilización del tope máximo de duración de esta modalidad de contratación se repita durante tres años consecutivos, el número de puestos de trabajo cubiertos con este tipo de contratos realizados al tope máximo, serán cubiertos mediante contratos indefinidos a tiempo parcial.

Artículo 11.—*Ascensos.*

En la cubrición de puestos vacantes se observará derecho preferente a ocuparlos por los trabajadores fijos en la Empresa, siempre que reúnan las condiciones necesarias. Estas variaciones las comunicará la Empresa por escrito a los representantes de los trabajadores en el momento en que se produzcan.

Artículo 12.—*Excedencias.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a solicitar excedencia voluntaria, siempre que al menos tenga 2 años de antigüedad en la Empresa o hayan pasado más de 4 años desde el disfrute de una anterior excedencia. La duración de la misma no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

Los trabajadores tienen derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender a los cuidados de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia nuevo que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. El derecho previsto en este punto podrá ser ejercitado por cualquiera de los cónyuges cuando los dos trabajen en la Empresa.

La excedencia será forzosamente concedida cuando sea solicitada a petición de las Centrales Sindicales para el desempeño de un cargo sindical, y cuando no sea compatible el mismo con el desempeño del trabajo, alcanzando en el tiempo el período de permanencia en dicho cargo.

En todos aquellos casos que den lugar a responsabilidad penal, se concederá excedencia automática, aún en el supuesto de no cumplirse el período mínimo de servicios en la Empresa, excepto por la comisión de delitos que supongan un peligro notorio para la convivencia con los compañeros y la confianza en el cumplimiento de las tareas profesionales.

La solicitud de excedencia será presentada ante la Dirección de la Empresa, por escrito, con un mes de antelación y en la misma figurará la causa que motiva la petición.

Para cubrir las vacantes dejadas por los excedentes forzosos, la Empresa realizará contratos de interinidad por el tiempo que duren las mismas.

Artículo 13.—*Capacidad disminuida.*

Serán considerados como personal con capacidad disminuida los trabajadores que tengan una limitación funcional física o psíquica, por razones de enfermedad y/o accidente laboral o profesional, y cuando esta situación afecte en general a los trabajos propios de su categoría habitual, de forma que impida desarrollar de una manera correcta y concreta los cometidos de su puesto de trabajo con rendimiento normal.

Los casos de capacidad disminuida deberán ser dictaminados por el Tribunal Médico competente, asegurándose en todo caso al trabajador el acoplamiento y las garantías siguientes:

- a) A todo trabajador(a) afectado(a) por la definición anterior, la Empresa se verá obligada a su debido acoplamiento a puestos compatibles con sus limitaciones y aptitudes profesionales.



- b) En los casos en que un(a) trabajador(a), como consecuencia de su capacidad disminuida, ocupe un puesto de nivel inferior al que ocupaba, se le garantizará como retribución la que le correspondería en su puesto anterior a todos los efectos.

Artículo 14.—*Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.
2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.
3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo 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. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o de las categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en 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. 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 competente. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.
5. 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 en el Convenio Colectivo.

Artículo 15.—*Jubilación*

Siempre que permanezcan las normas legales y prestaciones de la Seguridad Social vigentes, referentes tanto a jubilaciones anticipadas, como a jubilaciones parciales, la Empresa facilitará previo acuerdo mutuo con el trabajador(a) y a solicitud del mismo(a), su jubilación en los siguientes casos:

- Al cumplir los 60 años de edad, de acuerdo con lo que se establece en el R.D. 1131/2002 de 31 de octubre.
- Al cumplir los 64 años de edad, de acuerdo con lo establecido en el R.D.1194/1985 de 17 de julio.

Con este acuerdo se pretende posibilitar la jubilación parcial iniciada después del cumplimiento de los sesenta años y, como máximo, hasta el cumplimiento de los sesenta y cinco, simultaneada con un contrato de relevo concertado con un trabajador(a) en situación de desempleo, y con la máxima duración.

El trabajador(a) habrá de reunir los requisitos exigidos por la Seguridad Social para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, con excepción de la edad que no podrá ser inferior a 60 años y, previo acuerdo y hasta con seis meses de antelación, concertar con la Empresa un contrato a tiempo parcial (mínimo 25%/máximo 85%) complementario al porcentaje de la jubilación parcial.

