

**Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo**

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Almacenistas de Alimentación de la provincia de Valencia.

ANUNCIO

Expediente: 46/01/0001/2010

Código: 46000905011982

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Valencia por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo de trabajo del Sector de ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN de la provincia de Valencia.

VISTO el texto del convenio colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha 11/1/2011, suscrito por la comisión negociadora formada por FEDACOVA, U.G.T. y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre y Decreto 65/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora y depósito del texto original del convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, a 20 de enero de 2011.—El director Territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

Convenio Colectivo de Almacenistas de Alimentación de la Provincia de Valencia 2010-2011

Preámbulo.-

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito Temporal

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas

Artículo 4. Comisión paritaria

Artículo 5. Legislación aplicable

Artículo 6. Tabla de salarios

Artículo 7. Antigüedad consolidada

Artículo 8. Gratificaciones periódicas fijas

Artículo 9. Paga de marzo

Artículo 10. Jornada laboral

Artículo 11. Enfermedad y accidentes

Artículo 12. Vacaciones

Artículo 13. Plantillas y escalafones

Artículo 14. Beneficios asistenciales

Artículo 15. Dietas

Artículo 16. Reconocimientos médicos

Artículo 17. Absorción y compensaciones

Artículo 18. Atrasos de salarios

Artículo 19. Prendas de trabajo

Artículo 20. Derechos sindicales

Artículo 21. Funciones de los delegados sindicales

Artículo 22. Comités de empresa

Artículo 23. Jubilación especial

Artículo 24. Póliza de seguro

Artículo 25. Nocturnidad

Artículo 26. Kilometraje

Artículo 27. Cámaras frigoríficas de refrigeración y de congelación

Artículo 28. Formación continua

Artículo 29. Cláusula descuelgue

Artículo 30. Contratación

Artículo 31. Faltas y sanciones

Artículo 32. Salud laboral

Artículo 33. Indemnización por cese y Copia de finiquito

Artículo 34. Protección de la maternidad

Artículo 35. Descanso semanal, fiestas y permisos

Artículo 36. Violencia de género

Artículo 37. Retirada de carnet a los chóferes

Artículo 38. Jubilación parcial y contrato de relevo

Disposición Adicional

Preámbulo.-

Las partes firmantes de este convenio creen plenamente en la igualdad entre hombre y mujer y manifiestan la necesidad de que dicha igualdad se traduzca en las relaciones laborales reguladas en el presente convenio.

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio afecta a todas las empresas que tengan centros de trabajo en Valencia y Provincia, dedicadas a la actividad de almacenistas y comercio mayorista de alimentación.

Artículo 2. Ámbito Temporal

A) Vigencia.-La vigencia del presente convenio será a partir de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia no obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2010.

B) Duración.-La duración del presente convenio se fija en veinticuatro meses, es decir, desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011.

C) Actualización Salarial.-Las tablas vigentes el 31 de diciembre de 2009 se incrementarán en un 1,25%, para el año 2010.

Finalizado el año 2010 y tan pronto se constate oficialmente el Índice de Precios al Consumo de dicho año, se efectuará una revisión salarial, si procede, que se cuantificará precisamente en la diferencia exacta entre el 1,25% y el IPC real constatado a final de año con efectos retroactivos al 1 de enero de 2010.

Para el segundo año de vigencia, las tablas vigentes al 31 de diciembre de 2010, se incrementarán en un 1,25%.

Finalizados los años 2011 y tan pronto se constate oficialmente el I.P.C. real de dicho año, se efectuará una revisión salarial, si procede, que se cuantificará precisamente en la diferencia exacta entre el I.P.C. real constatado a final de año, y el 1,25%, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2011.

D) Denuncia.-La denuncia del presente convenio habrá de hacerse con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

La negociación del próximo convenio, salvado el requisito preceptivo de la denuncia, se iniciará con fecha 15 de enero de 2012.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas

Las condiciones económicas y de trabajo concedidas en el presente convenio, estimadas en su totalidad, se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actuales en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que las vengán disfrutando, pero no a quienes en lo sucesivo se incorporen a las empresas, las que podrán contratar al nuevo personal de acuerdo con lo establecido en este convenio.

Artículo 4. Comisión paritaria

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 85 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen para la vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven de este convenio, una Comisión Paritaria, constituida en la forma siguiente:

1.-Un presidente que será a la vez designado por las partes que negocien el presente convenio, designándose tres titulares y tres suplentes por cada una de las partes. No obstante lo anterior, previo acuerdo de las partes, la Comisión Paritaria podrá funcionar sin Presidente. Las partes podrán estar asistidas de asesores con voz pero sin voto.

2.-La Comisión Paritaria se convocará dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que les sea realizada una consulta, y resolverá dentro de los quince días siguientes a la convocatoria.

3.-Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, teniendo un voto la representación de los empresarios y otro la de los trabajadores.

