

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2021-521 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Delicatessen La Ermita, SL, para el periodo 2019-2022.*

Código 39003212012007.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Delicatessen La Ermita, SL, para el periodo 2019-2022, suscrito el 21 de septiembre de 2020, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y los delegados de personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

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, 21 de enero de 2021.
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito funcional y determinación de las partes.

El presente convenio colectivo se aplicará a todos los Trabajadores que presten servicios para la Empresa "Delicatessen la Ermita SL" y está suscrito por la dirección de la empresa y los delegados de personal en representación de los trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo a que se refiere el artículo anterior que presten servicios en los centros de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 3.- Ámbito personal.

El Convenio afectará a todos los trabajadores que componen o compongan durante su vigencia, la plantilla de los centros de trabajo incluidas en los ámbitos funcional y territorial de los artículos 1 y 2 descritos anteriormente, con excepción de los comprendidos en los artículos 1.3 c) y 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

1. El presente convenio tendrá una vigencia de 4 años, desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022, si bien llegado el vencimiento del mismo, este se entenderá prorrogado hasta que se firme otro que lo sustituya.

El convenio quedará automáticamente denunciado a la finalización de la vigencia pactada, las partes negociadoras se comprometen a iniciar la negociación en el plazo máximo de 2 meses desde su finalización.

Artículo 5.- Condición más beneficiosa.

Ningún trabajador podrá verse perjudicado por la eliminación de los conceptos del anterior convenio, sin que con la entrada en vigor de este convenio se vean reducidas las cantidades salariales que ya han percibido.

Si se diese el caso de algún perjudicado por ser superiores las cuantías eliminadas que los incrementos pactados a salario base se les mantendrán las diferencias como condición

1

CVE-2021-521

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

más beneficiosa, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos para tener derecho a los mismos, y estas diferencias no podrán ser absorbidas ni compensadas con los incrementos a futuro.

Artículo 6.- Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la autoridad laboral declarase contrario a las disposiciones legales en el momento de la firma del Convenio alguno de los pactos, estos se subsanaran entre las partes.

En caso de que la autoridad laboral declarase contrario a las disposiciones legales alguno de los acuerdos de contenido económico, quedaran todos los acuerdos de contenido económico sin efecto hasta que se renegocien todos ellos.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.- Facultades de la Dirección

La organización del trabajo en cada uno de sus centros, dependencias y unidades de empresa, es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Artículo 8.- Movilidad geográfica: traslados y desplazamientos.

1. En los supuestos de traslados a centros de trabajo distintos de la misma empresa que exijan un cambio de residencia como a los desplazamientos de trabajadores de carácter temporal, entendiéndose por tal el que suponga su traslado de residencia fuera de Cantabria o de la provincia donde resida y preste sus servicios se estará a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la cantidad a abonar por los gastos de traslado de domicilio ocasionados por el cambio de residencia en los referidos supuestos éste se abonará de una sola vez en la siguiente cuantía: 0,20 euros brutos/km. previa acreditación de haberse efectuado dicho cambio.

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

CAPÍTULO III CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 9.- Ingresos.

El ingreso de nuevos trabajadores se efectuará conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento, y lo contemplado en el presente Convenio Colectivo, atendiendo a las necesidades de la empresa.

A fin de facilitar a la empresa del sector la utilización de las modalidades de contratación previstas en la normativa legal vigente, las partes acuerdan, en atención a lo estipulado en el del Estatuto de los Trabajadores, concretar y desarrollar las labores que, dentro de las entidades, ampararán la formalización de contratos de obra y servicio.

Así, podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente al ostentar esta autonomía y esta sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa

a) Rehabilitación o mejora de locales, instalaciones o centros de Trabajo.

b) Desarrollo de actividades o procesos de carácter organizativo, industrial, comercial, Administrativo y de servicio, tales como:

- Estudios de mercado y realización de encuestas.
- Actividades de investigación y desarrollo de productos.
- Reorganización de departamentos.
- Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

Otras actividades que por analogía sean equiparables al anterior previo acuerdo de la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 10.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

En atención a las especiales características del sector que conlleva frecuentes y diversos períodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen exceso de pedidos, la empresa podrá concertar contratos eventuales por circunstancias de la producción al amparo de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

Artículo 11.- Contrato de Interinidad.

El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo. Se incluye expresamente la posibilidad de formalizar este tipo de contratos para sustituir a trabajadores que disfruten de sus correspondientes períodos vacacionales.

En el contrato deberá constar tanto el nombre del sustituido como la causa que habilita la formalización de dicha relación.

Del mismo modo el contrato de interinidad se podrá concertar para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. En este último caso la duración del contrato será la del tiempo que dure dicho proceso, sin que ésta pueda ser superior a tres meses.

Artículo 12.- Contrato a Tiempo Parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada establecida en este convenio.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

Artículo 13.- Contratos de Formación y aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Los tiempos dedicados a la formación teórica y al tiempo efectivo de trabajo estarán sujetos a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Con respecto a lo no recogido en este artículo, será de aplicación lo regulado al respecto por la normativa legal vigente.

Artículo 14.- Contratos de Prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes

4

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la [Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio](#), de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

La remuneración de aquellos trabajadores contratados en prácticas será equivalente al 70 y al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Con respecto a lo no recogido en este artículo, será de aplicación lo regulado al respecto por la normativa laboral vigente.