CAPÍTULO IV.—SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 16.—*Reconocimientos.*

Todos los trabajadores tiene derecho a ser reconocidos médicamente, al menos una vez al año, en cualquiera de los centros u organismos públicos que hubiera habilitados al efecto, así como los que se pudieran contratar con Mutuas y entidades privadas, en cumplimiento de la normativa específica que se establece en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente. En todo caso, si los resultados del reconocimiento presentasen anomalías en la salud del trabajador(a), la Empresa, a petición del mismo, solicitará a quien corresponda la realización de las pruebas médicas necesarias sobre dichos resultados anómalos. Para los trabajadores que ocupen puestos con riesgo de contraer enfermedades profesionales, se harán los reconocimientos necesarios o convenientes.

Artículo 17.—*Prendas de trabajo.*

La Empresa facilitará al inicio del año y, en todo caso a la incorporación inicial al puesto de trabajo, las siguientes prendas:

Personal de almacén:

- 2 pantalones.
- 2 polos.



Personal de reparto (auto vendedores):

- 2 pantalones
- 3 polos
- 2 jersey
- 2 pares de zapatos de trabajo o la compensación económica de 56,00 euros anuales, a criterio de la Empresa, incrementándose cada año dicho importe en el mismo% del crecimiento salarial pactado.

Personal comercial (preventistas):

- 2 pantalones
- 2 camisas
- 2 jersey
- 2 pares de zapatos de trabajo o la compensación económica de 56,00 euros anuales, a criterio de la Empresa. Incrementándose cada año dicho importe en el mismo% del crecimiento salarial pactado.

La Empresa y los Representantes de los Trabajadores decidirán en cada momento las prendas que mejor puedan cubrir las necesidades del trabajo, respetándose los criterios de imagen establecidos por la Empresa, y siendo su uso de carácter obligatorio.

Prendas de agua: La Empresa facilitará prendas de agua al personal que las necesite para el desempeño de su trabajo, las cuales se renovarán contra la entrega de las deterioradas.

Prendas de seguridad y protección: La Empresa facilitará al personal las prendas de seguridad y protección que, en función de las condiciones de su trabajo, necesite tales como guantes, prendas impermeabilizantes y otras, las cuales se sustituirán mediante la presentación de las deterioradas. En caso de discrepancia sobre su necesidad, se decidirá conjuntamente por la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Se observará en todo momento la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales en las prendas y demás elementos previstos en este artículo.

CAPÍTULO V.—PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 18.—*I.T.*

El personal en situación de I.T., derivada de enfermedad común o de accidente no laboral,, percibirá con cargo a la Empresa los siguientes complementos de prestación reglamentaria:

- Los tres primeros día de la baja el 100% del salario que percibiría en situación de alta, no estando condicionados al índice de absentismo.
- Desde el 4.º día de baja hasta el 20.º día, ambos inclusive, un complemento que garantice al trabajador(a) el 85% del salario que percibiría en situación de alta.
- A partir del 20.º día hasta el final de la situación de baja, un complemento que le garantice el 100% del salario que percibiría en situación de alta.

La percepción de estos complementos, a cargo de la Empresa, queda condicionada a que el índice de absentismo laboral en la misma sea inferior al del año anterior, en circunstancias homogéneas. Las bajas por maternidad, enfermedad profesional y accidente laboral no computarán a efectos del citado índice.

Artículo 19.—*Complemento de I.T.*

Todo trabajador (a) que cause baja en I.T., por la contingencia de accidente de trabajo, percibirá con cargo a la Empresa un complemento, que le abonará la diferencia que se produce entre la cantidad que percibe por esta situación de la Mutua (75% de su base reguladora) y el 100% del salario que percibiría en situación de alta, y por los días que dure la I.L.T.

Artículo 20.—*Maternidad.*

En los descansos por maternidad mencionados en el artículo 9.º del presente Convenio, la Empresa abonará un complemento de prestación reglamentaria hasta al 100% del salario real que la trabajadora o trabajador percibiría en situación de alta laboral.

Artículo 21.—*Pólizas de vida y accidentes.*

Todos los trabajadores de la Empresa están incluidos como asegurados en dos pólizas de seguro colectivas, por las contingencias de vida y accidentes respectivamente, cuyo coste total será a cargo de la Empresa y de las que se entregará una copia a los interesados.

Artículo 22.—*Sanciones impuestas al personal por conducción de vehículos.*

Todas la sanciones que les sean impuestas al personal de la Empresa por conducción de vehículos, por los organismos competentes, en el desempeño de su trabajo, serán por cuenta de la Empresa, siempre que sean consecuencia del acondicionamiento del vehículo; derivadas directamente del desempeño de su trabajo, como consecuencia de excesos de los tiempos de conducción de transportistas, caída de la carga a las vías públicas y paradas o estacionamientos peligrosos.



Artículo 22.1.—Retiradas del permiso de conducir.