4.-Las resoluciones o acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán la misma fuerza de obligar que si se hubiesen establecido en el presente convenio, siendo suficiente la publicación de los mismos por la Autoridad Laboral en el «Boletín Oficial» de la provincia.

5.-Los mencionados acuerdos o resoluciones se incorporarán como anexos al presente convenio, teniendo efectos, salvo acuerdo en contrario, desde el mismo momento de la firma.

El domicilio de la Comisión Paritaria queda fijado en, calle Isabel la Católica, 6-5º-9ª, sede social de la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana.

Artículo 5. Legislación aplicable

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general.

Artículo 6. Tabla de salarios

Los salarios que percibirán los trabajadores afectados por este convenio y en razón al rendimiento normal que efectúen durante su jornada de trabajo, y según las categorías profesionales existentes en este Sector, se consignan en el Anexo Único y detallado.

Artículo 7. Antigüedad consolidada

Los trabajadores que perciban cantidades por el concepto de antigüedad consolidada, verán incrementada anualmente dicha cantidad en el mismo porcentaje de incremento que experimente el convenio.

Artículo 8. Gratificaciones periódicas fijas

El personal afectado por el presente convenio, percibirá por el carácter de gratificaciones extraordinarias, una que se abonará en la segunda quincena del mes de junio, y otra en la primera quincena del mes de diciembre y en la cuantía equivalente al importe total de una mensualidad, más la antigüedad consolidada a que se refiere el artículo 7 del convenio.

Las empresas podrán abonar las gratificaciones extraordinarias y la paga de marzo, prorrateándolas por 12 mensualidades previa notificación al Comité de Empresa o Delegados de personal y siempre que en el plazo de 30 días desde la notificación no se haya manifestado voluntad en contra de forma mayoritaria por los trabajadores.

Artículo 9. Paga de marzo

Los trabajadores percibirán, en el mes de marzo de cada año, una paga extra consistente en una mensualidad total de sus emolumentos, más la antigüedad consolidada a que se refiere el artículo 7 del convenio.

Dicha paga deberá ser abonada a los trabajadores en la primera quincena del mes de marzo y referida al año anterior, salvo que por costumbre inveterada o acuerdo entre la empresa y el Comité o Delegados de Personal tuviesen estipulado su abono en plazos más breves.

Artículo 10. Jornada laboral

La jornada anual de trabajo efectivo, deducidos los domingos, festivos y vacaciones, será de 1.775 horas a razón de 40 horas semanales de promedio.

Las empresas y los representantes de los trabajadores al establecer la distribución de la jornada anual en la empresa, deberán tener en cuenta que las jornadas de 24 de diciembre y 31 de diciembre, cuando sean laborables, lo serán a media jornada.

No obstante, en aquellas empresas que sus estructuras comerciales lo permitan, la jornada semanal de trabajo, preferentemente deberá realizarse de lunes a viernes.

Las empresas podrán distribuir la jornada mediante criterios de fijación uniforme o irregular.

Las empresas, para atender las oscilaciones imprevistas de la demanda, dispondrán de hasta 48 días al año para flexibilizar la jornada de trabajo, extendiendo la misma hasta un máximo de 9 horas.

Dicha flexibilización de jornada, solo podrá producirse de lunes a jueves preavisando al trabajador con 48 horas de antelación.

Los defectos y excesos de jornada producidos por estas causas, deberán compensarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. El periodo de disfrute de estos excesos de jornada, será el demandado por el trabajador, siempre que se asegure el mínimo de personal necesario para el funcionamiento de cada una de las distintas secciones.

Si por disposición legal se produjeran modificaciones legislativas en materia de jornada de trabajo, la reducción de jornada anual contem-

plada en este convenio, quedaría automáticamente absorbida y compensada por la nueva normativa.

Artículo 11. Enfermedad y accidentes

1.º En los casos de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el Régimen de asistencia de la misma, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones y hasta el límite de doce meses aunque el trabajador haya sido sustituido.

2.º Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un periodo de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho periodo de carencia.

Artículo 12. Vacaciones

El periodo anual de vacaciones retribuidas se fija en 30 días naturales, para todo el personal de estas empresas.

Estas vacaciones deberán disfrutarse en el periodo comprendido entre el 12 de mayo y el 30 de septiembre de cada año, y en el caso que, por conveniencia de las empresas no se concediera íntegramente en el referido periodo, se concederá una gratificación adicional según detalle tabla salarial proporcional a los días no disfrutados.

Con el fin de que el personal de las empresas pueda disfrutar de sus vacaciones de verano, la Dirección y el Comité o Delegados de Personal, establecerán los turnos correspondientes, de tal forma que estos turnos sean de carácter rotatorio para que todos los operarios tengan ocasión de disfrutar sus vacaciones en el periodo que elijan.

