

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

#### Delegación Territorial de Córdoba

Núm. 359/2021

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0124/2020

Código de Convenio: 14103692012021

Visto el Texto del "Convenio Colectivo de la empresa Frutas Valverde Córdoba, S.L.", suscrito el día 22 de diciembre de 2020, por la representación legal de la empresa y los trabajadores, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 26/2020, de 24 de febrero, y la Disposición Final Sexta del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre, el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre,

#### ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

Córdoba, 2 de febrero de 2021. Firmado electrónicamente: El Delegado Territorial, Ángel Herrador Leiva.

#### ACTA FINAL DE LA NEGOCIACIÓN DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FRUTAS VALVERDE CÓRDOBA, S.L.

En Córdoba, a 22 de diciembre de 2020, reunidos, de una parte la representación empresarial y de la otra la representación legal de los trabajadores, abajo citadas, con motivo de la negociación del Convenio Colectivo Provincial de la empresa Frutas Valverde Córdoba, S.L., iniciado el 9 de noviembre de 2020, y tras varias reuniones mantenidas al efecto, ambas partes.

Acuerdan

1) Dar por concluidas las negociaciones y por tanto aprobar por unanimidad de todos sus componentes el Convenio Colectivo de la empresa Frutas Valverde Córdoba, S.L. cuyo texto final y complemento se adjunta a la presente acta, como anexo.

2) Se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final a la Autoridad Laboral competente en cumplimiento del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, para su depósito, registro y publicidad del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Y en prueba de cuanto antecede y de conformidad con lo ex-

puesto firman todos los presentes, miembros de la comisión negociadora.

Asistentes

- Por la Dirección de la Empresa: Alberto Valverde Reus y José Javier Valverde Reus. Asesor. María Fernández Peinado (con voz pero sin voto).

- Por la Representación Legal de los Trabajadores: José Bute-lo Reyes, Isabel Jiménez Cabello, Jonathan Santos Peláez, Pablo Baena Hidalgo y Ana M<sup>a</sup> Muñoz Milla (todos ellos delegados sindicales de USO).

Asesor. Juan Manuel Moreno Crespo (con voz pero sin voto), responsable de la Federación de Servicios de Córdoba.

Hay varias firmas ilegibles.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FRUTAS VALVERDE CÓRDOBA, S.L.

#### ÍNDICE:

#### TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito Funcional, Personal y Territorial.

Artículo 2. Partes Signatarias.

Artículo 3. Eficacia y Alcance Obligacional.

Artículo 4. Ámbito Temporal, Vigencia, Prórroga y Denuncia.

Artículo 5. Vinculación a la Totalidad.

Artículo 6. Legislación y Derecho Supletorio.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Artículo 8. Condiciones más Beneficiosas, Absorción y Compensación.

#### TÍTULO II. CONTRATACIÓN

Artículo 9. Modalidades de Contratación y Contratos Indefinidos.

Artículo 10. Resolución unilateral del contrato.

Artículo 11. Período de prueba.

Artículo 12. Formación y Promoción Profesional.

Artículo 13. Promoción y Ascensos.

Artículo 14. Registro de Jornada.

#### TÍTULO III. CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 15. Organización del Trabajo.

Artículo 16. Jornada Laboral.

Artículo 16. Horas Complementarias Pactadas.

Artículo 17. Horas complementarias pactadas.

Artículo 18. Vacaciones.

Artículo 19. Excedencia.

Artículo 20. Licencias Retribuidas o Permisos.

Artículo 21. Permisos No Retribuidos.

#### TÍTULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS:

Artículo 22. Conceptos Retributivos.

Artículo 23. Salario Base. Revisión salarial.

Artículo 24. Forma de Pago.

Artículo 25. Plus de Antigüedad.

Artículo 26. Casos Especiales de Retribución. Trabajos de Superior e Inferior Categoría.

Artículo 27. Gratificaciones Extraordinarias.

Artículo 28. Horas Extraordinarias.

Artículo 29. Complemento de Diferencia de Salario Consolidado.

Artículo 30. Anticipo del Salario.

Artículo 31. Pérdida de Condición Beneficiosa Adquirida.

#### TÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 32. Clasificación Profesional.

Artículo 33. Traslados.

Artículo 34. Movilidad Interna.

#### TÍTULO VI. MEJORAS SOCIALES

Artículo 35. Seguro Colectivo.

## TÍTULO VII. SALUD LABORAL

Artículo 36. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

Artículo 37. Prendas de Trabajo.

Artículo 38. Cláusula de Igualdad.

Artículo 39. Delegados de Personal y Comités de Empresa.

Artículo 40. Garantías.

## VIII. CAPÍTULO RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y NORMAS DE CONSULTA

Artículo 41. Normas de Conducta.

Artículo 42. Régimen Disciplinario.

Artículo 43. Régimen de Sanciones.

Artículo 44. Prescripción de Faltas.

## IX. CAPÍTULO MEJORAS SOCIALES

Artículo 45. Incapacidad Temporal (IT).

Artículo 46. Reconocimientos Médicos.

Artículo 47. Indemnización por Cese.

## X. CAPÍTULO POLÍTICAS SOCIALES

Artículo 48. Protección a la Maternidad.

## XI. CAPÍTULO ACCIÓN SINDICAL

Artículo 49. Delegados de Personal.

Artículo 50. Competencias de los Comités de Empresa.

Artículo 51. Garantías Sindicales.

## XII. CAPÍTULO CLAUSULA DE INAPLICACIÓN

Artículo 52. Cláusula de Inaplicación.

## ANEXO I. TABLA SALARIAL.

TABLA SALARIAL 2020.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FRUTAS

VALVERDE CÓRDOBA, S.L.

## TÍTULO I

## DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1. Ámbito funcional, personal y territorial**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo de la totalidad del personal que presta sus servicios para los centros de trabajo de la entidad FRUTAS VALVERDE CÓRDOBA S.L., que tiene enclavados en Córdoba, así como los que, en un futuro, pudieran adscribirse a la misma, siendo su ámbito Córdoba o su ámbito provincial.

**Artículo 2. Partes signatarias**

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, la Federación Provincial de Servicios de U.S.O. y sus miembros del Comité como Representación Laboral, y, de otra parte, la Dirección de Empresa de FRUTAS VALVERDE CÓRDOBA, S.L., en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

**Artículo 3. Eficacia y alcance obligacional**

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a toda la empresa y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

**Artículo 4. Ámbito temporal, vigencia, prórroga y denuncia**

- Duración. La duración del presente convenio será de tres años.

- Vigencia. El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

- Denuncia. La denuncia se deberá realizar según establece el Art.89 del Estatuto de los Trabajadores por quienes están legitimados para negociar, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prorro-

gas, efectuada la denuncia, la comisión negociadora se constituirá, en un plazo de treinta días desde la fecha de denuncia.

Al finalizar el plazo de vigencia, el presente convenio se entenderá prorrogado de año en año, en caso de no existir denuncia por alguna de las partes.