Si como consecuencia de alguna infracción no imputable al trabajador, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le garantizará el puesto de trabajo así como las condiciones inherentes a su categoría, destinándolo a otro puesto de trabajo durante el tiempo que dure la retirada del permiso.

Cuando la retirada sea debida a infracción imputable al trabajador, se procederá a la suspensión de la relación laboral por el tiempo que dure la sanción, garantizándole la Empresa al mismo la reserva del puesto de trabajo.

A estos efectos, cuando de acuerdo con la normativa de la DGT, la pérdida de puntos del permiso de conducir implique la retirada del mismo, la Empresa garantizará igualmente el puesto de trabajo, siempre que la retirada del 75% o más de los puntos sea debida a las causas recogidas en el artículo 22.

Artículo 23.—Ayuda por hijos con minusvalías.

Todo(a) trabajador(a) que tenga a su cargo algún(a) hijo(a) con limitaciones físicas y/o psíquicas que den lugar a algún grado de minusvalía, conforme a las definiciones legales, percibirá en concepto de ayuda, a cargo de la Empresa, de la cantidad de 120,00 euros, mensualmente y en cada una de las pagas establecidas.

CAPÍTULO VI.—ACCIÓN SINDICAL

Artículo 24.—Delegados de Personal y Comité de Empresa.

Se reconoce a los Delegados de Personal y al Comité de Empresa como los órganos de representación y de negociación para el conjunto de los trabajadores, en el ámbito de la Empresa.

Se reconocen 25 horas mensuales para la acción sindical de cada uno de los Delegados, acumulables de uno a otro y controladas por los Delegados o por el Comité de Empresa en cada caso. En estas horas retribuidas, establecidas para los miembros de dichos órganos, se incluye una reunión mensual con la Empresa y las convocadas por ésta a instancia de los representantes de los trabajadores, quedando excluidas las restantes que se convoquen por iniciativa de la Dirección de la Empresa.

La Empresa facilitará, de acuerdo con sus posibilidades, local sindical de suficiente amplitud para el uso de los Delegados de Personal o Comité de Empresa, así como tableros de anuncios para uso exclusivo de éstos.

Cuotas sindicales.—La Empresa, a solicitud de las Centrales Sindicales y previa autorización por escrito de los interesados, procederá al descuento en nómina de las cuotas sindicales, así como al ingreso mensualmente del importe de las mismas en la cuenta bancaria que cada Sindicato designe al efecto.

Artículo 25.—Asambleas.

La Empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, hasta un máximo de 16 asambleas y, en todo caso, de un total de 12 horas de tiempo para las mismas al año. Dichas asambleas lo serán de todos los trabajadores de la Empresa, fijándose de común acuerdo la hora de celebración de las mismas entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 26.—Secciones Sindicales.

Los trabajadores de la Empresa afiliados a una Central Sindical legalmente constituida, podrán constituir una sección Sindical de Empresa con las garantías siguientes:

- Ningún(a) trabajador(a) podrá ser discriminado(a) en su puesto de trabajo por razones de afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias, por falta grave, contra cualquier afiliado(a) de la Empresa, junto al escrito razonado al interesado(a), ésta le entregará copia del mismo a la Sección Sindical a la que pertenezca.
- La Sección Sindical de Empresa podrá difundir libremente las publicaciones de su Central Sindical, disponiendo de un tablón de anuncios, y podrá recaudar las cuotas de sus afiliados sin más limitaciones que las establecidas en el texto.
- La Empresa permitirá reuniones de los afiliados de una Sección Sindical, en las dependencias de la misma y fuera de las horas de trabajo. A las reuniones de los afiliados de una Sección Sindical podrá asistir un(a) representante de su Central Sindical.
- Dentro de sus posibilidades, la Empresa facilitarán a los trabajadores locales donde poder celebrar reuniones.

Artículo 27.—Participación.

La Empresa tiene la obligación de facilitar a los trabajadores, a través de sus representantes legales, información sobre la situación de la misma, cuando existan situaciones que puedan dar lugar a suspensión de pagos o a expedientes de carácter colectivo.

CAPÍTULO VII.—RELACIONES LABORALES

A) Departamento de Ventas:

Artículo 28.—Auto-Vendedor.