Los trabajadores acogidos al presente convenio, en caso de incapacidad temporal o accidente de trabajo que derive en incapacidad temporal, previo al periodo vacacional asignado al mismo, o que coincida con éste, tendrán derecho a disfrutar los días que por causa de dicha situación de incapacidad temporal, hayan dejado de disfrutar, pactándose entre empresa y trabajador su disfrute posterior.

Artículo 13. Plantillas y escalafones

Clasificación profesional: con la finalidad de avanzar en la implantación de los grupos profesionales establecidos en el acuerdo de sustitución de la antigua Ordenanza Laboral del Comercio, de fecha 6 de marzo de 1996, se establecen con carácter provisional, y solo durante la vigencia del presente convenio, las siguientes adscripciones:

a) Grupo profesional I: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un breve periodo de adaptación:

Personal de servicio: mozo, mozo especializado, telefonista, envasador / enfardador, rotulista y oficial de 3ª.

Personal subalterno: conserje, cobrador, vigilante, ordenanza, portero y personal de limpieza.

Personal mercantil: ayudante.

Personal administrativo: aspirante 16 años, auxiliar caja 16-18 años y auxiliar caja.

b) Grupo Profesional II: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática:

Personal de servicio: profesional oficio 1ª, chofer, repartidor y profesional oficio 2ª.

No titulados: interprete.

Personal mercantil: viajante, vendedor ambulante, dependiente.

Personal administrativo: auxiliar administrativo y administrativo.

Los auxiliares administrativos, adquirirán a los dos años de forma automática, la categoría de administrativo/a

c) Grupo profesional III: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación, supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando:

Personal de servicio: Capataz.

No titulados: Jefe de grupo, jefe de sección, encargado de establecimiento y jefe de cámara.

Personal administrativo: Cajero, oficial administrativo y contable.

d) Grupo profesional IV: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual o interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica:

No titulados: Jefe de sucursal y jefe de almacén.

Personal administrativo: Jefe de administración, jefe de sección administrativa y jefe de informática.

e) Grupo profesional V: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia de 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 responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente a la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso 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:

No titulados: director, jefe de personal, jefe de división, jefe de ventas, jefe de compras y encargado general.

Personal administrativo: director, y jefe de división.

Durante la vigencia del presente convenio la comisión paritaria se obliga a completar la regulación del sistema de clasificación profesional adaptándolo a los criterios definidos en el acuerdo de sustitución de la Ordenanza Laboral de Comercio.

En tanto se completa el desarrollo referido, serán de aplicación las normas contenidas en el art. 39 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tanto en trabajos de superior e inferior categoría como en materia de movilidad funcional, quedando ésta limitada a los grupos y adscripciones antes determinados.

Artículo 14. Beneficios asistenciales

Los trabajadores que fallezcan en activo en las empresas, sus derechohabientes percibirán como indemnización y con cargo a las empresas lo que a continuación se indica:

Con antigüedad de 6 a 9 años, una mensualidad.

Con antigüedad de 10 a 13 años, dos mensualidades.

Con antigüedad de 14 a 17 años, tres mensualidades.

Con antigüedad de 18 o más años, cuatro mensualidades.

Los trabajadores que causan baja en la empresa, por incapacidad permanente por invalidez, percibirán las siguientes indemnizaciones:

Con antigüedad de 6 a 9 años, una mensualidad.

Con antigüedad de 10 a 13 años, dos mensualidades.

Con antigüedad de 14 a 17 años, tres mensualidades.

Con antigüedad de 18 o más años, cuatro mensualidades.

Artículo 15. Dietas

Los importes de media dieta y de la dieta completa serán los que figuren en el anexo de las tablas salariales.

Si por motivos ajenos a su voluntad, el trabajador tuviera que gastar cantidades superiores a la dieta completa se sustituirá su importe por el gasto efectuado debidamente justificado, si no fuera posible obtener esta autorización será necesario justificar fehacientemente el gasto.

Estas condiciones entrarán en vigor a partir de la fecha de la firma del convenio.

Artículo 16. Reconocimientos médicos

Las empresas afectadas por el presente convenio efectuarán reconocimientos médicos a sus trabajadores como establece el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Los reconocimientos médicos laborales (RML) serán voluntarios, salvo que sea necesario, para verificar si el estado de salud del trabajador, pueda constituir un peligro para el mismo o para sus compañeros.

Será indispensable un informe previo de los representantes de los trabajadores.

Los resultados de dichos exámenes médicos serán comunicados a los trabajadores afectados, respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad.

Artículo 17. Absorción y compensaciones

Las mejoras económicas y de trabajo que se contienen en el presente convenio, así como las voluntarias y anticipos a cuenta que tengan establecidas las empresas serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen, en cómputo anual con las que existan o que puedan establecerse en el futuro mediante cualquier disposición legal.