No obstante, lo anterior, el Convenio Colectivo quedará prorrogado íntegramente hasta que un nuevo Convenio lo sustituya, pudiéndose modificar algunos de sus artículos quedando anexados al mismo.

**Artículo 5. Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, constituirán un todo orgánico e indivisible. En el supuesto de que la autoridad laboral o la jurisdicción social, en uso de sus competencias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto algún precepto o apartado del presente convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad, siempre que alguna de las partes, lo requiera expresamente.

En cualquier caso, el presente convenio, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, prevaleciendo frente a cualquier otro de carácter sectorial, provincial, autonómico o nacional que pudiera publicarse, tomando como referencia para tal afirmación la nueva redacción del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 6. Legislación y Derecho Supletorio**

En lo no previsto por el presente convenio colectivo, se aplicará, con carácter supletorio, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente, en especial en lo que, a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere, así como el Acuerdo Marco del Comercio (AMAC) de fecha 8 de Enero de 2018. Posteriores modificaciones, en su caso, deberán ser ratificadas por la comisión negociadora.

**Artículo 7. Comisión Paritaria**

A los efectos de mantener la línea de negociación, y velar por la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo aprobado, se constituye Comisión Paritaria, compuesta inicialmente por los integrantes de la mesa de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, con domicilio en 14.010, Córdoba, en Avenida de Las Lonjas, s/n; Mercacórdoba, Módulo frutas -3.

Dicha Comisión entenderá necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cualesquiera cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, así como adecuar el convenio a los cambios normativos que se produzcan durante su vigencia.

Los acuerdos de la Comisión paritaria se adoptarán por unanimidad y tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, podrá ejercitarse las acciones que se estimen pertinentes. Es decir, la resolución de la Comisión Paritaria tendrá carácter previo al planteamiento formal en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA) y posterior acceso a la vía jurisdiccional.

**Artículo 8. Condiciones más beneficiosas, absorción y compensación**

Las condiciones establecidas en este convenio tienen el carácter de mínimas, por lo que se respetarán las situaciones más favorables obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente. Las retribuciones pactadas en el presente convenio tienen carácter de absorbibles por cualquier mejora establecida o que en el futuro pueda establecerse, siempre que sea por similar concepto,

cualquiera que sea su denominación y forma de percepción, ya sean éstas concedidas por contrato individual o colectivo o por disposiciones legales o normas de obligado cumplimiento de fecha posterior.

## TÍTULO II CONTRATACIÓN

### **Artículo 9. Modalidades de contratación y contratos indefinidos**

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, salvo para las cuestiones reguladas en el presente convenio.

### **Artículo 10. Resolución unilateral del contrato**

El personal laboral del presente convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de esta empresa, habrá de comunicarlo a Dirección con al menos quince días de antelación a la fecha prevista para dejar de prestar sus servicios. El incumplimiento por parte del trabajador del citado preaviso dará derecho, a deducir de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada fecha de retraso en el aviso. Igualmente se deducirán todas las cuantías que el trabajador adeudase a la empresa.

Si el contrato de trabajo es eventual de un año o más de duración, la empresa se obliga a preavisar al trabajador con al menos quince días de antelación, la falta de preaviso anterior llevará aparejado el abono de una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar al trabajador.

### **Artículo 11. Periodo de Prueba**

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato. El mismo no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional.

Salvo lo especialmente regulado en relación a ciertas modalidades de contratación, el periodo de prueba se establece en:

- Personal no cualificado: 20 días.
- Cualificados/as y administrativos/as: 30 días.
- Titulados/as: 45 días.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, maternidad, paternidad, adopción y/o acogimiento interrumpirán el cómputo del periodo de prueba.

### **Artículo 12. Formación y Promoción Profesional**

La Empresa se compromete a establecer un sistema de formación consignando en sus presupuestos anuales la correspondiente partida económica.

La Empresa, directamente, o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los/as trabajadores/as a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo o mejor capacitación profesional del personal. Cuando estos cursos se realicen en horas de trabajo, la asistencia del/a trabajador/a será obligatoria.

La formación podrá impartirse en modalidad presencial, a distancia, teleformación o mixta, para así facilitar el acceso a la formación de los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares.

Cuando la empresa realice cursos de perfeccionamiento y el trabajador/a participe en los mismos, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia, serán por cuenta de aquella.

El personal que haya superado estos cursos, podrá solicitar su inclusión en la lista de aspirantes con expectativas a desempeñar las funciones de la categoría para la que haya quedado capacitado. Esta lista sólo será de aplicación para los nombramientos provisionales en situaciones previsibles, sin que el funcionamiento normal de la Empresa pueda verse interferido.

El Comité de Empresa, mediante una Comisión constituida al efecto, participará en la determinación de los cursos a impartir y en la selección de personal.

La formación obligatoria deberá desarrollarse durante la jornada laboral.

### **Artículo 13. Promoción y ascensos**

- Promoción:

El personal fijo de la Empresa tendrá derecho a ser promovido y ocupar las vacantes que pudieran producirse o los nuevos puestos de trabajo que pudieran crearse, para lo cual se anunciarán previamente las plazas a cubrir, enviando información al Comité de Empresa.

El personal fijo discontinuo y fijo a tiempo parcial podrá acceder a cualquier plaza de nueva creación, que se convoque en la Empresa, siempre que reúna los requisitos necesarios.

Si cumplimentando el procedimiento anterior, la vacante/s no llegasen a cubrirse, podrá recurrirse a personal de fuera de la Empresa para ocupar las plazas citadas.

- Ascensos:

Los ascensos del personal, cuando haya vacante que precise cubrirse, de la correspondiente categoría en la plantilla, se efectuarán con arreglo a las normas siguientes:

- El Ayudante de Dependiente/a se proveerá entre Aprendices y reponedores.
- Los/as Dependientes/as Mayores y Jefes/as de Grupo y Almacén se designarán entre los Dependientes/as.
- Las plazas de Capataz y Mozo/a especializado/a se proveerán por la Empresa entre los Mozos/as especializados/as y Mozos/as, respectivamente.

### **Artículo 14. Registro de jornada**

Los trabajadores suscriben la obligación de realizar el registro de jornada al inicio y finalización de la misma, mediante cualquier medio admitido.

Asimismo, la empresa garantizará, organizará y documentará este registro de jornada, garantizando y proporcionando sin coste alguno para el trabajador, la entrega de los medios necesarios, así como la información de cómo debe llevar a cabo su aplicación. Y se facilitará información instantánea a cualquier trabajador que lo solicite.

## TÍTULO III

### CONDICIONES DE TRABAJO

### **Artículo 15. Organización del trabajo**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización o racionalización que considere oportuno, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información y negociación, debiendo siempre informar al Comité de Empresa como representantes legales de los trabajadores. Cuando la Dirección de la Empresa confeccione el Calendario Laboral y Cuadro de Horarios, dará audiencia a los/as representantes/as de los/as trabajadores/as al objeto de tomar en consideración las sugerencias que puedan formularse.