Artículo 15.- Empresa de Trabajo Temporal.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresa de Trabajo Temporal servirán para cubrir actividades ocasionales y acumulaciones de trabajo por exceso de pedidos, de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido.

Artículo 16.- Período de prueba.

En las relaciones de trabajo, sea cual sea su tipo, podrá estipularse un período de prueba, lo que deberá reflejarse en el respectivo contrato, con el máximo de duración de seis meses.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso, justificación o causa y sin derecho a indemnización.

El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente al grupo y función profesional en que quedó encuadrado al ingresar en la empresa.

Transcurrido el período de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la Empresa de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato y en este Convenio.

En los contratos formativos la duración del período de prueba no podrá ser superior al establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En los contratos temporales, la duración del período de prueba tampoco podrá exceder del 50 por 100 de la duración total del contrato.

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

Artículo 17.- Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Área de Oficinas: 1 mes.

Área de Producción: 15 días.

CAPÍTULO IV JORNADA DE TRABAJO Y SU DISTRIBUCIÓN

Artículo 18.- Jornada de trabajo.

La jornada laboral para toda la vigencia del convenio será de 1.788 horas anuales.

El personal de producción de la empresa podrá disponer de un crédito de 8 horas anuales dentro de su jornada laboral destinadas a su formación, dicha formación será impartida por la empresa.

Desde las 22 horas del día 5 de enero hasta las 22 horas del día 6 de enero se considerará festivo, excepto para los puntos venta, preparación de pedidos y repartos de mercancías para los mismos.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactado será exigible por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

No obstante, todo lo referenciado con anterioridad, se respetarán y se tendrán en cuenta las siguientes cuestiones;

Aquellos empleados que estén cursando estudios oficiales (Formación profesional o universitarios de grado medio o superior), tendrán derecho a solicitar un horario de trabajo

6

CVE-2021-521

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

dentro del existente en la empresa para su puesto de trabajo, compatible con sus obligaciones lectivas aportando, a tal efecto, la documentación pertinente que acredite la realización del curso en cuestión y los horarios en los que se desarrolla, lo que deberá ser tenido en cuenta por la empresa en el momento de adscribir el personal a los diferentes turnos.

Para los trabajadores contratados a tiempo parcial la duración de los turnos de trabajo a los cuales se les adscriba no podrá ser inferior a dos horas.

Artículo 19.- Horas extraordinarias.

En el caso de la realización por parte de algún trabajador de horas extraordinarias, éstas serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Tal compensación se efectuará, según la modalidad o tipo de contrato, siendo compensadas dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

No obstante, lo apuntado anteriormente, la empresa podrá optar por retribuir las horas extras efectuadas con base a lo estipulado en las tablas salariales del convenio.

Artículo 20.- Descanso semanal.

De conformidad con lo previsto legalmente, los trabajadores a quienes se aplique este Convenio, tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

Artículo 21.- Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituibles por compensación económica será de 31 días naturales.

El cómputo se efectuará por años naturales, es decir, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso. Su disfrute lo será por turnos durante todo el año y el trabajador deberá conocer su período vacacional con dos meses de antelación.

Artículo 22.- Trabajo en sábados domingos y festivos.

Todo el personal de la empresa, excepto los trabajadores del grupo III cuyo plus ha sido ya incluido en el salario base por tener régimen de lunes a domingo fijo, cobrarán un plus diario según tablas salariales por cada día de trabajo en sábado, domingo y festivos.

CAPÍTULO V CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 23.- Grupos y funciones profesionales

Los trabajadores que presten servicios en la empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio quedan encuadrados en los Grupos Profesionales y se desarrollan en el punto 2 de este artículo; dentro de cada grupo existirán diferentes funciones profesionales.

23.1- Factores de encuadramiento profesional:

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio y en su adscripción a un Grupo Profesional determinado, se han ponderado los siguientes factores:

La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñado.

23.2 Grupos Profesionales.

A continuación se desarrollan los grupos y funciones profesionales en los que quedarán encuadrados los trabajadores que presten servicios en la empresa del sector. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá más limitaciones que la pertenencia al grupo profesional.

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

GRUPO I – PERSONAL DE OFICINAS

Agrupar todas las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral de los trabajadores incluidos en los distintos niveles del grupo, y podrán incluir distintas tareas, funciones o responsabilidades de dirección, administración, reparto, distribución y labores comerciales.

NIVELES PROFESIONALES

- Nivel I. Jefe Comercial
- Nivel II. Repartidor comercial
- Nivel III. Auxiliar administrativo comercial
- Nivel IV. Administrativo comercial
- Nivel V. Oficial Administrativo comercial
- Nivel VI. Oficial Administrativo de Primera
- Nivel VII. Director

GRUPO II – PERSONAL DE PRODUCCIÓN

Agrupar todas las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral de los trabajadores incluidos en los distintos niveles el grupo, y podrán incluir distintas tareas, funciones o responsabilidades propias del departamento de producción.

NIVELES PROFESIONALES

- Nivel I. Ayudante
- Nivel II. Especialista
- Nivel III. Oficial
- Nivel IV. Oficial 1º
- Nivel V. Jefe de Equipo o Sub-cargado
- Nivel VI. Encargado

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

GRUPO III – PERSONAL DE VENTAS

Agrupa todas las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral de los trabajadores incluidos en los distintos niveles del grupo, y podrán incluir distintas tareas dentro de los puntos de venta al público fuera de las instalaciones de la fábrica.