Las condiciones pactadas son asimismo compensables en su conjunto con las ya establecidas en el momento de entrada en vigor de este convenio, cualquiera que sea el origen o la causa de ellas.

Artículo 18. Atrasos de salarios

Se fija un plazo máximo de 60 días, a partir de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de este convenio para que las empresas abonen la liquidación de atrasos salariales resultantes de la aplicación de este convenio.

Artículo 19. Prendas de trabajo

Las empresas facilitarán a sus trabajadores, dos camisas/polos y dos pantalones, en mayo y en septiembre/octubre, que serán de uso obligatorio, a la reposición de las prendas, deberán entregarse las usadas.

En los puestos de trabajo, en los que por sus características sean necesarias prendas de abrigo y/o protección de la lluvia, se proveerá del material adecuado cuya duración será de dos años, su composición se negociará entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

El sector es lo suficientemente complejo para que en aquellas empresas en las que se manipulen alimentos, la empresa pueda establecer un uniforme adecuado a la sanidad y buena imagen comercial, fijando las normas adecuadas a este fin.

El trabajador deberá cuidar del lavado y conservación de las prendas siendo obligación suya la buena imagen.

El personal de oficinas, salvo que la empresa establezca un uniforme corporativo, no recibirá prenda alguna.

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, procurarán la aplicación específica de lo aquí establecido en los centros de trabajo.

Artículo 20. Derechos sindicales

Sindicatos.-Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Se admite la conveniencia de que todas las empresas afectadas por el convenio consideren a los sindicatos debidamente implantados en los subsectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los Comités de empresa.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar funciones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de horas de trabajo y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cincuenta trabajadores existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal, según se ha dicho, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido, al citado delegado su condición de representante de sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la respectiva empresa y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente.

Artículo 21. Funciones de los delegados sindicales

1º.-Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2º.-Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comisión Paritaria, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3º.-Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la legislación vigente en cada momento a los Comités de empresa.

4º.-Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato.

5º.-Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantillas, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6º.-Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7º.-Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8º.-En materia de reuniones, en cuanto al procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducto a la normativa vigente.

9º.-En aquellos centros, en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

10º.-Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

11º.-Cuota Sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con

claridad el orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que debe ser transferida mensualmente la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación de lo contrario, durante periodos anuales.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

12º.-Excedencias.-Podrá solicitar, la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario de sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara, en el término de un mes a finalizar el desempeño del mismo.

En las empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su cargo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia salvo pacto individual en contrario.

13º.-Participación en las Negociaciones de convenios Colectivos.-A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales Sindicales reconocidas en el contexto del presente convenio, implantadas nacionalmente y que participen las comisiones negociadoras de convenio colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 22. Comités de empresa

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes se reconocen a los comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la dirección de la empresa:

1.-Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

2.-Anualmente, reconocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3.-Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

4.-En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa, y en su caso, la autoridad laboral competente.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial, en supuestos de despido.

e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

5.-Las empresas acogidas por el presente convenio se comprometen a facilitar, al menos, trimestralmente, información de la evolución de la contratación a los comités de empresa o delegados de personal de las mismas.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor formulando en su caso las acciones le-

gales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacidad de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente al apartado 1 y 3 del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionadas, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente, a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción, supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa a restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por esta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de las horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la legislación vigente. Las citadas horas podrán acumularse de forma trimestral, o bien cederse a otro delegado de la misma opción sindical.

Los delegados o miembros del comité, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas a favor de otro u otros delegados o miembros de comité, indicándolo por escrito antes del disfrute de las mismas, y haciendo constar tanto el nombre del cesionario como el del cedente y siempre por meses completos.

Asimismo, no se computará dentro del máximo de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del comité como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Prácticas antisindicales:

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de algunas de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Lo aquí pactado, tendrá vigencia general, salvo que se promulguen disposiciones que modifiquen condiciones establecidas.

Artículo 23. Jubilación especial

Respecto de la jubilación a los 64 años se estará estrictamente a lo dispuesto en los Reales Decretos 14/81, de 20 de agosto de 1981, y 2705/81, de 19 de octubre del mismo año.

Artículo 24. Póliza de seguro

Sin perjuicio de las normas generales de la Seguridad Social, las empresas que apliquen el presente convenio, bien a través de la FEDACOVA o bien individualmente, se obligan a formalizar en el plazo máximo de seis meses, desde la publicación de este convenio colectivo, una póliza de seguro individual de accidentes para la mejora de las prestaciones, en el supuesto de fallecimiento o incapacidad permanente en cualquiera de sus grados derivados de accidente laboral y no laboral, y cuyas cuantías a percibir por el trabajador o sus herederos serán de 20.000,00 €, en caso de fallecimiento, y de 20.000,00 €, en caso de invalidez permanente total y absoluta. A partir del 1 de enero de 2011 o del vencimiento de la póliza si éste es posterior a dicha fecha, con un máximo de seis meses desde el 1 de enero, la cuantía será de 25.000,00.- € en caso de fallecimiento, o invalidez permanente total y absoluta.

