

MIÉRCOLES, 9 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 235

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2015-13383** *Resolución disponiendo la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Alpa Alimentos Frescos, S.L.U., para el periodo 2016-2022.*

Código 39100241012015.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Alpa Alimentos Frescos, S. L.U., para el periodo 2016-2022, suscrito con fecha 28 de octubre de 2015 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Delegado de personal en representación del personal incluido en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 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 los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 27 de noviembre de 2015.

La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

MIÉRCOLES, 9 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 235

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALPA ALIMENTOS FRESCOS, S.L.U. CANTABRIA**

**CAPÍTULO I – ÁMBITO Y REVISIÓN**

**Artículo 1º. Partes que lo conciertan.**

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Dirección de la Empresa Alpa Alimentos Frescos, S.L.U., y la representación de los trabajadores de la misma en la comunidad autónoma de Cantabria.

**Artículo 2º. Ámbito Territorial**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que pertenezca a la empresa Alpa Alimentos Frescos, S.L.U. en todos los centros de trabajo ubicados en la comunidad autónoma de Cantabria.

**Artículo 3º. Ámbito Funcional**

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo entre la empresa Alpa Alimentos Frescos, S.L.U. y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

**Artículo 4º. Ámbito Personal**

Quedan comprendidos todos los trabajadores que, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo presten sus servicios con contrato laboral en Régimen General, cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 5º. Ámbito Temporal**

La vigencia del presente Convenio será del 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2022, salvo para aquellos artículos en los que se determine expresamente una vigencia distinta, no obstante, si su publicación en el BOC fuese posterior a dicha fecha se aplicará con efectos retroactivos, salvo disposición expresa en contrario establecida en el articulado del mismo.

Llegado al 30 de septiembre del 2022 se producirá la denuncia automática del mismo sin necesidad de que sea formulada de manera expresa por cualquiera de las partes.

Finalizada la vigencia, y hasta tanto no sea sustituido por otro convenio, se prorrogará por periodos anuales el contenido normativo del mismo.

MIÉRCOLES, 9 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 235

**Artículo 6º. Absorción y Compensación**

Las mejoras económicas que se establezcan en el presente Convenio podrán ser absorbidas y/o compensadas cuando los salarios realmente abonados que correspondan con los conceptos reflejados en el presente convenio, aún siendo de diferente naturaleza en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia o que pudieran establecerse por disposiciones legales o vía judicial en el futuro.

**Artículo 7º. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este Convenio, a efectos de su aplicación, forman un todo orgánico e indivisible, siendo consideradas globalmente. En el caso de ser declarada la nulidad de alguno o algunos de sus artículos, el Convenio quedará sin efecto en su totalidad a partir del momento en que aquella se produjera, debiendo proceder las partes firmantes a la completa renegociación del mismo.

**CAPÍTULO II - ESTRUCTURA PROFESIONAL**

**Artículo 8º. Movilidad Funcional**

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En el ejercicio de la movilidad funcional, la Dirección de la Empresa podrá asignar al personal perteneciente a un grupo profesional la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo inferior al que se pertenezca, siempre que las mismas estén también incluidas entre las normales o sean complementarias de su grupo profesional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realicen de manera exclusiva funciones correspondientes a un grupo superior, que no estuvieran incluidas en su grupo de origen, ejecutándose, durante un periodo superior a 8 meses en un año o a 12 meses en dos años, de manera constante y no esporádica, el trabajador podrá solicitar a la Dirección de la Empresa el reconocimiento del pase al grupo profesional superior, debiendo existir en todo caso vacante para el reconocimiento del nuevo grupo.

**Artículo 9º. Clasificación profesional**

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo, se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones y cometidos que desempeñen, distinguiéndose los factores de autonomía, iniciativa, responsabilidad, especialización, titulaciones y/o certificaciones profesionales y contenido general de la prestación.