Trabajador en posesión del permiso de conducir clase C, con dependencia directa del Preventista de una ruta o área, cuyas funciones y cometidos se especifican:



- Reparto de los productos que la Empresa comercializa, previamente prevendidos y/u otros servicios ocasionales, en calidad de autoventa. En este cometido el trabajador procurará la atención correcta de los clientes incluidos en la ruta o sector de trabajo diario que se le asigne.
- Cobro de mercancía al contado, así como de albaranes y facturas de crédito. En la emisión de albaranes de crédito se ajustará a las instrucciones que en este sentido le sean impartidas por el preventista de la ruta y/o la Jefatura del grupo de reparto en el que desarrolle sus funciones.
- En el desempeño de sus funciones, el trabajador velará por el buen uso e integridad tanto del vehículo como de la mercancía transportada. La limpieza del vehículo se hará al menos cada quince días.
- A su llegada a la Empresa confeccionará el parte diario de trabajo e incidencias, la liquidación que refleje las operaciones de venta del día y el depósito del dinero recaudado. Este trabajador percibirá una cantidad fija mensual, por el concepto de quebranto de moneda, como compensación de las pérdidas potenciales que le podrían ser imputadas en el cuadro del dinero recaudado según la correspondiente liquidación del día. Para el año 2010 la cantidad por dicho concepto será de 12 euros/mes.
- El auto vendedor participará junto con el personal de Almacén designado al efecto en el control de carga a la salida y a la llegada.

Artículo 29.—*Preventista.*

Trabajador, que bajo las directrices de la Jefatura de su grupo de reparto, tiene a su cargo la gestión comercial y de ventas de una ruta. Sus funciones son las siguientes:

- Gestión comercial.—Introducción en los establecimientos de la ruta de los formatos y productos que en cada momento comercialice la Empresa.
- Gestión de reposición.—Velará por el mantenimiento en la clientela de la totalidad de los formatos que les hubieran sido introducidos, por si mismo o por cualquier otro comercial.
- Gestión de venta.—Confección de pedidos diarios para su posterior reparto, estableciendo las condiciones de los mismos, de acuerdo con las instrucciones recibidas.

Labores de control:

- Control diario del auto vendedor o auto vendedores de la ruta, velando por el cumplimiento escrupuloso de la entrega de productos.
- Control y disposición correcta de los almacenes de los clientes facilitando, mediante la clasificación de los envases, el servicio del repartidor.
- Control riguroso de los envases que la Empresa pudiera tener depositados en los almacenes de los clientes.
- Control de débitos, facturas, cheques, etc. que se producen como resultado de las ventas a crédito, así como del cobro de los mismos.

Información a la Empresa.—Mediante el sistema que en cada momento establezca la empresa, informará diariamente de las incidencias relacionadas con su trabajo, así como de otras circunstancias que no se ajusten al normal desarrollo de la actividad. Igualmente colaborará, con el responsable correspondiente, en la confección de la hoja de carga de la preventa realizada y cualquier otro documento referido a ella.

El Preventista suplirá al Auto-Vendedor en sus ausencias y/o realizará labores de reparto cuando las necesidades de servicio lo requieran.

Artículo 30.—*Categorías equivalentes.*

A los efectos de la movilidad funcional, las categorías de Auto-Vendedor y Preventista, cuyas funciones se definen en los artículos 28 y 29 del presente Convenio Colectivo tendrán la consideración de categoría profesionales equivalentes.

Artículo 31.—*Monitor.*

Trabajador que bajo las directrices del Jefe del departamento, tiene a su cargo un grupo de reparto, constituido por rutas propias de la Empresa, autónomas y/o de distribuidores. Sus funciones más específicas son las siguientes:

- Dirigir los trabajos y la distribución del personal del grupo, el control de los preventistas y la gestión de los mismos.
- Promoción, potenciación y captación de establecimientos de hostelería y alimentación ubicados en la zona de reparto que cubre su grupo.
- Suplir al preventista y/o al auto vendedor en sus ausencias cuando las necesidades del servicio lo requieran y velar, en general, por la buena marcha de los trabajos que se le encomienden.

Artículo 32.—*Ayudante de Monitor.*

Trabajador que, bajo las directrices de un monitor, dirige el trabajo de un grupo de reparto y/o de distribuidores. En general sus funciones son las siguientes:

- Distribución correcta, dentro de su grupo, de los medios humanos y materiales, que se le asignen de acuerdo con su monitor.
- Acompañará habitualmente a un preventista, a un auto vendedor o a los distribuidores, vigilando y comprobando la situación de la clientele en todos los órdenes y realizando, en la medida de sus posibilidades, funciones de venta.
- Realizará funciones de preventista y/o de auto vendedor en función de las necesidades de la empresa.



- Notificará al Monitor todas las incidencias que se produzcan en su grupo.