NIVELES PROFESIONALES

Nivel I. Encargado de tienda

Nivel II. Dependiente

Nivel III. Ayudante de dependiente

GRUPO IV- PERSONAL SUBALTERNO

Agrupa todas las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral de los trabajadores incluidos en las tareas no relacionadas directamente con la actividad directiva, administrativa, productiva ni comercial de la empresa.

Personal de limpieza (equivalente al Nivel I del grupo II)

23.3.- Definición de las funciones profesionales

Grupo I - PERSONAL DE OFICINAS

Jefe comercial: Es el trabajador que teniendo a su cargo a los repartidores comerciales y Administrativos comerciales, es el máximo responsable de la gestión comercial y logística de la empresa, incluyendo la coordinación con el almacén si así fuera necesario, la gestión de Stocks de manera que se garantice una salida fluida y suficiencia del producto en relación a la demanda así como una adecuada política de promociones que permita la colocación del producto dentro de las fechas de caducidad previstas para cada una de las distintas referencias.

Repartidor comercial: Es el trabajador encargado de repartir diariamente el pedido en la ruta que le sea asignada, tomando además nota de cuantos pedidos le pudieran ser realizados por los clientes; simultáneamente ofreciendo información acerca de nuevas líneas de producto, promociones económicas ligadas al consumo, etc.

Esta categoría conlleva la gestión y cobro de las facturas.

10

CVE-2021-521

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

Auxiliar administrativo comercial: Es el trabajador que se encarga de actividades administrativas sencillas, propias de la gestión y administración. Deberá manejar sistemas informáticos sencillos a nivel de usuario, junto con la tramitación, registro y archivo de correspondencia y documentos así como otras tareas análogas, incluyendo venta y atención telefónica.

Administrativo Comercial: Es el trabajador que además de realizar actividades administrativas sencillas como el Auxiliar Administrativo, se encarga además de la venta y atención telefónica del cliente, cuidando especialmente el trato correcto, eficiente e individualizado a cada cliente de conformidad a las necesidades específicas de cada uno. Realizará también la gestión de cobros y pagos, ingresos bancarios y gestión de facturas.

Oficial Administrativo comercial: Es el trabajador que además de las labores de administrativo comercial realiza con cierta iniciativa, realiza funciones de contabilidad, que no requieran cálculos de especial complejidad; redacta correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de mero trámite, y cuantos otros servicios tengan analogía con los citados en atención al mérito, importancia e iniciativa.

Oficial Administrativo de primera: Es el trabajador/a que teniendo, en su caso, bajo su dirección al Oficial Administrativo comercial y todos los de rango inferior, ejecuta una o varias de las siguientes funciones: realización de informes; transcripciones en libros de contabilidad; liquidación y formalización de seguros sociales y demás servicios cuyo mérito, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados.

Director: Es el máximo responsable de toda la empresa, y de los tres grupos; diseñará y discutirá con los responsables de cada área, el funcionamiento de cada departamento, fijando objetivos a conseguir dentro de un plan que combine producción y calidad en el servicio.

Grupo II. PERSONAL DE PRODUCCIÓN

Ayudante: Es el trabajador con menos de un año de antigüedad en la empresa que realiza labores repetitivas y sencillas sin complejidad y de fácil aprendizaje necesarias, con el fin de adquirir la práctica, perfeccionamiento y experiencia necesaria que le permitan un ascenso de categoría. Cumplidos dos años en esa categoría, promocionará automáticamente a la categoría de Especialista.

Especialista: Es el trabajador que domina algunos puestos y tiene bajo su responsabilidad a los ayudantes que cooperen o realicen determinadas funciones dentro de aquellos puestos.

Oficial: Es el trabajador que domina la práctica totalidad de los puestos y funciones de la empresa, teniendo bajo su directa responsabilidad a los especialistas a los que dirige y coordina, así como todos los del rango inferior.

11

CVE-2021-521

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

Oficial de 1ª: Es el trabajador que no sólo domina la práctica totalidad de los puestos y funciones de producción teniendo bajo su responsabilidad directa a los Oficiales y a todos los del rango inferior, sino que además demuestra una especial habilidad y conocimiento en algunos puestos de especial complejidad, tales como el ajuste de máquinas.

Jefe de Equipo o Sub-encargado: Es el trabajador que depende directamente del encargado, que tiene bajo su directa responsabilidad a los Oficiales de 1ª y a todos los del rango inferior y que coordina y dirige el proceso productivo en su integridad.

Encargado: Es el máximo responsable del proceso de fabricación, coordina y dirige a los Jefes de equipo y a todos los de rango inferior, discutiendo con ellos los procesos de fabricación, los índices de producción, calidad, etc.....

Grupo III – PERSONAL DE VENTAS

Encargado de tienda: Es la persona encargada de la dirección y gestión del establecimiento así como del personal que preste servicios en él, cuyo cometido comprende la atención, servicio y venta al público, incluyendo además funciones de pedidos, recepción y reposición de mercancía, orden y limpieza del establecimiento, cobros pagos, inventario y arqueo así como preparación y servicio de productos y consumiciones a los clientes así como la supervisión del dependiente/a y del ayudante de dependiente/a y la evaluación del desempeño de su trabajo.

Dependiente: Es la persona que realiza las labores del encargado de tienda bajo sus órdenes o directrices o bien es el único trabajador de un punto de venta.