MIÉRCOLES, 9 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 235

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

Grupo I.-	Jefes de Unidad y Titulados Superiores.
Grupo II.-	Especialistas / Encargados
Grupo III.-	Profesionales
Grupo IV.-	Formación

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

#### **Anexo-Definición de funciones**

Esta descripción de las funciones se realiza al objeto de facilitar la comprensión en cuanto al tipo de tareas a realizar, no siendo la misma, en absoluto, cerrada ni excluyente, sino meramente enunciativa y orientativa, no suponiendo ello, por tanto, un obstáculo en cuanto a la movilidad funcional que pueda derivarse legalmente, sin más límites que los establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden.

#### **GRUPO I:**

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas de la propia Dirección, a la que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica. En este grupo profesional estarían adscritos, entre otros, los Directores de Ventas, Supervisores y Especialistas de productos frescos o bazar. Los contenidos concretos que definen sus puestos de trabajo están definidos con todo detalle en los manuales de puesto, así como articulados en las instrucciones internas definidas por la Empresa y a disposición de todos los trabajadores en la intranet de la Empresa. La excelencia en la atención al cliente es, como ya se ha detallado, un objetivo prioritario y de obligado cumplimiento para este colectivo (igual que para el resto de los grupos profesionales que se definen a continuación).

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria o equivalente, complementada con una formación específica

MIÉRCOLES, 9 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 235

en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

**GRUPO II:**

Criterios generales: Personal cualificado y especializado en la ejecución de tareas propias de un área, varias áreas o divisiones. Realiza trabajos cualificados, que conllevan tareas complejas pero homogéneas con un alto grado de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se responsabiliza de la ejecución de tareas de mayor complejidad, e integrando, coordinando y supervisando tareas a un equipo formado por especialistas o profesionales solucionando los problemas que se les planteen. Apoya a su Jefe de Unidad en tareas básicas, así como en los periodos vacacionales y ausencias ocasionales. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria o equivalente, Bachillerato, Formación Profesional de Grado Superior o Medio, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

**GRUPO III:**

Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o Educación Secundaria Obligatoria, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

**GRUPO IV:**

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas con una dependencia jerárquica y funcional total. En este grupo se incluirían los contratos de formación y el aprendizaje. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o Educación Secundaria Obligatoria, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

**CAPÍTULO III - CONTRATACIÓN**

**Artículo 10º. Período de prueba.**

El ingreso del personal se considerará hecho a título de prueba.

MIÉRCOLES, 9 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 235

Para los contratos indefinidos podrá concretarse por escrito un periodo de prueba que no podrá exceder de 6 meses cualquiera que sea el grupo profesional en el que ingrese la persona contratada.

Para los contratos de duración determinada el periodo de prueba será de 6 meses para los grupos 1 y 2 y de dos meses para los grupos 3 y 4.

En ambos casos se mantendrán estos periodos de prueba siempre que no exista una norma general o específica que permita un periodo de prueba superior.

**Artículo 11.º Modalidades de contratación.**

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo.

Transcurridos dos años de la puesta en funcionamiento de un nuevo centro de trabajo la empresa se compromete a que la plantilla del nuevo centro de trabajo tenga al menos a un 70% de trabajadores fijos en cómputo anual.

Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes especialidades:

**A) Contrato Eventual de acumulación de tareas**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.b) del Estatuto de los Trabajadores. La duración máxima del contrato eventual por acumulación de tareas será de 12 meses en 18.

En todo caso constituirá causa de eventualidad la suplencia de personal destinado temporalmente a la formación propia o de empleados de nueva incorporación o de promoción interna, suplencia de personal para el que se destinen refuerzos a los que no les sea de aplicación un contrato de interinidad bien por incompatibilidad de puesto o grupo profesional, jornada o duración del mismo, así como la suplencia de personal destinado temporalmente por refuerzo en otro centro de trabajo.