Artículo 33.—*Estructuración de los trabajos.*

Durante el tiempo de vigencia del presente Convenio se toman como sectores del reparto a realizar, los establecidos en la estructuración que de los mismos se realice al comienzo de cada año, según número de visitas y tiempo fijados para cada uno.

Artículo 34.—*Trabajo en sábado.*

En las semanas del año en que haya una fiesta, los trabajadores afectos por el presente Convenio, pertenecientes al departamento comercial y a los servicios necesarios de almacén, recuperarán los sectores y trabajos no realizados como consecuencia de dicha festividad en el sábado siguiente. No obstante, la Empresa se compromete a adelantar el máximo de sectores, con vistas a evitar el trabajo en sábado, estableciendo un sistema rotatorio en el adelanto de sectores, si no fuera posible adelantarlos en su totalidad.

Si en alguna semana, por razones ajenas a la organización de los trabajos, se viera afectada la realización normal de éstos y hubiera necesidad de recuperar, por toda o parte de la plantilla del departamento comercial, las funciones no realizadas, la Empresa comunicará a los representantes de los trabajadores la necesidad o no de trabajar en los sábados correspondientes. Dicho trabajo tendrá el mismo criterio establecido para los festivos, salvo que en este caso la realización o no del trabajo en sábado será voluntaria por parte de los trabajadores afectados.

B) Almacén:

Artículo 35.—*Jefe de Sección de Almacén.*

Es el responsable directo del funcionamiento del almacén, en cuanto a la recepción, ubicación, control de movimientos, estado de conservación y caducidades, e inventarios de existencias, de las mercancías, así como de la confección, tratamiento, custodia y/o entrega de toda la documentación necesaria, teniendo responsabilidad plena sobre las mismas. Diariamente y de común acuerdo con el departamento de ventas confeccionará los pedidos a los proveedores habituales.

Distribuirá el trabajo del personal a sus órdenes en función de las necesidades del servicio de almacén y colaborará con el departamento de ventas para de común acuerdo cubrir las necesidades de servicio que se pudieran producir. Su salario se fija de acuerdo con las características de los cometidos a realizar y horarios establecidos.

En las ausencias del Coordinador comercial, cuando se le solicite, será el responsable del recuento de las bolsas de la recaudación diaria de los auto vendedores y comerciales, así como estar presente en la recogida de las mismas por parte de la empresa de seguridad firmando el correspondiente documento de retirada.

En relación con las normas de mantenimiento, limpieza, seguridad y otras se ajustará a las directrices impartidas por la Dirección de la Empresa.

Colaborará en las tareas de coordinación comercial cuando, a juicio de la Empresa, sea necesario y sustituirá al responsable de la coordinación comercial en sus ausencias obligatorias como vacaciones, incapacidad temporal u otras causas de fuerza mayor.

Conjuntamente con el Coordinador Comercial llevará a cabo la descarga diaria de los tacógrafos de los camiones al sistema informático de la empresa.

En materia de seguridad (alarmas) tanto él como su personal, se ajustarán al protocolo que en cada momento se establezca para dicho fin.

Artículo 36.—*Personal de almacén.*

Oficial de 1.ª:

Trabajadores que, bajo las instrucciones del Jefe de la Sección de Almacén y/o responsable directo, realizarán las operaciones de carga, descarga, almacenamiento y control de toda clase de mercancías existentes en la Empresa, así como cualquiera otra que se le encomiende relacionada con el almacén y con su categoría.

Este personal deberá estar en posesión del permiso de conducir clase C que le permita el manejo de los vehículos de la empresa. Cuando las necesidades de servicio lo requieran, efectuará el reparto de mercancías a clientes y colaborará con el servicio del reparto si fuera necesario, en cuyo caso se ajustará a las condiciones laborales propias de dicho departamento.

Peón especializado:

Trabajadores que, bajo las instrucciones del Jefe de la Sección de Almacén, responsable directo u Oficial de 1.ª, realizarán las operaciones de carga, descarga, almacenamiento y control de toda clase de mercancías existentes en la Empresa, así como cualquiera otra que se le encomiende.

Cuando las necesidades de servicio lo requieran, colaborará como ayudante en las labores de reparto de mercancías a clientes, en cuyo caso se ajustará a las condiciones laborales propias de dicho departamento.

C) Logística, coordinación y seguridad:

Artículo 37.—*Responsable de Logística y Coordinación Comercial y Seguridad.*

La persona designada por la empresa para este puesto, con categoría de Coordinador Comercial, será responsable de las siguientes funciones:



Equipos de captura de datos:

- Propuestas de adquisición de los equipos de preventa, vigilancia de su correcto funcionamiento, reposición y relaciones con los proveedores de los mismos.
- Solución de problemas de hardware y software a través de los proveedores contratados para su mantenimiento.
- Carga y descarga de información de dichos equipos en los sistemas informáticos de la empresa para su posterior explotación.