Consecuentemente con lo estipulado en el párrafo anterior, será obligatorio para todas las empresas que apliquen el presente convenio, presentar una copia de la póliza suscrita en la sede de la FEDACOVA; calle Isabel La Católica, 6, pta. 9, 46004 Valencia, a fin de que sea homologada por la Comisión Paritaria del convenio.

Las empresas que no contraten la póliza de lo pactado en este artículo responderán personalmente de las garantías establecidas en él.

Las empresas deberán contratar estas pólizas por años naturales.

Artículo 25. Nocturnidad

Se establece un complemento de nocturnidad por importe mensual fijado en tablas salariales, que de devengarán cuando el 50% de la jornada de trabajo, se realice en jornada nocturna, prorrateándose en cada caso según el porcentaje de jornada nocturna realizada.

La jornada nocturna se entenderá que comienza a las 22 horas y concluirá a las 6 horas. No obstante el inicio adelantado o prolongación de la jornada derivada del tiempo de bocadillo o distribución irregular de jornada no se entenderá como jornada nocturna.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas, si las hubiere, para los trabajadores.

Artículo 26. Kilometraje

Se establece en el sector de aplicación del presente convenio, un precio mínimo de 0,19 €/km., cuando utilizando su propio coche el trabajador realice funciones encargadas por y para la empresa.

Artículo 27. Cámaras frigoríficas de refrigeración y de congelación:

Plus Cámaras frigoríficas de congelación: El personal que trabaje con permanencia en las mismas por un tiempo como mínimo del 25% de su jornada laboral con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 20% del salario convenio.

En cuanto a la jornada de trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación se estará a lo previsto en el artículo 31 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de Septiembre.

Artículo 28. Formación continua.

Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo el contenido del acuerdo nacional sobre formación continua.

Artículo 29. Cláusula descuelgue

Atendiéndose a lo establecido en la nueva redacción del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 85-2-c, las partes firmantes se avienen a establecer las siguientes condiciones y procedimientos para la no aplicación del incremento salarial del presente convenio colectivo que, se articula dentro de las atribuciones que también en este convenio colectivo se atribuyen a la Comisión Paritaria.

Las empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en los dos ejercicios económicos inmediatamente

te anteriores y prevean tenerlas en el presente ejercicio, tendrán la opción, siempre que respeten los requerimientos y condiciones que, a continuación, se detallan, de dejar de aplicar el incremento pactado para el año en curso no obstante lo establecido en el texto de este artículo.

Las empresas en las que a su juicio concurren las circunstancias expresadas en el párrafo 1, comunicarán en el improrrogable plazo de 15 días, a partir de la publicación del convenio a incremento salarial pactado, en el «B.O.P.», a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria de este convenio, su intención de acogerse al procedimiento regulado en la presente cláusula.

En el plazo de 30 días desde la publicación en el «B.O.P.» la empresa entregará a los representantes de los trabajadores, los datos contables a que se ha hecho referencia, y dentro de estos mismos plazos, las partes acordarán si procede o no acogerse a lo establecido en esta cláusula.

El acuerdo o desacuerdo, será comunicado a la Comisión Paritaria, en el Plazo de los cinco días siguientes de haberse producido, quien procederá en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la comisión paritaria, registrará la declaración y acusará recibo de la misma, archivando las actuaciones que haya seguido hasta ese momento, dando comunicación afirmativa a la solicitante.

b) En caso de desacuerdo, la Comisión Paritaria, examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria y los asesoramientos que estime oportunos y oír a las partes, pronunciándose, por mayoría, sobre si en la empresa que se examine concurren o no las circunstancias expresadas en el párrafo primero. Si no se produjese acuerdo, la Comisión Paritaria solicitará informe de auditores o censores jurados de cuenta que, será vinculante para los miembros de la Comisión.

Los gastos originados por la intervención de auditores o censores jurados de cuentas, serán de cargo exclusivo de la empresa. En las empresas de hasta 50 trabajadores, no será necesario el informe de auditores o censores siendo suficiente el informe de un gabinete o asesoría cualificados, designados por la Comisión Paritaria.

El procedimiento establecido en este apartado B) se desarrollará en el plazo de 90 días naturales siguientes a la publicación de este convenio en el «B.O.P.».

Si la Comisión Paritaria, interpreta que la empresa en cuestión se dan las circunstancias previstas en este artículo, lo comunicará a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa, a efectos de que se apliquen las condiciones salariales de esta cláusula. Transcurrido, el período de descuelgue, los salarios aplicables, serán los vigentes en el convenio colectivo de Supermercados y Autoservicios. En caso contrario, comunicará, igualmente, a las partes, su obligación de respetar los incrementos salariales de este convenio.

Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la comisión paritaria, están obligados a tratar y mantener, en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, respecto de ello, sigilo profesional.

El plazo de 30 días establecido en el párrafo 4, será prorrogado como máximo en los 15 días naturales, por acuerdo de la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, siempre y cuando lo comuniquen, conjuntamente, a la Comisión Paritaria.

Todas las comunicaciones referidas en este artículo, deberán efectuarse, mediante escrito por correo certificado, con acuse de recibo.

Los plazos establecidos en este artículo, serán de caducidad a todos los efectos. En los plazos prorrogables, la caducidad operará al término de la prórroga, si la hubiera.

En todo caso, debe entenderse, que lo establecido en los párrafos precedentes, sólo afecta al incremento económico pactado, hallándose obligadas, las empresas afectadas por el contenido del texto del convenio.

Cualquier duda que pudiera surgir, en la instrumentación de la presente cláusula de descuelgue, será la Comisión Paritaria, quien entienda y resuelva sobre las mismas.

Durante la tramitación del expediente, queda suspendido el incremento salarial, hasta producirse el informe definitivo.

Si el informe es en el sentido de aplicar el incremento salarial, la empresa vendrá obligada a actualizar los atrasos en un plazo máximo de 30 días desde la finalización del procedimiento del expediente.

Los plazos contenidos en la tramitación del expediente, incluida la actualización salarial si correspondiera, empezarán a contar, desde el momento de la firma del convenio para las empresas firmantes.

Artículo 30. Contratación

A.-Contrato a Tiempo Parcial: Las empresas del Sector no podrán realizar contrataciones bajo la modalidad de a tiempo parcial por tiempo inferior a 49 horas mensuales.

B.-Contrato por obra o servicio determinado: Las empresas del sector podrán celebrar al amparo de la citada modalidad, contratos cuya duración máxima por año natural y contratación será de 135 días naturales.

A estos efectos, se establecen como trabajos y servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de almacenistas de alimentación y, por tanto, susceptibles de contratación bajo la modalidad regulada en el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores, y las disposiciones que lo desarrollan, las siguientes: (preparación comercial en los casos de creación ampliación establecimientos, y otras tareas comerciales o de servicios que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad).

El tiempo de contratación empleado bajo ésta modalidad no será computable a efectos de lo determinado para la duración máxima y plazo del contrato eventual por circunstancias de la producción que se contiene en el apartado C de éste mismo artículo.

C.-Contrato eventual por circunstancias de la producción: Las contrataciones efectuadas al amparo de lo previsto en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, podrán concertarse por una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de dieciocho meses contados a partir de la fecha de concertación del contrato inicial. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual tendrán derecho a la finalización del contrato a percibir una indemnización equivalente a 9 días de salario por año de servicio, prorrateándose proporcionalmente los periodos inferiores al año.

En caso de que se concierten por un plazo inferior a doce meses, podrán ser prorrogados, por una sola vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Los contratos celebrados bajo ésta modalidad en vigor a la fecha de la firma del presente convenio, cuando cumplan el plazo máximo de seis meses, podrán prorrogarse por acuerdo entre las partes, dentro de los límites determinados en los párrafos precedentes del presente artículo y conforme a lo establecido legalmente en cuanto a las prórrogas.

D.-Contrato en prácticas: La retribución para dicha modalidad contractual será del 70% durante el primer año de contratación y del 85% durante el segundo año.

E.-Contrato para la formación: La duración máxima de ésta modalidad contractual será de dos años. En el caso de que se hubieran concertado éstos contratos por tiempo inferior a dos años, podrán pactarse por acuerdo entre las partes prórrogas de duración no inferior a seis meses en número suficiente hasta completar la duración máxima aquí acordada.

Finalizado el período máximo, en caso de no existir vacantes en la empresa en la categoría superior a su profesión y de continuar sus servicios en la empresa, podrá emplearse al trabajador de común acuerdo con la empresa en otras labores o funciones, con salario ajustado a la categoría profesional que desempeñe.

En todo caso, se establece como salario mínimo de éstos, el primer año, de contrato el 85%, el 90% el segundo año calculados sobre el salario correspondiente a la categoría objeto de la formación, siempre en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El número máximo de contratos de formación por centro de trabajo será:

Hasta 5 trabajadores 1

De 6 a 10 2

De 11 a 25 3

De 26 a 40 4

De 41 a 50 5

De 51 a 100 8

Más de 100 El 8% de la plantilla

No se podrá concertar contratos bajo ésta modalidad para las siguientes categorías:

Personal de servicio y actividades auxiliares:

Mozo

Envasador/Enfardador

Personal subalterno:

Conserje.

Vigilante.

Ordenanza.

Portero.

Personal de limpieza.