**B) Contrato por obra o servicio determinado.**

Se entenderá por contratos de obra o servicio determinado, los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propia y dentro de la actividad de la empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

Podrá realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. En desarrollo de lo dispuesto en el art. 15.1.a) del E.T. se identifica como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, además de las generales contemplada en la Ley, las correspondientes a las actividades siguientes: campañas específicas; nuevas aperturas de centros tanto propios como de clientes; y otras obras y servicios, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa determinadas e identificadas así por la misma.

MIÉRCOLES, 9 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 235

**C) Contrato de Interinidad.**

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se utilizará para sustituir a personal con derecho a reserva del puesto de trabajo, en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45 y 46 del E.T. (descanso semanal, fiestas y permisos, vacaciones, causas de suspensión del contrato, excedencias con derecho a reserva del puesto de trabajo, etc.), pudiendo acumularse sucesivamente varias de ellas en un solo contrato. Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, no pudiendo en este caso tener una duración superior a 3 meses ni celebrarse un contrato con el mismo objeto una vez superado dicha duración máxima salvo que norma general o específica permita una acumulación superior.

Esta modalidad contractual tiene una duración vinculada a la de la ausencia del trabajador sustituido. Sin embargo, en supuestos específicos la denuncia se producirá en el momento en que la Empresa conozca la situación que ponga fin a la reserva de puesto, otorgando a partir de ese momento un plazo máximo de una semana para que pueda comunicar al sustituto la denuncia del vencimiento del contrato. Estos supuestos pueden ser bien por muerte, por alta médica sin propuesta de incapacidad permanente pensionada o por resolución del expediente de invalidez permanente, cuando el alta fuera con propuesta de esa naturaleza...

En el supuesto de cubrir la situación de riesgo durante el embarazo y maternidad de una misma trabajadora, cabe la posibilidad de realizar un único contrato que englobe ambas contingencias.

**D) Contrato de formación.**

La retribución mínima para el trabajador con Contrato para la Formación, será de un 75% del salario convenio del Grupo Profesional IV del presente Convenio Colectivo durante el primer año, del 85% el segundo año de vigencia y del 95% el tercer año de contrato.

La Empresa determinará la distribución de la formación en régimen de alternancia o concentración del mismo respecto al tiempo de trabajo efectivo, pudiéndose concentrar la formación teórica en el periodo final de la duración del contrato.

**Artículo 12º. Cese Voluntario**

Cuando un trabajador desee cesar de forma voluntaria en la Empresa deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de la misma con una antelación mínima de 30 días naturales para los grupos 1 y 2 y de 15 días para los grupos 3 y 4.

En el caso de incumplimiento del deber de preaviso por parte del trabajador, se le descontará de su liquidación un número de días equivalente al retraso en el preaviso.

MIÉRCOLES, 9 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 235

#### CAPÍTULO IV - RÉGIMEN RETRIBUTIVO

##### **Artículo 13º. Estructura Salarial**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas, en su caso, entre el Salario Base de Grupo y los complementos del mismo.

##### **Artículo 14º. Salario Base Armonizado**

Se entiende por Salario Base de grupo, el correspondiente a cada trabajador en función de su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales del presente Convenio Colectivo.

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

El Salario Base Armonizado incorpora un complemento consolidado en el mismo correspondiente al 3% del Salario Base que la Empresa anticipa para compensar el salario que un trabajador puede dejar de ingresar por el tiempo en el que, por motivos de incapacidad temporal por EC o ANL, deje de prestar su actividad profesional en la empresa. En ningún caso, sufra o no sufra incapacidades temporales por EC o ANL a lo largo del año, el trabajador deberá reintegrar este diferencial abonado en el Salario Base.

En el caso de incapacidad temporal por AT o EP, siempre que la baja no haya sido provocada por un incumplimiento por acción u omisión por parte del trabajador de las normas de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa cumplimentará hasta el 100% como máximo hasta que el trabajador acumule 365 días de IT.