Vehículos:

- Vigilancia y programación del mantenimiento de todos los vehículos de la empresa, incluidas las inspecciones periódicas de ITV
- Relación con los proveedores contratados para el mantenimiento de los mismos, emitiendo las correspondientes órdenes de trabajo y/o reparaciones a realizar y revisión de las facturas de cargo por dichas operaciones.
- Tramitación de la documentación necesaria con los proveedores y organismos públicos para la adquisición de nuevos vehículos.
- Tacógrafos: Conjuntamente con el responsable del almacén llevará a cabo la descarga diaria de los tacógrafos de los camiones al sistema informático de la empresa.

Coordinación Comercial:

Diariamente realizará las siguientes funciones de coordinación con el departamento comercial y el almacén:

- Emisión de las órdenes de carga de mercancía, junto con el preventista de cada ruta, para el sector correspondiente.
- Emisión de los albaranes de la mercancía a servir por cada ruta y auto vendedor del sector correspondiente.
- Coordinación de vehículos y personal de reparto, conjuntamente con los Jefes de Grupo, para la asignación de los medios en función de las necesidades de cada momento.
- Revisión, cuadro y emisión de las liquidaciones diarias de cada auto vendedor, recuento de las bolsas de la recaudación depositadas diariamente por los auto vendedores y los comerciales, así como estar presente en la recogida de las mismas por parte de la empresa de seguridad firmando el correspondiente documento de retirada.
- Si fuera necesario, sustituirá al responsable de Almacén en sus ausencias obligatorias como vacaciones, incapacidad temporal u otras causas de fuerza mayor.

Seguridad:

Es el responsable directo del funcionamiento, mantenimiento y resolución de los problemas relacionados con los sistemas de seguridad (alarmas) implantados por la empresa, ajustándose al protocolo que en cada momento se establezca para dicho fin

CAPÍTULO VIII.—RETRIBUCIONES

Artículo 38.—*Conceptos retributivos.*

Las percepciones salariales que se establecen para el personal de la Empresa, están compuestas por los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base que se especifica en el anexo I, para cada una de las categorías y grupos profesionales.
- Antigüedad, cuyos valores se reflejan en el anexo II, que se aplicará por bienios hasta un máximo de cuatro y, a continuación, por cuatrienios hasta un máximo de cuatro.
- Prima de actividad según categoría.
- Incentivos según categoría.

Artículo 39.—*Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias al año, de 30 días cada una y calculadas sobre los conceptos retributivos de cada trabajador. Su abono se hará en las fechas de 25 de junio y 20 de diciembre.

Artículo 40.—*Retribución de permisos y vacaciones.*

Se hará en base al promedio del salario real percibido por el trabajador en el mes del disfrute. En el caso de disfrutar el mes completo de vacaciones, se aplicará el salario percibido en el mes anterior.

Artículo 41.—*Retribuciones específicas.*

- Dieta.—Todo el personal del departamento de ventas y almacén que por razones de servicio, tenga que realizar la comida fuera de su domicilio habitual, percibirá diariamente una cantidad fija por este concepto.

Cuando un(a) trabajador(a) tenga que desplazarse esporádicamente, por razones de trabajo, la Empresa le abonará los gastos que se originen, contra la presentación de la correspondiente factura o justificante.

Las cantidades a percibir en el año 2010 son las siguientes:

Categoría	Normal Eur./día	Especial Eur./día
Auto-Vendedor	11,40	116,00
Preventista	13,50	118,20
Monitor	30,80	135,40
Ayudante de Monitor	15,70	120,35
Dieta de pernocta	63,60	

(Los importes asignados a la categoría de Monitor cubren el concepto de comida diaria, si procede, y los gastos de promoción).

Dieta especial.—La aplicación de esta dieta viene dada por la circunstancia de existir un festivo en la semana y de tener que ir adelantando y/o recuperando el trabajo de dicho día el resto de los días de dicha semana, lo que obliga a un mayor tiempo de dedicación en cada jornada. Esto hace que la Empresa asuma los gastos de manutención del día completo, es decir: desayuno, comida y bocadillo de la tarde.

Artículo 42.—*Incentivos.*

El personal del departamento de ventas percibirá las cantidades que se detallan a continuación por el concepto de incentivo.

Este concepto retributivo se establece como compensación de las características específicas del trabajo, así como de la posible prolongación de la jornada laboral establecida, incluido el trabajo en sábado, si se realiza, de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del presente Convenio.

