

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Delegación Territorial en Córdoba

Núm. 6.214/2014

Convenio o Acuerdo: General de Distribución Montilla SL

Expediente: 14/01/0154/2014

Fecha: 02/09/2014

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Rafael Jiménez Jiménez

Código: 140014920111993

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa General de Distribución Montilla SL", con vigencia desde el día 1 de enero de 2014 hasta el día 31 de diciembre de 2016, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, 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 de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y 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.

#### 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. El Delegado Territorial Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GENERAL DE DISTRIBUCIÓN MONTILLA, S.L.

2014 - 2016

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GENERAL DE DISTRIBUCIÓN MONTILLA, SOCIEDAD LIMITADA Y SUS TRABAJADORES

#### CAPÍTULO I

##### Ámbito y Duración

##### Artículo 1º. Ámbito de Aplicación

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la Empresa General de Distribución Montilla, SL y sus trabajadores.

##### Artículo 2º. Ámbito Territorial

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los Centros de trabajo y Servicios existentes, que desarrolle la empresa General de Distribución Montilla, SL, en Córdoba y provincia, así como los que en un futuro puedan existir en España.

##### Artículo 3º. Ámbito Personal

Se regirán por este Convenio Colectivo de Empresa, la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa

General de Distribución Montilla, SL. Asimismo será de aplicación a todos los trabajadores que ingresen en el transcurso de su vigencia.

##### Artículo 4º. Vigencia y Duración

La duración del presente Convenio será de tres años, entrará en vigor el 1 de enero de 2014 y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2016, sea cual fuese la fecha de publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Se prorrogará tácitamente si no se denuncia por algunas de las partes con un mes de antelación al menos a la fecha de su vencimiento.

##### Artículo 5º. Unidad y Validez

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo de Empresa, constituyen un todo orgánico e indivisible.

##### Artículo 6º. Absorción y Compensación

Las condiciones contenidas en el presente convenio colectivo serán absorbibles y compensables respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual.

#### CAPÍTULO II

##### Jornada de Trabajo, Vacaciones y Permisos

##### Artículo 7º. Jornada y Horario de Trabajo

La jornada de trabajo será de 1.784 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, durante la vigencia de este Convenio a razón de 40 horas semanales.

Dadas las especiales características de la producción, la jornada podrá ser continuada o partida y en régimen de turnos. Y el horario de trabajo, se entenderá desde las 00:00 horas a las 24:00 horas de lunes a viernes, que se extenderá al sábado cuando por acumulación de tareas, circunstancias de producción, u otras, así lo aconsejen, debiendo ponerse esta circunstancia, previamente, en conocimiento de los Delegados de Personal.

El tiempo de media hora de descanso para la toma de bocadillo, cuando se trabaje en jornada continuada, se computara a todos los efectos como trabajo efectivo.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las 22:00 horas y las 06:00 horas. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

##### Artículo 8º. Vacaciones

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas conforme a las condiciones siguientes:

1) El período anual de vacaciones será de 28 días laborables incluidos los sábados, o la parte proporcional que corresponda, en el caso de no llevar trabajando en la empresa el tiempo necesario para el disfrute pleno de este derecho.

2) Se establecerá un turno rotativo de disfrute de vacaciones de acuerdo con las necesidades de producción que tenga previsto la Empresa. El mismo se dividirá en dos periodos de 15 días, uno de los cuales, los disfrutarán los trabajadores del 15 de junio al 15 de septiembre y el otro periodo de 15 días lo distribuirá la empresa en los meses restantes de acuerdo con las necesidades de producción antes dichas. A tal fin se fijará el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio de las mismas, previa la preceptiva consulta a los representantes legales de los trabajadores.

3) Durante el periodo de vacaciones se abonarán los salarios totales percibidos por el trabajador, incluyendo los complementos personales de antigüedad y los extrasalariales.

##### Artículo 9º. Permisos Retribuidos

El trabajador avisando con la antelación debida, tendrá derecho a permiso retribuido en los siguientes casos:

1) Quince días naturales en el caso de matrimonio.

2) Tres días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave que requiera hospitalización o fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cinco días.

3) Dos días por traslado del domicilio habitual.

4) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal, político y sindical, posteriormente justificado.

5) Por el tiempo necesario para exámenes, incluidos los que deben darse para la obtención del carnet de conducir.

6) Por el tiempo necesario para la asistencia a centros médicos, mediante justificación de haberlo hecho.

7) En los demás casos que contemple la Legislación vigente.

### CAPÍTULO III

#### Retribuciones

##### Artículo 10º. Disposición General

Las retribuciones estarán constituidas por el Salario Base y los complementos pactados, que corresponden a la jornada normal establecida en este Convenio y su estructura será la siguiente:

A) Sueldo Base.