Ayudante de dependiente: Es la persona que desarrolla labores auxiliares a las de dependiente o de encargado de tienda, sin autonomía propia y sin personas a su cargo y a las que le puede sustituir sólo puntualmente en caso de necesidad.

Una vez cumplidos 24 meses en esta función profesional deberá ascender a la categoría de dependiente si se encontrase sólo en el punto de venta.

GRUPO IV- PERSONAL SUBALTERNO

Personal de limpieza: Son los trabajadores encargados exclusivamente de la limpieza de los locales, establecimientos, oficinas y demás dependencias de los centros de trabajo de la empresa.

Sus condiciones salariales serán las equivalentes a las de ayudante grupo II.

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

ARTÍCULO 24.- Movilidad Funcional.

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO VI CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 25.- Estructura salarial

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estarán integradas por:

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

25.1.- Complementos salariales:

- Complementos personales: Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Son complementos personales, además de la antigüedad, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, etc.
- Complementos de puesto de trabajo: Son los complementos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente el servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tiene carácter consolidable.
- Complementos de calidad o cantidad de trabajo: Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premio o incentivos, pluses de actividad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, por lo que no tienen carácter consolidable.
- Complementos de vencimiento superior al mes: En este apartado quedarían incluidas partidas tales como las gratificaciones extraordinarias.

13

CVE-2021-521

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

- Retribuciones en especie: Es la remuneración consistente en la prestación de determinados servicios o beneficios, tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador a que se refiere el artículo 26, 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Tanto el salario como los pluses o complementos de la tabla salarial anexa retribuyen una jornada completa. Los contratos a tiempo parciales percibirán el salario y los pluses o complementos de forma proporcional a la jornada realizada.

Artículo 26.- Gratificaciones extraordinarias.

Serán dos, las cuales se devengarán el 30 de junio y el 20 de diciembre, respectivamente. Su importe será el correspondiente al salario base mensual y su cuantía se prorrateará en las 12 mensualidades ordinarias, salvo acuerdo en contrario.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán la parte proporcional de las mismas.

Artículo 27. - Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período nocturno, concretamente de veintidós a seis horas, serán retribuidas en las cuantías que se establecen para cada función profesional en las tablas salariales incluidas en el Anexo de Condiciones Económicas del Convenio Colectivo.

Si el empleado hubiese solicitado expresamente la prestación de servicios, ya sea total o parcialmente, en horario nocturno, y así consta convenientemente especificado en el contrato de trabajo, no se abonará cuantía alguna en concepto de plus de nocturnidad. Del mismo modo, tampoco cabrá abonar el citado plus cuando el trabajo a realizar sea nocturno por su propia naturaleza.

El plus de la tabla salarial anexa retribuye una jornada completa. Los contratos a tiempo parciales percibirán este plus de forma proporcional a la jornada realizada.

Artículo 28.- Seguro de accidentes.

La empresa concertará una póliza de seguro, individual o colectiva, que cubra, a favor de los trabajadores, la percepción de 18.000 euros (dieciocho mil euros), para sí o sus beneficiarios, cubriendo los riesgos de fallecimiento por accidente, o invalidez permanente en grado de absoluta producida exclusivamente durante la prestación de trabajo o en aquellos accidentes laborales producidos «in itinere». El trabajador

14

CVE-2021-521

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

deberá notificar a la empresa el o los beneficiarios de la póliza, de no hacerlo se entenderá que él o sus herederos legales, por ese orden, serán sus beneficiarios.

De no suscribir la empresa la referida póliza, deberá indemnizar a los trabajadores o beneficiarios en la misma cuantía y supuestos del párrafo anterior de producirse el fallecimiento por accidente.

CAPÍTULO VII PERMISOS, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE CONTRATO

Artículo 29. Permisos retribuidos

Sin perjuicio de los motivos relacionados en el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a permiso por los motivos relacionados a continuación:

a) Por enfermedad grave con hospitalización, nacimiento de hijo, intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, de tres, cuatro o cinco días naturales, según sea dentro de la misma provincia, en las provincias limítrofes, en el resto de España o en el extranjero, respectivamente.

Esta licencia podrá disfrutarse como retribuida un máximo de tres veces al año en caso de enfermos crónicos

En el caso de que, por las circunstancias relativas a los supuestos anteriormente citados, el trabajador necesitara añadir algún día más a los establecidos, o precisase más licencias, éstas adicionales no serán retribuidas y la empresa vendría obligada a facilitar esos días, pudiendo el trabajador recuperar los mismos de la manera en que le indique la empresa.

b) Bodas de hijos, hermanos, padres: Un día natural.

c) Por cambio de domicilio habitual: Un día natural

d) Por el tiempo necesario para acudir al médico especialista.

El trabajador deberá acreditar ante la empresa el hecho y demás circunstancias que den lugar al disfrute de la licencia.

Los motivos que den lugar a permiso se comunicarán, por escrito, en impreso facilitado por la empresa, al jefe correspondiente con la máxima antelación. Excepto en casos de urgencia, en los que el trabajador deberá comunicar el

15

CVE-2021-521

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

hecho a su empresa a la mayor brevedad posible, sin perjuicio de su posterior justificación.

Las licencias se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motiven.

En caso de que se superpongan distintas causas de licencia se concederán únicamente aquellas que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.

Artículo 30.- Excedencias.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia forzosa o voluntaria en los mismos términos que recoja en cada momento el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 31.- Suspensión y extinción del contrato.