F.-Fomento de la contratación indefinida: Con la finalidad de fomentar la contratación indefinida en el ámbito de aplicación del presente convenio, todos los contratos de trabajo temporales, acogidos a cualquier modalidad, independientemente de su fecha de concertación podrán acogerse a la conversión en indefinidos según lo determinado en la Disposición Adicional Primera, apartado 2.b de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, referida a los contratos para el fomento de la contratación indefinida.

Artículo 31. Faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que a continuación se establecen. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Faltas:

Faltas leves:

1.-Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2.-De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, 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 la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.-El abandono, sin causa justificada, del trabajo aunque sea por breve tiempo.

5.-No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

6.-Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Faltas graves:

1.-Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, en el período de un mes.

2.-Faltar dos días de trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3.-La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

4.-Descuido importante en la conservación del género o artículos de establecimiento.

5.-Falta notoria de respeto o consideración al público.

6.-La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Faltas muy graves:

1.-Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en un periodo de seis meses o veinte durante el año.

2.-Fraude, deslealtad, o abuso de confianza, así como el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona, al servicio de la empresa, en relación de trabajo con esta.

3.-Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.-El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

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

6.-Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

7.-La competencia desleal bajo cualquier fórmula.

8.-Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados y familiares de estos.

9.-La falta de aseo, siempre que sobre ello, se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.

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

11.-Acoso moral o sexual.

12.-Así como cualquier falta que figure como motivo tipificado como causa de despido en el Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones:

Faltas leves.-

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Faltas graves.-Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

Faltas muy graves.-Suspensión de empleo y sueldo de 8 a 60 días. Despido si está incluido como motivo en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Salud laboral

Tras la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la comisión paritaria estudiará la adaptación de la misma al sector y su inclusión en este convenio, inclusive la ampliación de las horas sindicales.

En las empresas donde existan representantes legales de los trabajadores las funciones de Delegados de Prevención serán asumidas por estos.

Artículo 33. Indemnización por cese y Copia de finiquito

Los trabajadores que cesen voluntariamente en la empresa, teniendo cumplidos los 63 años de edad, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

Con antigüedad de 6 a 9 años, 31 días de vacaciones.

Con antigüedad de 10 a 13 años, 62 días de vacaciones.

Con antigüedad de 14 a 17 años, 93 días de vacaciones.

Con antigüedad de 18 o más años, 124 días de vacaciones.

Dichas vacaciones podrán disfrutarse dentro del año inmediato anterior al cese, siempre y cuando el trabajador lo solicite con la suficiente antelación.

En el supuesto de que el trabajador solicite el disfrute de las vacaciones en el periodo inmediato al cese de manera que no tenga que volver a reintegrarse a su puesto de trabajo, tendrá derecho a percibir anticipadamente el importe del salario referido al periodo de disfrute de las vacaciones que le corresponda.

Los trabajadores podrán solicitar con antelación de las empresas, y estas tendrán obligación de entregárselo antes de su firma, copia del finiquito con la suficiente antelación para su comprobación.

Artículo 34. Protección de la maternidad

1.-La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la L.P.R.L. deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptibles de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.-Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.-Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

4.-Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 35. Descanso semanal, fiestas y permisos

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días laborables, según jornada de cada trabajador, en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave u hospitalización y fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de un día más si el desplazamiento es superior a 75 km., y otro día más adicional al anterior, si el desplazamiento es superior a 200 km.

Dichos días podrán disfrutarse en el caso de accidente, intervención quirúrgica, enfermedad grave u hospitalización, en días alternos, y mientras dure la hospitalización, acreditando la estancia hospitalaria.

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. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

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

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

f) Los trabajadores dispondrán de un permiso de hasta 8 horas anuales retribuidas, para asistir a consultorios médicos, a cualquier organismo oficial, o a exámenes de cualquier tipo debiendo necesariamente justificar el motivo de disfrute de permiso, y notificarlo previamente, pudiendo adicionarse a cualquier permiso de los recogidos en este convenio.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o acumularla al principio o al final de la jornada. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de media hora, con la misma finalidad, o acumularla en jornadas completas, por un total de 15 días laborables, siempre que dicho permiso comience a disfrutarse inmediatamente después de finalizado el periodo de descanso por maternidad

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

h) Todas las licencias serán de aplicación a las parejas de hecho, legalmente inscritas en los registros correspondientes, si bien el permiso relativo a contraer matrimonio, en cuanto a su equiparación a las parejas de hecho, se limitará a un máximo de una vez al año dada la inexistencia de trámites para la unión y disolución de las mismas.

i) Licencias no retribuidas: además de las licencias establecidas anteriormente, el personal afectado por este convenio, podrá disfrutar de una licencia no retribuida de hasta 7 días por año, en los supuestos siguientes:

- para la realización de los trámites de adopción o acogimiento de un menor de 8 años, ampliable en tres días más si se tratase de adopción internacional.

- con motivo de la insuficiencia, por la gravedad o prolongación de los supuestos que dan derecho a los permisos retribuidos, contemplados en el art. 35 b) y sólo en el caso de que se trate de familiares de primer grado o hermanos.