### **Artículo 16. Jornada laboral**

La jornada laboral ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

En el supuesto de jornada partida y salvo pacto en contrario, existirá un descanso mínimo de dos horas y treinta minutos, siempre que se respete la duración máxima de la jornada diaria.

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

Cuando por razones comerciales o de competencia sea preciso la apertura durante toda la semana, en cuyo caso la jornada semanal se distribuirá de lunes a domingos, respetándose siempre los descansos legalmente fijados. De esta situación especial que implicaría el trabajo en domingo y/o festivo se compensará, con el doble de descansos equivalentes al tiempo trabajado o en su defecto con el abono de una cantidad fija equivalente al sueldo base junto con su complemento de antigüedad por dos, es decir, el equivalente de un día más sueldo.

El trabajo en domingo o festivo deberá ser notificado a los trabajadores a través de sus representantes legales, al menos con 10 días de preaviso, informándoles al propio tiempo del sistema de compensación en el caso de exceso de jornada.

Cuando se establezcan en los establecimientos jornadas, que incluyan la apertura en festivos, a fin de cubrir las necesarias garantías para su apertura, se establecerán turnos rotativos, siempre garantizando los descansos legales fijados al efecto, siendo siempre prioritario el cubrir estas jornadas con voluntarios y si no fuera posible por circunstancias laborales con el resto de personal de la empresa siguiendo los descansos legales fijados al efecto.

Durante los días 24 y 31 de diciembre, la jornada laboral será de 4 horas en jornada matinal. El resto de horas trabajadas se compensarán como simples.

Semana Santa: Los días lunes, martes y miércoles, se efectuará jornada ordinaria, siendo festivos Jueves, Viernes y Sábado Santo siendo este último festivo laborable y compensable por las horas trabajadas como simples.

En aquellas empresas con acuerdos sobre festivos, estos serán respetados.

Feria capital y provincia:

- Tiendas tradicionales: apertura solo en horario de mañana de lunes a sábado. Compensable con un día de descanso.

- Resto de secciones: apertura normal y se compensa con un día de descanso a aquellos trabajadores que trabajen el sábado.

Los días mencionados serán fijados por la Comisión Paritaria del Convenio en base a la certificación que a tal efecto expida el Excmo. Ayuntamiento.

#### **Artículo 17. Horas complementarias pactadas**

Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas complementarias pactadas, previo pacto por escrito, en contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual y siempre que no excedan del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Así mismo y, debido a la especialidad del sector y que conlleva en determinadas ocasiones una acumulación de tareas y servicios a realizar, el preaviso de la realización de horas complementarias pactadas se reduce doce horas.

La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias (Directiva 97/81/CE, del Consejo, de 15 de diciembre):

- La atención de responsabilidades familiares (37.5 ET).
- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

En caso de la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

En cuanto a la retribución de las horas complementarias las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

#### **Artículo 18. Vacaciones**

Todo el personal tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales con carácter general, a razón de todos los conceptos retribuidos.

Las vacaciones serán concedidas de forma rotativa para todo el personal y se disfrutarán a razón de una quincena en periodo estival y los restantes en periodo invernal, con arreglo a las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en relación a la época de su disfrute.

En aquellos supuestos en los cuales se produzca suspensión y/o interrupción de periodo de vacaciones, por necesidades de cobertura de otro puesto de trabajo por baja de I.T. superior a cinco días laborales, los trabajadores que vieren interrumpido o modificado su periodo vacacional tendrán nuevo derecho de elección preferente, a aquellos que hubieren sido sustituidos, que deberán relegar su derecho a la conclusión del periodo vacacional general, así mismo, el/la trabajador/a por necesidades del servicio vieren interrumpido o modificado su periodo vacacional se le concederán 2 días de más de vacaciones o 1 día y una cantidad fijada en a pactar con la empresa en este presente convenio.

Si durante el disfrute de vacaciones se causara baja por Incapacidad Temporal, quedarán interrumpidas. Una vez producida el alta médica el/la trabajador/a continuará disfrutando sus vacaciones hasta la fecha prevista inicialmente para su incorporación. El total de días no disfrutados como consecuencia de la IT se disfrutarán de forma negociada. Si una vez programado el periodo vacacional y con carácter previo al inicio de dicho periodo, el/la trabajador/a se viera afectado de Incapacidad Temporal, se retrasará el disfrute de las vacaciones. Finalizado el periodo de IT, el trabajador deberá incorporarse previamente a su Servicio y acordar con su Jefatura el periodo vacacional que le corresponda dentro del año natural.

Igualmente se tendrá derecho al disfrute de las vacaciones tras el periodo de licencia por gestación, siempre que no se haya disfrutado previamente.

Del período de vacaciones que corresponda a cada trabajador/a no podrá en ningún caso descontarse los permisos o licencias que por otras causas se le concedan durante el año.

Igualmente se concederá 1 día de descanso en la Feria de Mayo al personal fijo y personal con contrato temporal superior a un año, disfrutando el resto de personal que no alcance el año de antigüedad, la parte proporcional al tiempo de permanencia continuada en la Empresa, y en todo caso, toda contratación laboral que en la Feria de Mayo supere los 6 meses de prestación de servicio continuada generará el derecho al disfrute de un día de descanso de feria.

Se aceptarán cambios de turnos de vacaciones entre operarios/as de un mismo centro de trabajo si son de la misma categoría y turno.

#### **Artículo 19. Excedencia**

A) Voluntaria:

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, sin que se compute el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio.

Entre una excedencia voluntaria y otra habrá de mediar al menos dos años, salvo que concurra la condición contenida en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso se aplicará lo allí establecido.

Deberá ser solicitada por escrito e informada a la Empresa. El plazo de concesión o denegación no podrá exceder de 20 días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

- a) Falta de Personal.
- b) No llevar como mínimo dos años al servicio de la Empresa.
- c) Haber disfrutado de otra excedencia en los últimos dos años.

Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso 30 días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

El/la trabajador/a que solicite excedencia por dos años tendrá derecho a ocupar de manera automática su plaza una vez finalizado el periodo de excedencia.

B) Para el cuidado de hijos y familiares:

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

C) Excedencia por violencia de género o para víctimas del terrorismo:

Las víctimas de violencia de género o que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la empresa. Durante el primer año tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad y derechos del régimen de seguridad social que sea de aplicación.

D) Excedencia pactada:

En el resto de cuestiones sobre excedencias se estará a lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.

En todo caso, si existe acuerdo, formalizado por escrito, entre la empresa y la persona solicitante de la excedencia voluntaria, se podrá modificar tanto el plazo de duración de la excedencia como el tiempo que ha de transcurrir desde el final de una anterior excedencia para solicitar otra nueva.