Serán causas de suspensión y extinción del contrato las que se detallan en el Estatuto de los Trabajadores.

El personal en contacto con los alimentos no podrá ser portador de enfermedades transmisibles a través de éstos, en cuyo caso, y previa revisión médica a la que deberá someterse el trabajador obligatoriamente, la empresa, en relación con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrá destinar provisionalmente al trabajador a un puesto de trabajo compatible con su estado de salud y éste deberá aceptarlo obligatoriamente mientras persista su situación, manteniendo su retribución, pudiendo la empresa proceder a suspender el contrato de trabajo de no existir dicho puesto hasta que finalice dicha contingencia.

Si se determina médicamente que la enfermedad es de carácter irreversible se podrá proceder a la extinción del contrato de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 a) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32.- Suspensión del permiso de conducción.

Cuando a un conductor le sea retirado temporalmente el permiso de conducir, no se le podrá extinguir el contrato de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 del E.T. salvo lo dispuesto a continuación

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

La empresa podrá asignar al trabajador otro puesto de trabajo durante el tiempo que el trabajador esté con el carnet suspendido; durante dicho periodo el trabajador mantendrá su categoría pero cobrará el salario del puesto ocupado.

Si no existiese puesto de trabajo donde ocupar al trabajador con el carnet suspendido, el trabajador tendrá el derecho de solicitar una excedencia voluntaria por el tiempo que dure la suspensión; una vez finalizada la misma la empresa estará obligada a readmitirle en su puesto de trabajo. Si el trabajador no opta por la excedencia, la empresa podrá suspender el contrato de trabajo hasta el fin del periodo de suspensión del permiso de conducción o bien proceder al despido del trabajador por causas objetivas

Si a un trabajador le es retirado su permiso de conducción por dar positivo en drogas o alcohol durante el horario de trabajo, incluido el periodo considerado "in itinere", la empresa podrá rescindir la relación laboral con el mismo al amparo del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII SEGURIDAD Y SALUD

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, supone un avance significativo con respecto a la situación anterior en materia de salud laboral, la Comisión Negociadora de este Convenio convencida de que la mera existencia de este nuevo marco legal de ámbito general con rango de Ley, constituye un elemento positivo, que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la Salud y Prevención de Riesgos en el trabajo, sea prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

Artículo 33.- Incapacidad Temporal.

A partir de la publicación de este convenio los trabajadores afectados por el presente acuerdo con una antigüedad superior al año, que se encuentren en situación de incapacidad temporal percibirán de la empresa como complemento de IT las siguientes cantidades;

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

TIPO DE INCAPACIDAD	€/DIA	MAX. DIAS	
IT por Accidente Laboral o enfermedad profesional	8 €/día de baja	365	
IT por Enfermedad común y accidente no laboral con hospitalización a partir del 4º día inclusive	Durante la hospitalización	7€/ día	30
	Después de la hospitalización o de 30 días de la misma	4.50 €/día	90
IT por Enfermedad común y accidente no laboral sin hospitalización	4.5 €/día a partir del 4º día inclusive	120	

Los trabajadores a jornada parcial percibirán el complemento proporcionalmente a la jornada contratada en el momento de pasar a situación de IT.

El citado complemento sumado a la prestación por baja no podrá superar en ningún caso el 100 % de la base reguladora, por lo que la diferencia hasta ese porcentaje será su límite.

El citado complemento corresponderá solamente a trabajadores fijos en la empresa.

El abono de este complemento quedará supeditado a que el trabajador no haya tenido bajas derivadas de enfermedad o accidente en el año natural anterior a la fecha de baja.

Se abonará este complemento mientras el índice de absentismo global en la empresa, por enfermedad o accidente, no supere durante la baja el 25%.

Artículo 34.- Pausas y reducción por lactancia.

Los trabajadores y tendrán derecho a las pausas y reducciones de jornada por lactancia contempladas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35.- Definición.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes recogidos en las disposiciones legales en vigor, y además las contempladas en el presente Convenio Colectivo.

La inclusión en los siguientes apartados se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias, la intencionalidad del autor y la trascendencia y publicidad de ésta.

Artículo 36. Faltas leves.

a) Una a cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores o iguales a quince minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave o muy grave.

b) No notificar con carácter previo la razón de la ausencia justificada al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada o sin previo aviso, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuere causa de accidente, ésta falta podrá ser considerada como grave o muy grave.

d) El uso indebido de herramientas y útiles.

e) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio y demás datos obligatorios a efectos de seguridad social e IRPF.

f) No llevar en el vehículo, en el uniforme o en los complementos de trabajo, los distintivos ordenados por la empresa o lucir en uno u otras pegatinas o inscripciones ajenas a las autorizadas.

g) No hacer uso, durante las horas de trabajo, del uniforme y complementos facilitados por la empresa, salvo causa justificada.

Artículo 37.- Faltas graves

Sección 1ª Generales:

a) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

- b) Cinco o más faltas de puntualidad inferiores a quince minutos durante un periodo de un mes.
- c) Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo superior a quince minutos.
- d) La comisión de tres o más faltas leves distintas a las de puntualidad y asistencia, en un plazo de noventa días.
- e) Entregarse a juegos o actividades que supongan pérdida de tiempo, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- f) No hacer entrega a la empresa, dentro del plazo legalmente otorgado al trabajador/a, de los partes de alta, baja o confirmación de incapacidad temporal. En el caso de que el retraso supere el plazo legalmente establecido para su presentación ante la Mutua u organismo oficial competente, sería calificada como muy grave.
- g) La falta de aseo que sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros o del público.
- h) No entregar a la mayor brevedad posible a la dirección de la empresa, cualquier notificación o documento ya sea oficial o de importancia para ella.