La petición deberá hacerse por escrito acreditando la justificación de la causa, y será concedido por las empresas siempre dicha causa esté debidamente justificada.

Artículo 36. -Violencia de género

El trabajador o trabajadora que justifique ante la empresa, mediante la existencia de una resolución judicial ser víctima de violencia de género, tendrá derecho, a fin de hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con su proporcional reducción de la remuneración a través de la adaptación del horario y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

El trabajador/a víctima de violencia de género declarada en sentencia judicial, y que por dicho motivo se vea obligado/a a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador/a, las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Artículo 37. -Retirada de carnet a los chóferes

En caso de retirada del carnet de conducir a los chóferes repartidores, vendedores u otros empleados que para el desempeño de su labor utilicen vehículo propio, o de la compañía, la empresa no será responsable del hecho salvo que se produzca dentro del horario de trabajo, y como consecuencia directa e inevitable del desempeño de su labor.

La empresa se compromete, en caso de serle imputable la causa de retirada del carnet al trabajador, a mantener al mismo su salario y a proporcionarle otro trabajo durante el tiempo que dure la sanción.

Artículo 38. -Jubilación parcial y contrato de relevo

Las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, de común acuerdo podrán concertar la conversión de su contrato en uno a tiempo parcial, con el fin de que éstos accedan a la jubilación parcial.

El trabajador como mínimo deberá tener 60 años de edad, y acreditar que reúne el periodo mínimo de carencia para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la seguridad social.

La reducción de su jornada será entre un mínimo del 25% y un máximo del 85%, y comportará asimismo, la reducción proporcional de su retribución equivalente a la de la jornada, que se reflejará en el contrato de trabajo, pudiendo acumularse su realización de forma semanal, mensual, anual, o total. En este último supuesto se computarán las horas de prestación efectiva de servicios hasta el fin de la vigencia del contrato y se efectuarán en el periodo que de común acuerdo se establezca.

Cuando el jubilado parcial no haya alcanzado la edad ordinaria de jubilación, las empresas vendrán obligadas a contratar a un trabajador mediante un contrato de relevo, a jornada completa o tiempo parcial, en cuyo caso como mínimo sustituya la proporción de jornada dejada vacante.

Si bien el trabajador relevista deberá pertenecer al mismo grupo profesional que el trabajador jubilado parcialmente, la prestación de sus servicios no necesariamente deberá realizarse en el mismo centro de trabajo al que pertenezca el trabajador sustituido pudiendo ser contratado el relevista en cualquier centro de trabajo que tuviera la empresa al que pertenezca el trabajador jubilado parcialmente y dentro del ámbito territorial de este convenio.

Disposición Adicional

Las partes acuerdan la creación de una comisión técnica para la adaptación de las categorías y grupos profesionales, así como la equiparación salarial que deberá concluir su trabajo antes del 30 de marzo de 2011.

Tablas convenio almacenistas de Alimentación con efectos 1 de enero de 2010

-	Salario base
No titulados:	-
Director	1.142,95
Jefe de personal	1.100,09
Jefe de división	1.108,87
Jefe de ventas	1.108,87
Jefe de compras	1.108,87
Encargado general	1.108,87
Jefe de sucursal	1.063,40
Jefe de almacén	1.063,40
Jefe de grupo	1.026,62
Jefe de cámara	1.026,62
Jefe de sección	1.032,79
Encargado est.	1.026,62
Intérprete	989,97
Personal mercantil propiamente dicho:	-
Viajante	989,97
Vendedor ambulante	985,54
Dependiente	986,61
Ayudante	873,22
Personal administrativo, técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho:	-
Director	1.136,82
Jefe de división	1.108,87
Jefe de admón.	1.063,40
Contable	989,97
Jefe sección admón.	1.032,79
Jefe infor. y prog.	1.032,79
Personal administrativo:	-
Cajero, cont. y taquí.	989,97
Oficial admón.	974,18
Administrativo	935,76
Aux. admón.	892,71
Aspirante 16 años	687,56
Aux. caja 16 a 18	687,56
Aux. caja	913,50
Personal de servicio y actividades auxiliares:	-
Rotulista	900,72
Jefe de taller	1.026,62
Prof. of. 1 chófer/rep.	989,97
Prof. oficial 2. ^a	953,22
Prof. oficial 3. ^a	934,90
Capataz	1.026,62
Mozo especialista	929,58

-	Salario base
Telefonista	837,79
Mozo	892,90
Env. y enfardador	837,79
Personal subalterno:	-
Conserje, cobrador, vigilante, ordenanza y portero	874,50
Personal de limpieza	837,79
OTROS CONCEPTOS	
Media dieta	15,00
Dieta completa	33,83
Gratificación vacaciones (art. 12)	198,82
Nocturnidad (art. 25)	101,25

2011/1892