#### **Artículo 20. Licencias retribuidas o permisos**

Los trabajadores comprendidos en este convenio tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso y licencias retribuidas, como si fueran efectivamente trabajados:

- a) 15 días hábiles y laborables en caso de matrimonio o formalización de pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente, que en ningún caso podrá ser de nuevo solicitado hasta transcurridos 5 años del disfrute anterior.
- b) Cuatro días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización

que precise reposo domiciliario, de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

Y dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador/a se desplace fuera de la provincia, el plazo será de dos días más. Salvo en el supuesto del fallecimiento, este permiso se podrá disfrutar en tanto persista el hecho causante, en días consecutivos o de forma discontinua.

c) En gestación, se aplicará lo dispuesto legalmente.

Permiso por paternidad y maternidad: Se aplicará lo dispuesto legalmente y además la Empresa concederá dos días más que se disfrutarán de forma ininterrumpida al permiso legal de paternidad.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido 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 la duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) 1 día hábil y laborable por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, que habrá de justificarse por el facultativo, cuando precise la asistencia a consultorio médico en horas de jornada de trabajo.

g) 1 día hábil laboral de asuntos propios, sin necesidad de justificación, que habrá de solicitarse con al menos 10 días de antelación. No podrá coincidir con Semana Santa, Feria ni Navidad, y tampoco podrá coincidir en el disfrute de los referidos días de asuntos propios más del 33% de la plantilla del departamento o sección de que se trate. Para disfrutar de este permiso, el solicitante deberá acreditar como mínimo unaño de antigüedad en la empresa.

h) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información, preparación, así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo y que los mismos tengan lugar en el ámbito geográfico de este convenio.

i) 1 día por matrimonio de hijos, hermanos o padres cuando éste sea en día laborable. Cuando por tal motivo se desplace fuera de la provincia, el plazo será de 1 día más.

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

k) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Desde la reincorporación de la trabajadora que ha sido madre a su centro de trabajo hasta el día en el que el bebé cumple nueve meses de edad, madre o padre pueden hacer uso del permiso de lactancia, optando a su elección por una de las siguientes posibilidades:

- a) Ausentarse una hora diaria de su puesto de trabajo.
- b) Incorporarse a su puesto media hora después del inicio de su jornada de trabajo, o ausentarse media hora antes de la finalización de la misma.
- c) Acumular el permiso de lactancia en jornadas de trabajo

completas. En el caso de beneficiarse de esta opción, el cálculo se realizará de la siguiente forma:

1. Se cuentan las jornadas en las que la trabajadora acudiría efectivamente a su puesto desde la reincorporación tras el parto hasta los nueve meses de edad del bebé.

2. El número de jornadas que resulta es equivalente al número de horas de lactancia que la trabajadora va a acumular.

3. El cociente que resulta de dividir las horas de lactancia totales acumuladas por la duración de la jornada diaria de la trabajadora, establecida según su contrato, proporciona el número de días completos que la trabajadora retrasará su reincorporación a cuenta del permiso de lactancia, contando esos días uno a uno de aquellas jornadas en las que la trabajadora acudiría efectivamente a su puesto de no haber optado por esta acumulación.

#### Artículo 21. Permisos no retribuidos

a) En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y parejas de hecho, desde la finalización del permiso retribuido y hasta el tiempo que determine el facultativo.

b) En los casos de adopción, guarda con fines adoptivos o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información, preparación, así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

### TÍTULO IV

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Artículo 22. Conceptos retributivos

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el Salario Base de los Grupos Profesionales, Complementos y Pluses que se pudieran establecer y Gratificaciones Extraordinarias.

Las remuneraciones o retribuciones que venga aplicando la Empresa en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, quedan totalmente sustituidas por las Tablas Retributivas que se insertan en los anexos del mismo.

#### Artículo 23. Salario Base

Será el que corresponda a cada trabajador afectado por el presente Convenio, en función de su encuadramiento en el grupo profesional correspondiente, según la descripción fijada en el presente convenio y definida en la tabla desarrollada del mismo.

Se devengará durante todos los días naturales, computándose como uno de los conceptos retributivos aplicables a efectos de pagas extraordinarias y vacaciones.

- Revisión Salarial.

Las retribuciones que figuran en el Convenio se verán incrementado por el IPC.

#### Artículo 24. Forma de pago

El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponder a cada empleado/a, se efectuará mensualmente y se realizará a través de ingreso en cuenta bancaria o entrega de un talón nominativo, a elección del/a empleado/a.

#### Artículo 25. Plus de Antigüedad

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio cobrarán en concepto de antigüedad los porcentajes que a continuación se indican, calculándose éstos sobre el Salario Base:

Desde mes	Hasta mes	%
0 meses	24 meses	0.00%

25 meses	48 meses	3.00%
49 meses	60 meses	5.00%
61 meses	72 meses	7.00%
73 meses	Adelante	9.00%

Las personas trabajadoras que perciban un porcentaje o importe superior al que resultara de aplicar la tabla anterior, mantendrán dicha diferencia como un complemento personal de antigüedad no compensable ni absorbible por ningún otro concepto.

La antigüedad comenzará a devengarse desde el día uno del mes en que se cumpla.

#### Artículo 26. Casos especiales de retribución. Trabajos de superior e inferior categoría

La Dirección, mediante comunicación escrita al/a la interesado/a y enviando copia de la misma al Comité de Empresa, podrá encomendar a un/a trabajador/a la realización de funciones o tareas que correspondan a la categoría superior a la que ostenta el/la mismo/a por la calificación profesional que tenga reconocida.

Los nombramientos provisionales de categoría superior tendrán una duración máxima de 3 meses, siendo revisados conjuntamente por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa en la Comisión Paritaria al objeto de crear las plazas por los procedimientos establecidos en el presente Convenio y siempre que se trate de trabajos permanentes en la actividad de la Empresa, excepto para el personal técnico titulado, en que el plazo podrá ser de seis meses.

Durante el tiempo que un/a trabajador/a realice funciones de superior categoría mediante nombramiento provisional, tendrá derecho a percibir la diferencia existente entre las retribuciones que venga percibiendo por su clasificación y las que corresponden a las funciones que efectivamente realiza. Cuando las funciones de superior categoría se realicen de forma perentoria y sin nombramiento provisional, el/la trabajador/a percibirá 3,00 euros/día por cada nivel de diferencia entre la categoría profesional que ostenta y la que realice.

Cuando se trate de la sustitución de un/a Capataz/a o Encargado/a, el/la trabajador/a que haya de efectuarla será el que designe la Empresa, oído el Comité de Empresa, debiendo comunicarse esta decisión por escrito al trabajador/a.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección de la Empresa precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá serlo por el tiempo imprescindible para su atención, manteniéndose la retribución y demás derechos inherentes a la categoría profesional del/de la interesado/a, debiendo comunicarse esta decisión por escrito al/a la trabajador/a y enviarse copia de la misma al Comité de Empresa.

Los trabajos de inferior o superior categoría no podrán recaer de manera reiterada sobre los/as mismos/as trabajadores/as.

Si la adscripción a plaza de inferior categoría se realiza a petición del/de la trabajador/a, éste/a percibirá solamente el salario correspondiente a la plaza que pasa a desempeñar.