##### **Artículo 15º. Plus Disponibilidad**

Se define este plus con el objetivo de compensar la disponibilidad de nuestros equipos a través de la cual la empresa pueda gestionar internamente de manera autónoma y autosuficiente las sustituciones y refuerzos de personal en función de las necesidades del servicio. Este plus compensa la disponibilidad de los profesionales a adaptar su jornada y funciones a las necesidades cambiantes que puedan generarse en los centros.

Por este concepto, los profesionales de la Empresa percibirán una retribución mensual equivalente al 12% del Salario Base, distribuidos en 12 pagas.

MIÉRCOLES, 9 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 235

**Artículo 16º. Complemento de Cámaras Frigoríficas de Frio Negativo.**

El personal que trabaje de forma continuada en el interior de cámaras frigoríficas de frío negativo (menos de 0 grados) y que haya de permanecer en ellas como mínimo un 25% de la jornada estándar diaria en promedio de un trabajador a tiempo completo, con independencia de que se le dote de los medios adecuados para su cometido, percibirá un complemento denominado "Plus Cámaras Frio Negativo", equivalente al 10% de su Salario Base, distribuido en 12 pagas.

**Artículo 17º. Complemento de Nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas de la mañana tendrán una retribución incrementada en un 20% sobre el importe de la hora ordinaria de su Salario Base de grupo.

**Artículo 18º. Complementos de Vencimiento Superior al Mes**

Las retribuciones básicas establecidas en el presente Convenio colectivo se entienden distribuidas en catorce pagas, prorrateándose las pagas extraordinarias entre las 12 mensualidades.

**Artículo 19º. Tablas salariales**

Las tablas salariales para el año 2015 por Grupos Profesionales es la siguiente:

GRUPO	SALARIO BASE	ANTICIPO IT (3% SB)	PLUS FLEXIBILIDAD/DISPONIBILIDAD (12% SB)	TOTAL ANUAL
GRUPO I	19.513,05 €	585,39 €	2.341,57 €	22.440,00 €
GRUPO II	16.260,87 €	487,83 €	1.951,30 €	18.700,00 €
GRUPO III	14.782,61 €	443,48 €	1.773,91 €	17.000,00 €
GRUPO IV	11.826,09 €	354,78 €	1.419,13 €	13.600,00 €

**Artículo 20º. Incremento salarial**

El Salario Base de los grupos profesionales en los años 2016 al 2022, será incrementado con el 50% del IPC estatal real del año anterior. Si el IPC fuese negativo se tomará como valor cero.

MIÉRCOLES, 9 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 235

**Artículo 21º. Bonus por resultado.**

Para los años de vigencia del convenio se abonaría un complemento salarial, vinculado a las ventas propias del Grupo Uvesco por persona, que podría llegar a ser hasta del 50% del IPC del año 2015 y siguientes + 0,5 puntos porcentuales.

Fórmula y definición de ventas por persona y de objetivo:

Ventas por	=	Ventas propias sin IVA año N (*1)
persona		Trabajadores en cómputo anual año N (*2)

(\*1) Ventas realizadas en los establecimientos del Grupo UVESCO. Se trata de ventas propias sin I.V.A. de enero a diciembre del año de referencia (es decir, cuando se indican ventas propias es que no se tienen en cuenta las ventas de las secciones arrendadas).

(\*2) Para este cómputo se tendrá en cuenta el tiempo efectivo de alta en el Grupo UVESCO (tiempo de alta respecto a lo que supondría trabajar a tiempo completo todo el año). Ejemplos:

- Si un trabajador tiene un contrato a tiempo parcial al 50% de la jornada completa y trabaja todo el año de referencia contará 0,5.
- Si un trabajador trabaja a jornada completa pero por ejemplo desde el 01/10/2015 al 31/12/2015, contará 0,25 en el año 2015.

Cálculo del Incentivo a pagar:

En el año 2016 el objetivo de ventas serán las reales del 2015 actualizadas en el IPC (real estatal del 2016). Salvedad: En el caso de que el resultado de esta operación sea inferior al objetivo de 2015 se mantendría el de 2015.