Categorías	Euro/unidad			
	Caja	Barr. 20	Barr.30	CO2
Auto Vendedor	0,1016	0,133	0,200	0,198

Categorías	Euro/mes
	Monitor
Ayudante de Monitor	884,10
Preventista	742,30

(Los importes establecidos para las categorías de comerciales se percibirán en su totalidad mediante la consecución del 100% ó más de los objetivos de venta fijados mensualmente para cada una, en función de la ruta, grupo, área, zona, etc. que tenga asignada, de acuerdo con lo previsto en los presupuestos comerciales elaborados por la Empresa para cada ejercicio. En caso contrario, el porcentaje de incentivos a percibir será el que resulte de la comparación de las cifras de venta realmente alcanzadas en cada mes, en relación con las previstas en el presupuesto, redondeado por exceso o por defecto).

Artículo 43.—*Prima de actividad.*

Se establece una cantidad fija mensual, proporcional a los días trabajados, bajo la denominación de prima de actividad. Su percepción estará en función del esmero en el buen cumplimiento de las tareas y funciones asignadas, según los importes y categorías que se detallan:

Categorías	Importes/mes
Auto Vendedor	123,00
Preventista	123,00
Monitor	123,00
Ayudante de Monitor	123,00
Jefe de ventas	185,10

Artículo 44.—*Anticipos.*

Todos los trabajadores tendrán derecho, siempre que lo soliciten, a percibir hasta el 90% del salario devengado, con anterioridad a la fecha habitual de pago de la nómina.

CAPITULO IX.—PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 45.—*Derecho a la formación.*

En cumplimiento del deber de protección, el Empresario deberá garantizar que cada trabajador(a), reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada a su puesto de trabajo y repitiéndose periódicamente si fuese necesario. La



formación se impartirá dentro de la jornada laboral del trabajador(a) o en su defecto, en otras horas pero con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertada.

Artículo 46.—*Prevención.*

La Empresa se compromete al cumplimiento de lo establecido en esta materia en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre), así como dotarse de los medios y medidas suficientes que permitan una prevención eficaz, tales como:

- a) Realizar la preceptiva evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo y la revisión periódica de la misma
- b) Tomar las medidas necesarias para prevenir y corregir los riesgos detectados.
- c) Implicar a los trabajadores en el proceso preventivo para que, en la medida de sus posibilidades y responsabilidad, adopten los comportamientos necesarios para el cumplimiento de las normas de seguridad establecidas, así para garantizar su propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo.

Régimen disciplinario:

Artículo 1.—*Régimen disciplinario.*

El régimen disciplinario queda regulado por el presente anexo con la correspondiente graduación de faltas y sanciones.

Artículo 2.—*Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, trascendencia e intencionalidad, en:

- Leve.
- Grave.
- Muy grave.

Artículo 3.—*Son faltas leves las siguientes:*

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos.
Las tres faltas primeras cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.
2. No comunicar en tiempo y forma oportunos las ausencias y/o bajas, cuando se falte al trabajo por motivos justificados, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, ni solicitar por escrito la autorización para el disfrute de dichos permisos y/o las vacaciones reglamentarias.
3. El abandono sin causa fundada del servicio, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuera causa de accidente de algún compañero de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación de materiales, utensilios, maquinaria y vehículos de la Empresa, así como en la limpieza de los mismos..
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público y clientes y colaboradores con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa y/o durante la realización de los trabajos.
9. Faltar al trabajo un día al mes, a no ser que existan causas justificadas.

Artículo 4.—*Se calificarán como faltas graves las siguientes:*

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas durante un período de treinta días.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. No comunicar en tiempo y forma los cambios personales y/o familiares que puedan tener repercusión fiscal, de cotización a la Seguridad Social o cualquier otra normativa vigente que así lo exija.
4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
5. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como la no utilización de los medios de seguridad y equipos de protección individual exigibles para la realización de los trabajos.



6. El incumplimiento reiterado de las órdenes de trabajo impartidas por la Dirección de la Empresa y/o los responsables de cada departamento, así como de las tareas propias de la categoría correspondiente.
7. La imprudencia en materia de trabajo cuando esta implique riesgo para el trabajador, para sus compañeros, riesgo de avería o deterioro de los equipos, instalaciones o vehículos de la Empresa.
8. Realizar sin el oportuno permiso trabajos o gestiones particulares durante la jornada de trabajo o la utilización de medios, equipos o vehículos de la Empresa fuera de la jornada de trabajo para fines personales.
9. La embriaguez dentro de la jornada de trabajo.
10. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado en las mismas comunicación escrita.