Se conformará una relación con las personas que hayan aprobado plazas mediante los futuros procesos de selección en promoción interna en cada categoría profesional, asumiendo ambas partes negociadoras el compromiso de establecer un mecanismo rotativo y temporal para que las personas que conformen dicha relación puedan ocupar las plazas vacantes de categoría superior hasta tanto sean cubiertas mediante los correspondientes procesos de selección y siempre que lo exijan las necesidades de la Empresa.

**Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias**

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán al personal a su servicio tres gratificaciones extraordinarias consistentes en:

- Paga Extra de Julio: Una mensualidad de salario base más la antigüedad. El periodo de devengo será del 1 de julio al 30 de junio y se abonará el 15 de julio.

- Paga Extra de Diciembre: Una mensualidad de salario base más la antigüedad. El periodo de devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abonará el 15 de diciembre.

- Paga Extra de Marzo: Una mensualidad de salario base más la antigüedad. El periodo de devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior, y se abonará el 15 de marzo.

Las empresas podrán prorratear estas gratificaciones a lo largo del año.

Quienes ingresen o cesen en la empresa durante el transcurso del año percibirán las gratificaciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

**Artículo 28. Horas Extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo o fracción que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, especificada en el calendario laboral.

En todo caso, siempre y cuando exista acuerdo entre la empresa y el trabajador, se podrá compensar las horas extraordinarias por descansos en una proporción igual a la expresada para la determinación económica de la hora extraordinaria. Esta compensación se realizará en un periodo máximo de dos meses, prioritariamente por días completos de descanso.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo las que se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como horas extraordinarias.

**Artículo 29. Complemento de diferencia de salario consolidado**

En el caso de aquellos trabajadores que pasaran a una categoría cuyo salario sea inferior al que vinieran percibiendo, pasarán a percibir el de la nueva categoría, excepto si son por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. Si la Dirección de la Empresa precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá serlo por el tiempo imprescindible para su atención, manteniéndose la retribución y demás derechos inherentes a la categoría profesional del/de la interesado/a, debiendo comunicarse esta decisión por escrito al/a la trabajador/a y enviarse copia de la misma al Comité de Empresa.

Y las diferencias que se pongan de manifiesto entre lo que cobraba y la nueva categoría, tanto para trabajos de superior como de inferior categoría, se mantendrán como más beneficiosas e irán reflejadas en el concepto de complemento de diferencia de salario consolidado, que igualmente irá prorrateado en 12 mensualidades.

**Artículo 30. Anticipo del salario**

El trabajador/a tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas. En el momento del pago del salario, o en su caso anticipos cuenta, el trabajador/a firmará el recibo correspondiente (cuyo modelo se adjunta a conti-

nuación) y se le entregará copia del mismo.

El importe de los devengos de carácter fijo, se realizará por parte de la Empresa, dentro de los tres días hábiles del siguiente mes y los anticipos de salario, para quién lo solicite, le serán abonados por la empresa el día 15 de cada mes.

"En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 201\_\_

Yo D./Dña. \_\_\_\_\_ con NIF \_\_\_\_\_ con domicilio en \_\_\_\_\_ mediante la presente vengo a solicitar la concesión de un anticipo de mi salario en concreto el importe de \_\_\_\_\_ €, a descontar en mi próxima nómina, y ello en atención a lo establecido en el artículo 29.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Y para que así conste firmo la presente en el lugar y fecha indicado ut supra".

**Artículo 31. Pérdida de condición beneficiosa adquirida**

Si cualquier trabajador/a que estuviera en situación de alta en la empresa a la entrada en vigor de este convenio colectivo de empresa, causará baja en la empresa por voluntad propia, y de nuevo fuese contratado/a por la empresa, éste/a perderá las condiciones más beneficiosas adquiridas y las condiciones económicas aplicables que les serán de aplicación serán las del presente convenio.

En el caso de que la causa citada fuera por cualquier otra circunstancia ajena a la voluntad propia del trabajador, y de nuevo fuese contratado/a por la empresa, éste/a no perderá las condiciones más beneficiosas adquiridas y las condiciones económicas aplicables que les serán de aplicación serán las del presente convenio, manteniendo antigüedad y de resto de pluses adquiridos anterior al cese del trabajador.

**TÍTULO V****CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 32. Clasificación Profesional**

Se establece con carácter general para el personal sujeto por el presente Convenio Colectivo, cinco grupos profesionales, que a su vez se determinan por la formación y la preparación para el desarrollo de sus cometidos específicos.

Con los nuevos grupos profesionales que se desarrollan en este Convenio, se pretende simplificar el número de categorías, y aplicar a cada trabajador la categoría en función de las tareas desempeñadas.

El personal a que se refiere este Convenio se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican y que adjuntan en el anexo:

**GRUPOS:****GRUPO A:**

Aprendiz  
Ayudante de Primer año.

**GRUPO B:**

Ayudante de Segundo Año. Auxiliar Administrativo.

**GRUPO C:**

Ayudante de Tercer Año.  
Dependiente.

Conductores.

Repartidores.

Envasadores.

Administrativos.

Segundos Encargados.

**GRUPO D:**

Encargado de Tienda.

Encargado de Almacén.

Contable.

**GRUPO E:**

Jefe de Administración.

Supervisor.

### DESCRIPCIÓN Y DEFINICIÓN DE PUESTOS

Invasador/a. Es quién realiza las funciones propias de envasado de los distintos artículos. Tiene conocimiento del manejo de las máquinas para tal fin y colabora en las labores de limpieza y mantenimiento de útiles e instalaciones.

Conductor/a. Es quien conduce un vehículo de más de 3.500 kg de PMA sin ayudante para la carga, descarga o entrega de las mercancías y estando en posesión de las autorizaciones administrativas. Posee el carnet de "primera". Mantiene la limpieza y buen funcionamiento del vehículo y colabora en las labores de limpieza y mantenimiento de útiles e instalaciones.

Repartidor/a. Es quien conduce un vehículo de menos de 3.500 kg de PMA sin ayudante para la carga, descarga o entrega de las mercancías y estando en posesión de las autorizaciones administrativas. Mantiene la limpieza y buen funcionamiento del vehículo y colabora en las labores de limpieza y mantenimiento de útiles e instalaciones.

Encargado/a de Almacén: Es quién está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc. Organiza a los preparadores de pedidos o conductores y repartidores junto con el departamento de personal. Colabora en las labores de limpieza y mantenimiento de útiles e instalaciones.

Ayudante/a. Es el empleado/a que, auxilia a los Dependientes/as en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta. colabora en las labores de limpieza y mantenimiento de útiles e instalaciones.

Dependiente/a. Es el empleado/a encargado/a de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar el público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc.); deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas. Colabora en las labores de limpieza y mantenimiento de útiles e instalaciones.

Encargado/a de sucursal o establecimiento: Mismas funciones que el dependiente/a. Dependen de él las categorías inferiores y colabora en la gestión de recurso humanos. Colabora en las labores de limpieza y mantenimiento de útiles e instalaciones.