1. Si las ventas por persona son iguales o superiores a las del año anterior actualizadas con el IPC del año en curso se paga el 50% del IPC del año anterior calculado sobre el salario base.
2. Si las ventas por persona son iguales o superiores a las del año anterior actualizadas con el IPC del año en curso incrementado en un 0,5% se paga el 50% del IPC del año anterior + 0,5 puntos porcentuales del salario base del año anterior calculado sobre el salario base.

En el caso de que corresponda, el pago del incentivo se haría en la nómina de Febrero.

El colectivo beneficiado por este incentivo sería todo el que se encuentre de alta en el momento en que se efectúe el pago y haya estado de alta (o asimilada) en el año devengado. El pago será proporcional al tiempo que haya estado de alta (o asimilada) en el año devengado.

MIÉRCOLES, 9 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 235

**CAPÍTULO V – JORNADA Y VACACIONES**

**Artículo 22º. Jornada.**

La jornada ordinaria de trabajo máxima será de 1.756 horas en cómputo anual.

Las retribuciones previstas en el presente Convenio, están fijadas en razón a la jornada máxima anual establecida en este artículo.

**Artículo 23º. Distribución de la Jornada**

La jornada se desarrollará de lunes a domingo.

La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Empresa, pudiendo distribuirse regular o irregularmente, a lo largo del año y de todos los días de la semana, pudiéndose concentrar los periodos de trabajo en determinados días de la semana, meses o periodos del año, en función de las necesidades de la organización del trabajo, teniendo en cuenta la actividad comercial.

Los centros de trabajo de los que depende el aprovisionamiento y gestión comercial de los puntos de venta clientes (plataformas de mercancías, almacenes, oficinas, etc) no cesarán su actividad durante las fiestas locales fijadas por los ayuntamientos de los municipios donde radiquen, ni durante las fiestas de la comunidad autónoma cuando haya clientes que pertenezcan a otros municipios y/u otras comunidades autónomas. En consecuencia, los trabajadores que presten servicios en los expresados centros de trabajo, y con un criterio global, compensarán esos festivos bien durante el año bien añadiéndolos a su periodo vacacional.

Durante el primer trimestre del año se comunicará el calendario laboral fijando los días de prestación de servicio y los días de descanso.

**Artículo 24º. Descanso Semanal y Cómputo de Jornada**

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que de conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995, el descanso del medio día semanal podrá acumularse en periodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana.

De mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores podrán acumularse los días de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas, sin perjuicio de la acumulación prevista en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis horas continuadas, se tendrá derecho a un periodo de descanso de 15 minutos durante la misma, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

MIÉRCOLES, 9 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 235

**Artículo 25º. Vacaciones.**

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de 32 días naturales.

En razón a que la actividad empresarial debe mantenerse ininterrumpidamente durante todo el año, y debido a las diferentes particularidades que rodean a la Empresa, la Dirección de la misma, teniendo en cuenta todos los criterios operativos y de funcionalidad, y atendiendo en la medida de lo posible los deseos de los trabajadores, fijará anualmente los periodos de disfrute de las vacaciones pudiendo excluir aquellos que coincidan con las de mayor actividad productiva. Por ello se excluirá el mes de diciembre para el disfrute de las vacaciones, así como, anualmente, se podrán excluir aquellas fechas o períodos que coincidan con los de mayor actividad productiva.

Dentro de esos periodos fijados las vacaciones se fraccionarán en dos periodos máximo de dieciséis días naturales, salvo pacto en contrario. El inicio del disfrute de las vacaciones se computará desde el primer día de ausencia de trabajo efectivo hasta el día anterior a la incorporación, cualquiera que fuera el carácter del mismo.

Como normal general no podrán coincidir más del 15% del personal adscrito a un mismo puesto, o departamento o sección, o personal polivalente en un mismo turno de vacaciones.

**Organización de las vacaciones:**

Antes del 31 de enero del año en curso los responsables de cada uno de los departamentos entregarán a la gerencia de ALPA las propuestas de vacaciones de cada uno de los equipos. En caso de falta de información a 31 de enero la empresa podrá adjudicar las fechas pendientes.