Artículo 5.—*Se considerarán como faltas muy graves la siguientes:*

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, en un período de seis meses, o 20 durante un año.
2. El fraude, deslealtad, incumplimiento grave en las tareas encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño del trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos, en los medios, herramientas, equipos o vehículos y documentación de la Empresa de forma intencionada.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa así como facilitar información de la misma a terceros sin autorización.
5. La embriaguez reiterada en acto de servicio.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad y falta de respeto grave a la Dirección, Jefes de Departamento, compañeros y subordinados.
7. Abandonar de forma injustificada el trabajo o las tareas encomendadas en puestos de responsabilidad.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo asignado.
9. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del período de un mes, habiendo mediado comunicación por escrito.

Artículo 6.—*Sanciones*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en alguna de las faltas tipificadas serán las siguientes:

- Por faltas leves:
- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Pérdida de categoría cuando se tenga un puesto de responsabilidad.
- Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- Despido.

Artículo 7.—*Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse al personal de la Empresa lo son sin perjuicio de recurrir a los Tribunales cuando la falta cometida pueda ser constitutiva de delito.*

Artículo 8.—*Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones u otorgar premios, de acuerdo con las normas vigentes en todo momento y con lo regulado en el presente Convenio.*

Artículo 9.—*Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado expresando las causas que lo motivan, debiendo éste firmar el correspondiente acuse de recibo y entregarlo a la Dirección.*

En todos los casos de sanciones graves y muy graves, el interesado dentro de los veinte días hábiles siguientes a la fecha de comunicación de la sanción, podrá recurrir la misma ante la Autoridad Laboral Competente.

Igualmente en dichos casos se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa la sanción impuesta, entregándole copia de la comunicación efectuada al trabajador.



Artículo 10.—*Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión.*

Disposiciones adicionales

Primera.—Este Convenio se entiende como mínimo, respetándose en el ámbito de la Empresa las condiciones más beneficiosas para los trabajadores en cómputo anual y global.

Segunda.—En todo lo no expresamente pactado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes.

Tercera.—Se crea una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia en el cumplimiento del presente Convenio, compuesta por miembros de la comisión negociadora del mismo, siendo sus representantes:

Por la empresa:

- D. José Luis Fernández Vázquez.
- D. Fernando Alvarez Roza.

Por los trabajadores:

- D. Luciano Bollaín González.
- D. Aquilino Fernández Fernández.

Anexo I

TABLA DE SALARIOS/DIA

Nivel	Categoría profesional	Importe
1	Jefes Superiores	42,82
3	Director Administrativo	38,04
4	Director Comercial	38,04
5	Jefe de Administración de 1. ^a	38,04
6	Jefe de Ventas	36,45
7	Encargado de Sección	34,23
8	Oficial Administrativo de 2. ^a	33,71
9	Oficial Administrativo de 1. ^a	34,66
10	Jefe de Sección de Almacén	34,23
11	Monitor de Ventas	34,23
12	Preventista	33,21
13	Coordinador Comercial	34,23
14	Auto Vendedor	33,21
15	Oficial de 1. ^a de Oficio	32,75
16	Auxiliar Administrativo	32,12
17	Ayudante de Monitor de Ventas	33,21
19	Peón especializado	31,53
20	Peón y empleado(a) de limpieza	31,13
21	Aprendiz de 16-17 años	25,29

Anexo II

TABLA DE ANTIGÜEDADES

Nivel	Categoría profesional	Bienio	Cuatrenio
1	Jefes Superiores	49,00	98,00
3	Director Administrativo	41,48	82,97
4	Director Comercial	41,48	82,97
5	Jefe de Administración de 1. ^a	41,48	82,97



Nivel	Categoría profesional	Bienio	Cuatrenio
6	Jefe de Ventas	39,03	78,07
7	Encargado de Sección	34,84	69,68
8	Oficial Administrativo de 2.ª	34,52	69,05
9	Oficial Administrativo de 1.ª	36,49	72,99
10	Jefe de Sección de Almacén	34,84	69,68
11	Monitor de Ventas	34,84	69,68
12	Preventista	34,18	68,36
13	Coordinador Comercial	34,84	69,68
14	Auto Vendedor	34,18	68,36
15	Oficial de 1.ª de Oficio	32,99	65,98
16	Auxiliar Administrativo	32,34	64,68
17	Ayudante de Monitor de Ventas	34,18	68,36
19	Peón Especializado	31,61	63,22
20	Peón y Empleado(a) de Limpieza	30,51	61,02
21	Aprendiz de 16-17 años	25,04	