Supervisor/ra: Es el que observa, dirige a todo el personal para orientar y vigilar el cumplimiento de todas sus funciones, asignándoles para ello cuántas tareas cuántos medios y recursos sean necesarios para ello, adecuando y coordinando los equipos disponibles para la realización de los trabajos a ejecutar, con el fin de obtener la mayor rentabilidad empresarial. Puede sustituir a sus superiores por vacaciones o ausencias.

Contable: Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc. Se considerarán incluidos en esta categoría los Taquimecanógrafos/as que tomen al dictado un mínimo de ciento veinte palabras por minuto y las traduzcan directa y correctamente a máquina en seis.

Auxiliar Administrativo/a: Es quién, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los Oficiales/as y Jefes/as en la ejecución de trabajos propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los Taquimecanógrafo/as que, sin llegar a la velocidad exigida para los Oficiales/as, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto traduciéndolas en seis.

En determinados sectores, puede realizar el auxiliar, además, otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar los pesos, etc.

### Artículo 33. Traslados

La Dirección de la empresa, podrá establecer el traslado de trabajadores de un centro a otro, por necesidades de la venta, para cubrir vacaciones o para sustituir a personal en formación y en general por causas técnicas, organizativas o de producción.

### Artículo 34. Movilidad interna

Por seguridad en el empleo, y con el fin de permanecer en la empresa, el trabajador que, desempeñando trabajos de su grupo profesional, bien por una bajada de productividad, bien por motivos de horarios, jornadas, turnos, etc., no desarrolle correctamente su trabajo, o no estuviese satisfecho con el mismo, podrá solicitar una modificación de grupo profesional, adecuada a sus necesidades y preferencias, pasando a percibir el salario del nuevo grupo, incluso si resultase inferior.

En caso de que el trabajador no lo solicite, y afecte a la productividad de la empresa, previo informe redactado por ésta y entregado a los Representantes de los Trabajadores y contrastado con éstos, pasará a un grupo inferior, y siempre llevándolo a cabo con lo establecido en legislación vigente.

## TÍTULO VI

### MEJORAS SOCIALES

### Artículo 35. Seguro Colectivo

La Empresa se compromete a suscribir pólizas de seguro colectivo a favor de sus trabajadores por un capital, durante la vigencia del presente Convenio de 44.500€, por las contingencias de muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo.

## TÍTULO VII

### SALUD LABORAL

### Artículo 36. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función a los riesgos inherentes al trabajo.

Las partes se comprometen a velar por la prevención de riesgos laborales, que permita la erradicación de los accidentes de trabajo en la empresa. Para la designación de los Delegados de Prevención se procederá:

1) Los Delegados de Personal serán asimismo los Delegados de Prevención, que ejercerán sus funciones de forma mancomunada.

2) En aquellos centros donde se haya constituido Comité de Empresa propio, el Delegado de Prevención, será designado por votación realizada por los miembros del comité.

3) En aquellos centros, en los que bien no exista representación de los trabajadores, o no sea preceptivo por número la elección de delegado de prevención será nombrado, por la empresa, un encargado, como abanderado de prevención.

4) Las competencias de los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud serán ejercidas por los Comités Intercentros de Seguridad y Salud como interlocutor del conjunto de

los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio.

#### **Artículo 37. Prendas de trabajo**

A los trabajadores que procedan, se les entregará dos uniformes en la temporada de invierno, y otros dos en la de verano, que serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas, y calzado cuando sea necesario.

Será obligación del trabajador cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias.

Los trabajadores que cesen en la empresa, por cualquier causa, deberán devolver a la empresa los uniformes que en el momento del cese estuvieran en su poder.

#### **Artículo 38. Cláusula de igualdad**

Las partes firmantes se comprometen a velar por la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, religión o convicciones; y también velar por que la aplicación de las normas laborales no suponga infracciones que pudieran menoscabar el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres afectados por este Convenio y a suscribir de conformidad con lo preceptuado en el Real Decreto Ley 6/2019 la realización e implantación de un Plan de Igualdad en los plazos señalados.

#### **Artículo 39. Delegados de Personal y Comités de Empresa**

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala establecida en el apdo. e), artículo 68 ET.

El citado crédito horario requiere previo aviso y justificación (artículo 37.3 Estatuto de los Trabajadores) por la necesidad de organizar el proceso productivo.

#### **Artículo 40. Garantías**

Los delegados/as o miembros de los Comités de Empresa, gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los trabajadores y de los derechos y obligaciones que la Legislación les otorga.

Estos artículos aquí recogidos, se detallarán en profundidad en el Capítulo XI Acción Sindical.

### VIII CAPÍTULO

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y NORMAS DE CONSULTA

#### **Artículo 41. Normas de conducta**

Considerando que el objetivo final de Frutas Valverde Córdoba, S.L., junto a la comercialización de sus productos, es el servicio y la atención al cliente, deben fijarse normas que, aun siendo elementales, deben garantizarse mediante la incorporación al presente texto, de nueva normativa en el régimen disciplinario establecido.

Entre ellas, merece especial atención, la necesaria higiene, tanto en la imagen personal como en el vestuario empleado, entendiéndose, que, en ningún caso, corresponden tales normas a cuestiones de índole personal, si no, al cumplimiento con decoro, de la atención directa a los clientes.

Se relacionan, por tanto, con carácter enunciativo y no exclusivo algunas de las normas que deberán cumplirse por el personal en el desarrollo de sus cometidos habituales:

- 1) Tratamiento educado y amable al cliente.
- 2) La asistencia al puesto de trabajo deberá realizarse debidamente aseado, y en su caso afeitado
- 3) De contar con barba, esta, deberá estar arreglada y aseada.
- 4) Deberán acudir a su puesto de trabajo, con el uniforme facilitado

en su caso, limpio, planchado, y convenientemente ajustado a su talla, El calzado deberá encontrarse limpio y en buen estado.

5) Todo trabajador/a responsable de un equipo mecánico de trabajo, tendrá la obligación durante la jornada laboral de la buena conservación y de las operaciones elementales de mantenimiento del mismo, pudiéndose exigir las responsabilidades disciplinarias correspondientes en caso contrario.

Los trabajadores que presten sus servicios de cara al público deberán tener en cuenta normas que van relacionadas con lo anterior, y vinculadas además con el cumplimiento de la normativa sanitaria de manipulación de alimentos, y de prevención de riesgos laborales.

Igualmente se pacta eliminar el uso de piercings, así como mascar chicle, durante la jornada laboral.

Mientras el trabajador haga uso del uniforme facilitado por la empresa o del vehículo de la misma, deberá respetar todas las normas establecidas en el Convenio, aunque no esté dentro de su jornada laboral o dentro de las instalaciones de la empresa, puesto que se está identificando como personal de Frutas Valverde Córdoba, S.L.