Las peticiones de los trabajadores se realizarán por turno de solicitud. El primero en elegir turno de vacaciones un año pasa al final de la lista el año siguiente, de tal forma que el segundo en elegir será el primero al año siguiente. En primera vuelta se elegirán dieciséis días naturales consecutivos por persona, pasando a segunda vuelta para la elección de los días restantes.

Las nuevas incorporaciones entrarán al final de la lista para la solicitud de las vacaciones.

Antes del 1 de marzo la gerencia de ALPA revisará y aprobará los calendarios de vacaciones, comunicando el resultado a los responsables para que se lo hagan saber a los trabajadores. Salvo circunstancias excepcionales aprobadas por la gerencia de ALPA los calendarios de vacaciones no se modificarán una vez aprobados.

MIÉRCOLES, 9 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 235

CAPÍTULO VI – LICENCIAS, PROTECCIÓN A LA FAMILIA Y EXCEDENCIAS

**Artículo 26º. Licencias retribuidas**

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo a contar desde el hecho causante, aumentándose un día más en el supuesto de que el hecho causante tenga lugar en viernes.
- c) Siete días naturales a contar desde el hecho causante por fallecimiento de cónyuge o de hijo.
- d) Dos días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliándose un día en el supuesto de que el hecho causante tenga lugar en viernes. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 200KM al efecto, el plazo será de cuatro días, no ampliándose un día más aunque el hecho causante tenga lugar en viernes.
- e) En el caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos por afinidad o consanguinidad el día de la boda.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo
- f) 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.
- g) Un día por asuntos propios. La petición de este permiso se hará con al menos quince días de antelación a la fecha solicitada. La empresa, atendiendo a las necesidades organizativas o productivas, podrá no conceder el permiso en ese día ofreciendo una alternativa. En el caso que varias personas soliciten el mismo día de asuntos propios y no se puedan conceder todos la concesión será por orden de petición. Como norma general no se concederán días de asuntos propios en festivos, puentes, durante el mes de diciembre ni juntándolo a vacaciones.
- h) Cuando el trabajador deba asistir a consulta médica bien para el propio trabajador, padres, hijos, cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada, tendrá derecho a una licencia retribuida de hasta 12 horas anuales. El trabajador deberá presentar justificante de la consulta médica en el que figure la hora de la citación y la hora del fin de la consulta.

Para la correcta organización de estos permisos, el trabajador deberá avisar, con la mayor antelación posible, a su mando inmediato, al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso. Posteriormente deberá presentar justificación fehaciente de los permisos retribuidos sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

MIÉRCOLES, 9 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 235

2.-. El permiso de lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores

3.-. En el caso de que un trabajador solicitase la reducción de jornada legalmente prevista por motivos familiares en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, la concreción del horario diario y la determinación de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de la variedad de los turnos establecidos en su centro de trabajo.

En los supuestos en que varios trabajadores de un mismo centro de trabajo se acogieran a esta u otras medidas similares, se procederá a ajustar de común acuerdo entre trabajadores y empresa el horario de trabajo efectivo de modo que no queden sin atender las necesidades productivas del centro de trabajo en el que presten sus servicios.

#### **Artículo 27º. Excedencia**

##### Condiciones generales:

El personal fijo de la plantilla podrá pasar a situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore a servicio activo, conforme regula la legislación vigente.

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona deberá comunicar por escrito su solicitud a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto.

Los trabajadores en situación de excedencia de cualquier clase, no podrán dedicarse a trabajar en la misma actividad, similar, o que englobe parte de la actividad de la Empresa, ni por cuenta propia ni ajena. Si así lo hicieran, perderían su derecho al reingreso.

Las excedencias serán de cuatro clases: voluntaria, forzosa, cuidado de un menor y cuidado de familiares.