Sección 2ª Específicas de los Repartidores:

- a) No entregar -en una ocasión- a la empresa (sin causa de fuerza mayor que lo impida) los albaranes de facturación al cliente. Si se comprobara que la finalidad de ello se debía a un intento de robo o fraude sobre parte o la totalidad de la facturación podrá considerarse falta muy grave.
- b) No comunicar a la empresa las posibles infracciones de tráfico cometidas, accidentes y lesiones a terceros derivadas de ellos.

Artículo 38.- Faltas muy graves

Sección 1ª Generales

Además de las consideradas como causas de despido disciplinario, recogidas en Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establecen las siguientes:

1. La reincidencia en falta grave en un período de un año o la comisión de tres faltas leves durante el mismo periodo.
2. El fraude, hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma y/o durante la jornada laboral.

20

CVE-2021-521

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

3. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando un trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
4. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario/a, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.
5. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas y bienes.
6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa y específicamente en los vehículos.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
8. Revelar a elementos extraños a la empresa, datos de reserva obligatoria.
9. Simular la presencia de otro empleado al trabajo, firmando o fichando por él.
10. Provocar u originar riñas y pendencias con los demás trabajadores.
11. La falsificación o alteración fraudulenta de inventarios, albaranes y demás documentos del tráfico empresarial.
12. Todo incumplimiento de los manuales internos de procedimiento de conocimiento general.
13. La incorrecta manipulación y utilización de los elementos con los que son cocinados aquellos productos que se expendrán al público.
14. La conducta acreditada que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora de la empresa. En el caso de que se probara que se ejerciera cualquier represalia contra la persona denunciante del acoso sexual, se considerará un agravante para la determinación de la sanción a imponer o, en su caso, a la imposición de una nueva sanción en consonancia con dicha conducta.
15. La disminución reiterada en el rendimiento en el trabajo.
16. La negligencia en el trabajo que afecte gravemente a la buena marcha del mismo
17. La imprudencia durante el trabajo que implicase riesgo de accidente para sí, para sus compañeros, o terceras personas o peligro de avería para las instalaciones.

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

18. Utilizar los elementos informáticos y servicios de telecomunicaciones de la empresa para usos particulares.
19. Dar a conocer a terceros datos o información de la empresa, de su estado financiero o contable, de sus clientes, proveedores, operaciones mercantiles, "knowHow" o de sus procedimientos o procesos de producción. Dicha infracción se entenderá cometida también en los periodos de suspensión del contrato.
20. La desobediencia a las instrucciones dadas por la empresa
21. Cualquier manifestación o expresión por cualquier medio que desacredite o dañe la imagen de la empresa o de la actividad laboral de sus trabajadores.
22. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.
23. Acudir al trabajo o permanecer en el mismo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes.
24. No atender al público o a los clientes con la corrección y diligencia debidas.
25. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones del empresario o personal delegado del mismo en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
26. La falta de respeto hacia los compañeros, incluidos los mandos y subordinados.
27. Emplear para uso o consumo propios, productos, enseres y prendas de la empresa
28. Descuido en la vigilancia, conservación o limpieza de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento, o de los medios materiales de la empresa.

Sección 2ª Específicas de los repartidores

- a) Falsear el albarán del servicio imitando firmas de los clientes o destinatarios o liquidando en el mismo, importes distintos a los del servicio realizado.
- b) No entregar a la empresa en dos o más ocasiones en plazo de 120 días los albaranes de facturación al cliente, sin causa de fuerza mayor que lo impida.
- c) La pérdida por hurto o robo del vehículo asignado o de la mercancía siempre que se derive de la negligencia o imprudencia del Repartidor.
- d) La comisión de infracciones graves de tráfico en general que puedan causar daños o lesiones a personas, al propio empleado/a o a las cosas, así como perjudicar la imagen de la empresa y del sector.

22

CVE-2021-521

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

f) La negligencia en la debida colocación en el establecimiento de los productos servidos a los clientes.

Artículo 39.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación o suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

Por faltas graves: Amonestación o suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días o despido disciplinario.

Las faltas muy graves se harán cumplir como máximo a los seis meses de su imposición, siendo el plazo de tres meses para las graves. De no ser así prescribirá su cumplimiento. En todo caso, las faltas prescribirán a los 10, 20 y 60 días según que su calificación sea de leve, grave o muy grave respectivamente, desde que la empresa tuvo conocimiento de las mismas o a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 40.- Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Mixta Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio;

La Comisión Paritaria estará formada por dos miembros en representación de la parte social y por otros dos miembros en representación de la empresa. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz, pero sin voto.

La Comisión elegirá de entre sus miembros a un presidente y a un secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

23

CVE-2021-521

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable del 60 por 100 como mínimo de cada una de las representaciones

La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio pudiéndose dotar de un Reglamento de funcionamiento.

Artículo 41.- Funciones de la Comisión Paritaria.

1- Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.

2- Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.

3- Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.

4- En caso de conflicto a instancia de una de las partes podrá solicitarse la inmediata reunión de esta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

5- Entender, de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo, especialmente en lo referido al ámbito funcional, recogido en el artículo 1 del presente Convenio, que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación de esta norma paccionada.