#### **Artículo 42. Régimen disciplinario**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes, pudiendo la empresa verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control a través de los medios audiovisuales e informáticos instalados, el cumplimiento del personal de sus obligaciones y deberes laborales. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

##### **A. Faltas Leves**

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de 15 minutos en un mes, siempre que de esos retrasos no deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para la empresa, en cuyo caso se calificará de grave o muy grave.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se origina perjuicio grave a la empresa o a algún trabajador, esta falta se podrá considerar como grave o muy grave.
3. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización, o causa justificada.
4. No hacer llegar al Departamento de Personal de la empresa los oportunos partes de baja, confirmación y alta correspondientes a la situación de incapacidad temporal, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo realizado en la fecha en que se produjo la situación mencionada.
5. No seguir los procedimientos e indicaciones de la empresa.
6. Pérdida de las herramientas de trabajo, entre otros.
7. No tener el centro de trabajo limpio, así como las cámaras de frío o congelado, mesas de trabajo, armarios estanterías, etc, etc.
8. Olvidarse de los productos para los clientes de forma continuada.
9. No tener guardada correctamente la información necesaria para las autoridades sanitarias, como Trazabilidad, Plan de Higiene, Carnet de manipulador de alimentos, entre otros.
10. No utilizar los medios de protección de seguridad o salud, o no cumplir las medidas establecidas en este ámbito.

##### **B. Faltas Graves**

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos al mes, salvo que ocasionen graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso podrá ser calificada de muy grave.

2. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa en general, y de los equipos mecánicos en particular.

4. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público, o que trascienda a éste.

5. Emplear para usos propios, prendas o EPIS de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la misma, sin que exista autorización para ello.

6. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes. Cuando se deriven perjuicios para la empresa o compañeros, se considerará como falta muy grave.

7. No cumplir las recomendaciones establecidas en los Planes Generales de Higiene. Cuando por tal motivo se pudieran causar perjuicios a la salud de los clientes o demás compañeros, o situaciones que dañen la imagen de la empresa, o crear salvedades o expedientes sancionadores, aún con posterior sobreseimiento, se calificara como falta muy grave.

8. No llevar a cabo las instrucciones y recomendaciones que se establezcan por la Dirección de la Empresa.

9. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral, incluido el uso del teléfono móvil privado.

No obstante, queda autorizado el uso del teléfono móvil exclusivamente al encargado de sección o departamento cuando ejerza sus funciones de encargado, y/o a la persona que en su ausencia le sustituya y siempre y cuando el uso de este sea para fines de comunicación con el resto de departamentos de la empresa.

10. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

11. Fumar durante la jornada laboral.

12. La reincidencia al fumar durante la jornada laboral.

### C. Faltas Muy Graves

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, en un periodo de seis meses.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, aceptación de recompensas, o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa, como a los compañeros o clientes, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo o a familiares o la apropiación indebida de productos de la empresa destinados a basura, promociones, etc.

5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, así como emplearlos para uso propio.

6. La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico, el uso de aplicaciones de mensajería instantánea (Ej.: WhatsApp), el teléfono, y el acceso y navegación por Internet, facilitados al empleado con el único fin de usarlos en cumplimiento de la prestación laboral, quedando absolutamente prohibido su uso particular o cualquier otro que no sea el puramente laboral.

7. De igual forma queda absolutamente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros, así como utilizar cualquier dispositivo particular de tipo hardware o software sobre los medios

informáticos facilitados por la empresa.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa, así como revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

9. Los malos tratos de palabra u obra, o abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general, incluidos los que se pudieran efectuar a través de las redes sociales, y que la empresa tuviera conocimiento efectivo de ello.

10. Originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo, sea o no en presencia del público.

11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

12. La embriaguez o drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, o fuera del mismo, siempre que en este último caso se vistiese el uniforme de la empresa.

13. La disminución continuada y voluntaria del rendimiento en el desempeño de su trabajo, comparándolo con la media de los Trabajadores que realicen el mismo trabajo, así como llevar una mala gestión de su sección, o desempeñar el trabajo con descuido realizando actuaciones que supongan riesgo para los clientes.

14. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales, para verificar la presencia de trabajadores en la empresa.

15. La reincidencia de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un periodo de seis meses, desde que se produjo la primera.

### Artículo 43. Régimen de sanciones

Corresponde a la Dirección de la Empresa, la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, notificando tal circunstancia igualmente en su caso, a los Representantes de los Trabajadores, y ello salvo lo expresamente establecido, para la apertura y tramitación de expedientes contradictorios.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A. Por FaltasLeves.

- Amonestación verbal.

- Amonestación escrita.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

B. Por FaltasGraves.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 20 días.

C. Por Faltas Muy Graves.

- Pérdida de categoría profesional, sin perjuicio de volver a ascender de categoría.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 60 días

- Despido.

### Artículo 44. Prescripción de faltas

La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las graves a los treinta días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

## IX CAPÍTULO

### MEJORAS SOCIALES

### Artículo 45. Incapacidad Temporal (IT)

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas comprendidas en este convenio, en caso de incapacidad temporal, además de los beneficios otorga-

dos por la Seguridad Social, se observarán las normas siguientes:

1) En caso de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente laboral, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la Empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, desde el primer día hasta el límite de 18 meses.

2) Se aplicará el mismo régimen del punto anterior en los casos de incapacidad temporal provocada por embarazos, violencia género, enfermedades crónicas, hospitalización o intervención quirúrgica con o sin hospitalización. En estos supuestos el abono del complemento se realizará desde el hecho causante hasta la reincorporación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo, con el límite de 18 meses.

3) En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente no laboral, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, cuando no sea de aplicación el apartado 2 del presente Artículo, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta alcanzar el importe íntegro de sus retribuciones salariales, hasta el límite de doce meses.

4) En caso de segunda baja en el año natural y por las mismas circunstancias antes expresadas, es decir, enfermedad o accidente no laboral cuando no sea de aplicación el apartado 2 del presente Artículo, la empresa abonará el 75% del complemento.

5) Para la tercera baja en el año natural y por las mismas circunstancias antes expresadas, es decir, enfermedad o accidente no laboral cuando no sea de aplicación el apartado 2 del presente Artículo, la empresa abonará el 50% del complemento.

6) Para la cuarta y sucesivas bajas dentro del año natural y por las mismas circunstancias antes expresadas, es decir, enfermedad o accidente no laboral cuando no sea de aplicación el apartado 2 del presente Artículo, la empresa no abonará complemento alguno.

El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a que se le reserve durante dos años la misma plaza que desempeñaba antes de ser baja por enfermedad, en el supuesto de que hubiese necesidad de acogerse a la prórroga de seis meses establecida en la Ley de Seguridad Social.

#### **Artículo 46. Reconocimientos médicos**

Los reconocimientos médicos generales serán voluntarios para el trabajador/a, realizándose una vez al año y con carácter individualizado según cada puesto de trabajo, excepto para aquellos puestos que, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento, tengan el carácter de obligatorio.