##### Excedencia voluntaria:

Se estará a lo dispuesto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, no computándose a ningún efecto el tiempo que los trabajadores permanezcan en esta situación.

La solicitud se deberá realizar por escrito, haciendo constar la fecha de inicio de la excedencia y su duración. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días, desde la recepción de la solicitud.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otra causa análoga que sea acreditada debidamente por el trabajador.

Si el trabajador no solicita por escrito el reingreso 30 días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional, entendiéndose por desistida su intención de reincorporación.

El trabajador que solicite su reingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su Grupo profesional.

MIÉRCOLES, 9 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 235

En los casos en que no exista vacante en el Grupo Profesional del trabajador, la Empresa se lo comunicará en un plazo no superior a 20 días desde la recepción de la solicitud de reingreso.

Esta excedencia no admite la posibilidad de una prórroga temporal.

Excedencia Forzosa:

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa, los trabajadores que ejerzan sus funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Excedencia por cuidado de menor:

Las excedencias de cuidado de menores, se regularán conforme a la legislación vigente.

A efectos de antigüedad se computarán los primeros tres años.

Excedencia por cuidado de familiares:

Las excedencias de familiares, se regularán conforme a lo establecido en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, por un periodo no superior a cinco años siempre que subsista la causa. Durante el primer año tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo.

#### CAPÍTULO VII – BENEFICIOS SOCIALES

**Artículo 28º. Póliza de Seguro**

La Empresa concertará, a partir de la firma del presente Convenio y durante su vigencia, un Seguro de Vida e Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 24.000€, según modalidad actual de mercado.

#### CAPÍTULO VIII – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 29º. Régimen disciplinario.**

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las Empresas, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

MIÉRCOLES, 9 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 235

A) Faltas Leves:

1. Las de descuido, error o demora, habiendo sido previamente advertido, en la ejecución de cualquier trabajo.
2. La suma de faltas de puntualidad a la asistencia al trabajo cuando excedan, en cómputo global, de al menos quince minutos en un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No cursar en tiempo oportuno, los partes de baja y alta de IT correspondientes cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se acredite la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. Pequeños descuidos en la conservación del género o material.
5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
6. La falta de aseo y de higiene personal que afecte negativamente al proceso productivo y a la imagen de la Empresa, así como a la convivencia con el resto de compañeros.
7. El uso de teléfonos móviles particulares en el lugar de trabajo durante el tiempo de trabajo sin la debida autorización.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa.

B) Faltas Graves:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando excedan, en cómputo global, de al menos 30 minutos en un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven perjuicios para la Empresa o los clientes, en cuyo caso se calificará de falta muy grave.
2. Faltar un día al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o los clientes, se considerarán muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. Fumar dentro de las instalaciones de la Empresa.
5. El abandono, sin causa justificada, del trabajo, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la Empresa o hubiere causado riesgo de accidente o de integridad de las personas, esta falta será considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo fuera de naturaleza menor.
6. La desobediencia a las órdenes, instrucciones o normativa interna de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se

MIÉRCOLES, 9 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 235

derivase perjuicio para la empresa o para las personas de riesgo de accidente será calificada como falta muy grave.

7. El incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud. Si el incumplimiento fuese reiterado, o implicase un riesgo grave para la integridad física de la propia persona, de compañeros/as o personas ajenas a la empresa, será considerada como falta muy grave.
8. La no participación voluntaria en los simulacros de emergencias organizados por la Empresa, o el incumplimiento de las medidas establecidas para su realización.
9. La reincidencia en tres Faltas Leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
10. El consumo de alcohol o de drogas durante la jornada laboral, o encontrarse bajo los efectos de drogas o alcohol en el trabajo. Si con ello se pusiera en riesgo grave la integridad física de la propia persona, de compañeros/as o personas ajenas a la empresa, será considerada como falta muy grave.