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.

Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del ORECLA.

El estudio de las solicitudes, por parte de la empresa, de la inaplicación de los aumentos salariales pactados.

La Comisión Paritaria, a este respecto, deberá emitir su preceptivo dictamen en un plazo no superior a veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en cuestión.

CAPÍTULO XI DE LOS DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 42.- Derechos de los Representantes de los Trabajadores.

Los representantes de los trabajadores, ya sean delegados de personal o miembros de los comités de empresa, tendrán las competencias y facultades que a este respecto se establecen tanto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores como en aquellas normas de desarrollo al efecto. Concretamente y entre otros derechos podrán:

- 1- Convocar asambleas de los trabajadores, previa notificación al empresario y siempre fuera de la jornada laboral.
- 2- Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical entre los trabajadores en los términos recogidos en la LOLS.
- 3- Fijar comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto deberán establecerse y facilitarse por el empresario, dentro de los locales de la empresa y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores. Los indicados tablones en ningún caso podrán estar en dependencias de acceso al público.
- 4- Recaudar las cotizaciones sindicales de los afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito sectorial, podrán solicitar excedencia sindical por el tiempo necesario, siendo obligatorio para la Empresa su concesión y la reserva de su puesto de trabajo, en los términos establecidos en la LOLS.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo desarrollado en la legislación vigente.

Artículo 43.- Acumulación de horas.

Podrá establecerse la acumulación de horas a nivel de centro de trabajo de los miembros de los comités de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin superar el máximo total.

De dicha acumulación, caso de que se produzca, deberá ser convenientemente informada la dirección de la empresa.

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

Artículo 44.- Secciones Sindicales.

Ambas representaciones reconocen a las Secciones Sindicales de Empresa como entes representativos de la expresión sindical de los trabajadores en el seno de la sociedad.

De este modo, los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa podrán constituir Secciones Sindicales, con las garantías y derechos establecidos en el artículo 10 de la L.O.L.S., si la empresa o, en su caso, los centros de trabajo pasasen a ocupar a 175 o más trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato.

Las Secciones Sindicales tendrán derecho a repartir información o propaganda sindical, podrán efectuar el cobro de las correspondientes cuotas sindicales, convocarán y celebrarán asamblea de carácter laboral y sindical fuera del horario ordinario de trabajo.

Artículo 45.- Sistema de resolución extrajudicial de conflictos

Ambas partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores con la empresa, se someterán a la intervención del ORECLA con carácter previo a la vía judicial, para que actúe en conciliación o mediación, o en arbitraje, si es aceptado y acordado por ambas partes.

En los casos de desacuerdo derivados de la propuesta de la empresa de inaplicación de las condiciones de trabajo en el periodo de consultas y cuando en la comisión paritaria tampoco se alcance un acuerdo conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes podrán acudir al citado organismo para intentar solventar su discrepancia.

Las partes podrán acudir en conciliación, mediación o arbitraje.

El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante sólo si las partes así lo acuerdan para cada caso concreto.

- Disposición adicional primera. Condiciones de legalidad

Las partes firmantes se comprometen a realizar las modificaciones legales oportunas para que el convenio colectivo se registre en la dirección general de trabajo para su posterior publicación en el BOC.

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

- Disposición adicional II: Condiciones Económicas pactadas

1- Las condiciones económicas y salariales pactadas en el presente acuerdo se retrotraen a 1 de enero de 2020.

2- Las diferencias desde dicha fecha de inicio se abonarán en la nómina correspondiente al mes siguiente de la publicación del presente convenio.

3- No procederá el cálculo de diferencias durante los periodos de baja laboral de los trabajadores, periodos previos a los que no afectara este convenio.

4- Incrementos salariales (se adjuntan tablas en anexo)

- Año 2020: se adjunta tabla salarial pactada, los incrementos pactados tendrán efecto retroactivo a 1 de enero de 2020. (ANEXO I)

- Año 2021: Se incrementa en un 1% las tablas salariales de 2020. Si la facturación del año superase los 5M € el incremento será del 2%.

- Año 2022: Se incrementa en un 1% las tablas salariales de 2021. Si la facturación del año superase los 5.5M€ el incremento será del 2% de acuerdo con la tabla adjunta al convenio

Nota: La facturación se calculará sobre el importe anual de ventas de los productos alimenticios elaborados por la empresa, sin incluir en ellas ni computar en su importe el IVA y demás impuestos que las graven

Disposición adicional tercera. Promoción de categorías profesionales.

1- A la publicación del convenio en el BOC el personal que ostente la categoría de especialista promocionará a oficial, dicha promoción tendrá efectos a partir del día 1 del mes siguiente a la publicación sin tener por tanto efectos retroactivos en lo económico.

2- A la publicación del convenio en el BOC el personal que ostente la categoría de administrativo comercial promocionará a **oficial** administrativo comercial, dicha promoción tendrá efectos a partir del día 1 del mes siguiente a la publicación sin tener por tanto efectos retroactivos en lo económico.