#### **Artículo 47. Indemnización por cese**

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas se pacta que aquellos trabajadores que cesen en las mismas durante la vigencia del convenio, con una antigüedad al menos de quince años, tendrán derecho a percibir, a partir de las edades indicadas, una indemnización por una sola vez cuya cuantía, sea cual fuere su categoría, será según la siguiente escala:

- Cese a los 60 años, 6 mensualidades.
- Cese a los 61 años, 5 mensualidades.
- Cese a los 62 años, 4 mensualidades.
- Cese a los 63 años, 3 mensualidades.
- Cese a los 64 años, 2 mensualidades.

Dichas indemnizaciones se abonarán siempre y cuando se produzca el cese exclusivamente a las edades señaladas, y serán calculadas por el salario base y antigüedad consolidada, si procediere.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen por motivos de despido procedente.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción laboral y que no tienen, en ningún caso, el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromisos de pensión de clase alguna.

### X CAPÍTULO POLÍTICAS SOCIALES

#### **Artículo 48. Protección a la Maternidad**

En caso de embarazo, la mujer trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo, conforme se establece en la legislación vigente, teniendo la obligación la empresa de reservarle su puesto de trabajo. Durante el embarazo ninguna trabajadora podrá ser despedida por este motivo.

Finalizado el período de gestación, será integrada al puesto de trabajo.

Desde la reincorporación de la trabajadora que ha sido madre a su centro de trabajo hasta el día en el que el bebé cumple nueve meses de edad, madre o padre pueden hacer uso del permiso de lactancia, optando a su elección por una de las siguientes posibilidades:

- a) Ausentarse una hora diaria de su puesto de trabajo.
- b) Incorporarse a su puesto media hora después del inicio de su jornada de trabajo, o ausentarse media hora antes de la finalización de la misma.
- c) Acumular el permiso de lactancia en jornadas de trabajo completas. En el caso de beneficiarse de esta opción, el cálculo se realizará de la siguiente forma:

- Se cuentan las jornadas en las que la trabajadora acudiría efectivamente a su puesto desde la reincorporación tras el parto hasta los nueve meses de edad del bebé.
- El número de jornadas que resulta es equivalente al número de horas de lactancia que la trabajadora va a acumular.
- El cociente que resulta de dividir las horas de lactancia totales acumuladas por la duración de la jornada diaria de la trabajadora, establecida según su contrato, proporciona el número de días completos que la trabajadora retrasará su reincorporación a cuenta del permiso de lactancia, contando esos días uno a uno de aquellas jornadas en las que la trabajadora acudiría efectivamente a su puesto de no haber optado por esta acumulación.

### XI CAPÍTULO ACCIÓN SINDICAL

#### **Artículo 49. Delegados de Personal**

La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los Delegados de Personal. Igualmente podrá haber un Delegado de Personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre 6 y 10 trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores, elegirán mediante sufragio libre, personal, secreto y directo, los Delegados de Personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, 1. De 31 a 49, 3.

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda sobre el cumplimiento de las normas relativas a Higiene y Seguridad So-

cial, y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de empresa.

#### **Artículo 50. Competencia de los Comités de Empresa**

1. El Comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa y producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o por participaciones de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3. Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7. Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajos y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en el Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

1.9. Participar como se determine por el Convenio Colectivo en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo.

1.11. Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señaladas en este número 1, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité de Empresa a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del

número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

3. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados primero y segundo del punto uno 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. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

4. Antes de la notificación de cualquier sanción o amonestación a los trabajadores, la Empresa requerirá por escrito al Comité de Empresa o Delegados de Personal, el informe pertinente, el cual deberá ser emitido en el plazo de dos días laborables a contar desde la fecha de requerimiento.

#### **Artículo 51. Garantías Sindicales**

1. Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado/a 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 basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por 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 o restantes Delegados/as de Personal y el Delegado/a del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerá 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, organizativas, de producción o económicas. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional.

2. Expresar, colegiadamente si se trata del Comité con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

3. A los/las representantes de los trabajadores se les reconocen las garantías y derechos que la vigente legislación en esta materia les otorga. Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para desarrollar las funciones propias de su cargo Sindical, incluidas convocatorias de las Centrales Sindicales, de acuerdo con la siguiente escala:

- De 6 a 29 trabajadores: 25 horas.

- De 30 a 49 trabajadores: 30 horas.

- A partir de 50 trabajadores: 40 horas.

Estas horas no serán acumulables entre los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa. No se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca por motivos de la designación de tales trabajadores como componentes de comisión negociadora del Convenio Colectivo.

## XII CAPÍTULO

### CLAÚSULA DE INAPLICACIÓN

#### **Artículo 52. Cláusula de Inaplicación**

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previo desarrollo de un periodo de consultas de duración no superior a 15 días, se podrá acordar inapli-

car en las empresas, las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo. Los acuerdos de inaplicación podrán afectar a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

A efectos de la presente cláusula de descuelgue, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Si en la empresa en la que se pretendiera hacer uso de la presente cláusula de descuelgue, no existiera representación legal de los trabajadores, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada compuesta como máximo por tres trabajadores de la propia empresa y que sean elegidos democráticamente o en su caso a una comisión también de tres miembros y según su representatividad de los sindicatos más representativos del sector.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo será notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Si la Comisión Paritaria no alcanza un acuerdo, las partes po-

drán recurrir a los procedimientos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico y que estuvieran previstos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos anteriormente mencionados o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes de la comunidad autónoma de Andalucía.

La decisión que adoptaren dichos organismos tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas.

Las empresas notificarán a la comisión paritaria su intención de iniciar un procedimiento de descuelgue de convenio en los términos establecidos en el presente Convenio.

#### Disposición Adicional Primera

Se faculta expresamente a D<sup>a</sup>. María Fernández Peinado, a fin de que efectúe la aportación de la documentación pertinente para la legalización, inscripción y registro del Convenio Colectivo de Empresa formalizado.

#### Disposición Final

En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en sus normas complementarias o vigentes en cada momento.

### ANEXO 1. TABLA SALARIAL

#### TABLA SALARIAL 2020

#### CATEGORÍA PROFESIONAL TOTAL (€)

GRUPO A	
Salario Base	
a) Aprendiz	886,67 €
b) Ayudante de Primer Año	886,67 €
GRUPO B	
a) Ayudante de Segundo año	950,67 €
b) Auxiliar Administrativo/a	1.000,00 €
GRUPO C	
a) Ayudante de Tercer año	1.025,00 €
b) Dependiente	1.106,82 €
c) Conductor	1.106,82 €
d) Repartidor	1.082,51 €
e) Envasador	1.082,51 €
f) Administrativo	1.106,82 €
GRUPO D	
a) Encargado de Tienda	1.206,82 €
b) Encargado de Envasado	1.206,82 €
c) Encargado de Almacén	1.206,82 €
d) Contable	1.206,82 €
GRUPO E	
a) Jefe de Administración	1.350,00 €
b) Supervisor	1.350,00 €