C) Faltas Muy Graves:

1. La ausencia injustificada al trabajo durante más de dos días laborables dentro de un mes.
2. Simular la presencia de otro trabajador por cualquier medio de los usuales para verificar su presencia en la Empresa.
3. Descuido importante por acción u omisión negligente en la conservación de los géneros, material o artículos de la empresa o en la ejecución de cualquier trabajo.
4. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, herramientas o materiales de la Empresa.
5. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta.
6. La competencia, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin la expresa autorización de la Empresa. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole.
7. 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. La misma consideración tendrá la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico y la navegación por Internet, por tratarse de medios propiedad de la empresa facilitados al trabajador para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la

MIÉRCOLES, 9 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 235

empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.

La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet quedando circunscrita al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines.

Del mismo modo queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la empresa.

Las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas, y en caso de credencial personal, el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

Estará terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.

La Empresa podrá verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de estos medios, y el cumplimiento por la plantilla de sus obligaciones y deberes laborales.

8. El robo, hurto y malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, proveedores, clientes o a cualquier persona dentro de la empresa, o fuera de la empresa dentro de la jornada laboral, sea cual sea el importe.
9. El consumo interno de cualquier producto sin haberlo abonado previamente, así como apropiarse indebidamente de productos de la empresa destinados a devoluciones, promociones o a la basura.
10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
11. Revelar a elementos extraños de la Empresa, datos de reserva obligada.
12. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
14. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
15. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades perjudiciales en la recuperación del proceso de Incapacidad Temporal. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena.
16. Manipular los datos de cualquier recuento productos o mercancías.

MIÉRCOLES, 9 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 235

17. Llevar una mala gestión de la sección o departamento asignado, contraria a las instrucciones definidas por la Dirección, de forma que bajen los resultados bajo su responsabilidad.
18. Los actos cometidos contra la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, mediante ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.

**Artículo 30º. Sanciones**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes, sin perjuicio de que se argumente unas sanciones inferiores a las establecidas:

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo desde 5 hasta 20 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo desde 21 hasta 60 días.
- Despido.

**Artículo 31º. Prescripción**

Las faltas descritas en el presente Convenio Colectivo prescribirán:

- Las faltas leves a los 10 días.
- Las faltas graves a los 20 días.
- Las faltas muy graves a los 60 días,

En los tres casos a contar a partir de la fecha en la que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

MIÉRCOLES, 9 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 235

#### CAPÍTULO IX – DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

##### **Artículo 32º. Normas comunes para el ejercicio de la acción sindical.**

La utilización de las horas retribuidas para la Sección Sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación, a la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes trabajadores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes o Delegados Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo o, en casos urgentes, podrán hacerlo dentro del tiempo de trabajo, previo aviso al encargado o mando superior.

##### **Artículo 33º. Comisión Paritaria**

Para la interpretación y desarrollo de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros de cada una de las dos partes negociadoras y que entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuentas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Así como adecuar el convenio a los cambios normativos que se produzcan durante su vigencia.

En el supuesto de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación, finalizado el cual sin resultados positivos, podrán ejercer las acciones que estimen pertinentes.

##### **Artículo 34º. Solución extrajudicial de conflictos laborales.**

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y 4.2.b) del Reglamento que lo desarrolla y, en base a lo dispuesto en el artículo 91 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como, a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y a la Empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

##### **Artículo 35º. Cláusula de inaplicación de incrementos salariales,**

Cuando, iniciado un procedimiento de inaplicación del Convenio, el periodo de consultas entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores finalice sin acuerdo, cualquiera de las dos partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o al organismo de solución extrajudicial de conflictos que pudiera resultar competente a estos efectos.

MIÉRCOLES, 9 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 235

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**D.T. 1ª**

En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

**D.T. 2ª**

En el texto del presente convenio se utiliza el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

**D.T. 3ª**

La empresa podrá utilizar los sistemas de videovigilancia tanto visibles como ocultos, además de por motivos de seguridad, para comprobar el cumplimiento de las normas internas por parte de los trabajadores, siempre respetando la LOPD.

[2015/13383](#)