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

ANEXO. TABLAS SALARIALES 20-21-22

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2020		
GRUPO II	AYUDANTE	SMI
	ESPECIALISTA	13.500,00 €
	OFICIAL	14.000,00 €
	OFICIAL DE 1ª	14.500,00 €
	JEFE DE EQUIPO	16.500,00 €
	ENCARGADO	18.200,00 €
GRUPO I	REPARTIDOR COMERCIAL	14.000,00 €
	AUXILIAR ADTVO	13.300,00 €
	ADMINISTRATIVO COMERCIAL	14.000,00 €
	OFICIAL ADTVO COMERCIAL	14.750,00 €
	OFICIAL ADTVO DE I	17.391,00 €
	JEFE COMERCIAL	17.391,00 €
	DIRECTOR	22.000,00 €
GRUPO III	AYUDANTE DEPENDIENTE	SMI
	DEPENDIENTE	14.000,00 €
	ENCARGADO	15.000,00 €
FESTIVO (excepto grupo III)		8,00 €
NOCHE COMPLETA		8,00 €
HORA EXTRA		10,00 €

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

TABLAS SALARIALES 2021		TABLA SALARIAL 2021 Si la facturación en 2020 es inferior a 5 millones de €	TABLA SALARIAL 2021 Si en 2020 la facturación alcanza los 5 millones de €
GRUPO II	AYUDANTE	SMI	SMI
	ESPECIALISTA	13.635,00 €	13.770,00 €
	OFICIAL	14.140,00 €	14.280,00 €
	OFICIAL DE 1ª	14.645,00 €	14.790,00 €
	JEFE DE EQUIPO	16.665,00 €	16.830,00 €
	ENCARGADO	18.382,00 €	18.564,00 €
GRUPO I	REPARTIDOR COMERCIAL	14.140,00 €	14.280,00 €
	AUXILIAR ADTVO	13.300,00 €	13.300,00 €
	ADMINISTRATIVO COMERCIAL	14.140,00 €	14.280,00 €
	OFICIAL ADTVO COMERCIAL	14.897,50 €	15.045,00 €
	OFICIAL ADTVO DE I	17.564,91 €	17.738,82 €
	JEFE COMERCIAL	17.564,91 €	17.738,82 €
	DIRECTOR	22.220,00 €	22.440,00 €
GRUPO III	AYUDANTE DEPENDIENTE	SMI	SMI
	DEPENDIENTE	14.140,00 €	14.280,00 €
	ENCARGADO	15.150,00 €	15.300,00 €
FESTIVO (excepto grupo III)		8,00 €	8,00 €
NOCHE COMPLETA		8,00 €	8,00 €
HORA EXTRA		10,00 €	10,00 €

*La facturación se calculará sobre el importe anual de ventas de los productos alimenticios elaborados por la empresa, sin incluir en ellas ni computar en su importe el IVA y demás impuestos que las graven

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2021 - BOC NÚM. 19

TABLAS SALARIALES 2022		TABLA SALARIAL 2022 si la facturación de 2020 es inferior a 5 millones de € y la de 2021 es inferior a 5,5 millones de €	TABLA SALARIAL 2022 si la facturación no alcanza los 5 millones € en 2020 y en 2021 alcanza los 5,5 millones €	TABLA SALARIAL 2022 si en 2021 la facturación alcanza los 5 millones de € y en dicho año no alcanza los 5,5 millones de €	TABLA SALARIAL 2022 si en 2021 la facturación alcanza los 5 millones de € y no alcanza los 5,5 millones de €
GRUPO II	AYUDANTE	SMII	SMII	SMII	SMII
	ESPECIALISTA	13.771,35 €	13.907,70 €	13.907,70 €	14.045,40 €
	OFICIAL	14.281,40 €	14.422,80 €	14.422,80 €	14.565,60 €
	OFICIAL DE 1º	14.791,45 €	14.937,90 €	14.937,90 €	15.085,80 €
	JEFE DE EQUIPO	16.831,65 €	16.998,30 €	16.998,30 €	17.166,60 €
	ENCARGADO	18.565,82 €	18.749,64 €	18.749,64 €	18.935,28 €
GRUPO I	REPARTIDOR COMERCIAL	14.281,40 €	14.422,80 €	14.422,80 €	14.565,60 €
	AUXILIAR ADTVO	13.300,00 €	13.300,00 €	13.300,00 €	13.300,00 €
	ADMINISTRATIVO COMERCIAL	14.281,40 €	14.422,80 €	14.422,80 €	14.565,60 €
	OFICIAL ADTVO COMERCIAL	15.046,48 €	15.195,45 €	15.195,45 €	15.345,90 €
	OFICIAL ADTVO DE I	17.740,56 €	17.916,21 €	17.916,21 €	18.093,60 €
	JEFE COMERCIAL	17.740,56 €	17.916,21 €	17.916,21 €	18.093,60 €
DIRECTOR	22.442,20 €	22.664,40 €	22.664,40 €	22.888,80 €	
GRUPO III	AYUDANTE DEPENDIENTE	SMII	SMII	SMII	SMII
	DEPENDIENTE	14.281,40 €	14.422,80 €	14.422,80 €	14.565,60 €
	ENCARGADO	15.301,50 €	15.453,00 €	15.453,00 €	15.606,00 €
FESTIVO(excepto grupo III)		8,00 €	8,00 €		
NOCHE COMPLETA		8,00 €	8,00 €		
HORA EXTRA		10,00 €	10,00 €		

*La facturación se calculará sobre el importe anual de ventas de los productos alimenticios elaborados por la empresa, sin incluir en ellas ni computar en su importe el IVA y demás impuestos que las graven

En Casar de Periedo a 3 de diciembre de 2020

30

2021/521

CVE-2021-521