B) Complementos:

1) Personales:

-Antigüedad.

2) De puesto de trabajo:

-Plus de fabricación.

-Plus de nocturnidad.

3) De calidad o cantidad de trabajo:

-Horas extraordinarias.

4) De vencimiento superior al mes:

-Gratificación extraordinaria de Navidad.

-Gratificación extraordinaria de Agosto.

-Gratificación extraordinaria de Beneficios.

C) Indemnizaciones o suplidos:

1) Plus de Transporte.

2) Plus de Actividad.

##### Artículo 11º. Sueldo Base

Se entenderá por salario base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal y a una jornada de trabajo fijada en este convenio, según se especifica en la tabla salarial anexa.

##### Artículo 12º. Antigüedad

Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutará de aumentos por año de servicios, en reconocimiento a su vinculación a la empresa.

Estos aumentos se producirán por trienios a partir del primer día del mes en que se cumplan en razón del tiempo de permanencia en la empresa y consistirán en cantidades fijas e iguales para todas las categorías, que serán devengables mensualmente, no pudiendo exceder en ningún caso de siete trienios, quedando configurada la tabla de antigüedad de la forma siguiente:

Trienios	Euros/Mes
Uno	32,43
Dos	64,86
Tres	92,68
Cuatro	129,76
Cinco	157,63
Seis	211,81
Siete	222,48

##### Artículo 13º. Complementos de Puesto de Trabajo

A) Plus de Turnicidad y Nocturnidad

Se fija un plus de Turnicidad y Nocturnidad para los trabajadores de producción que realicen su actividad laboral en régimen de turnos, y que conlleve la necesidad de trabajar en horarios nocturnos. El citado incentivo se establece en la cantidad que para cada categoría profesional se especifica en la tabla salarial anexa.

##### Artículo 14º. Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el presente Convenio. A los efectos de lo establecido en la legislación vigente, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales con carácter general, las siguientes:

a) Las necesarias por periodos punta de producción.

b) Las originadas por ausencias imprevistas.

c) Las derivadas de cambio de turno.

d) Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.

Dichas horas extraordinarias se abonarán en la cuantía que se determine de conformidad con lo regulado en la legislación vigente sobre esta materia.

##### Artículo 15º. Gratificaciones Extraordinarias

Todo el personal de esta empresa percibirá tres gratificaciones extraordinarias anuales, en la cuantía de una mensualidad de su salario base y antigüedad, en su caso, correspondientes a Navidad, agosto y Beneficios, prorrateándose por meses, en función de la permanencia en la empresa. Se abonarán prorrateadas.

##### Artículo 16º. Indemnizaciones o Suplidos

A) Plus de Transporte.

Todos los trabajadores de esta empresa, con independencia de su categoría profesional, percibirán un plus de transporte, de carácter extrasalarial, que se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte desde el domicilio al centro de trabajo y regreso, que se fija en la cuantía especificada en la tabla salarial anexa.

B) Plus de Actividad.

Debido a la unificación de la bolsa de Navidad y de Vacaciones, se establece un plus salarial, que bajo la denominación de Plus de Actividad, será percibido por todos los trabajadores, según categoría profesional y en la cuantía que se refleja en la tabla salarial Anexa. Este plus se abonará por doce mensualidades.

### CAPÍTULO IV

#### Prestaciones Sociales

##### Artículo 17º. Incapacidad Temporal

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir durante el periodo de Incapacidad Temporal, las cantidades que se establecen en los siguientes supuestos:

a) Los diez primeros días de baja por enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá el 85% del salario real.

b) En caso de I. T. por accidente laboral, se percibirá el 100 por 100 del salario real desde el primer día.

c) En caso de I. T. por enfermedad común o Accidente no Laboral, se percibirá el 100% del salario real a partir del día 10 de la baja, y por periodo máximo de seis meses. Y en adelante de este periodo se percibirá el 90% del salario real que corresponda.

##### Artículo 18º. Seguro Complementario

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos sus trabajadores afectados por el presente Acuerdo, con una póliza de seguro con los valores siguientes:

-Por fallecimiento o invalidez permanente en alguno de sus grados por causa natural: 16.515,84 euros.

-Por fallecimiento o invalidez permanente en alguno de sus grados, como consecuencia de accidente laboral: 16.515,84 euros.

-Por fallecimiento o invalidez permanente en alguno de sus grados, como consecuencia de accidente de tráfico o circulación, tanto en medio público como privado, y con independencia de que el desplazamiento se realice en el desarrollo de actividad profesional o privada: 16.515,84 euros.

Las cantidades antes descritas, por su propia definición, no son acumulables caso de producirse algún siniestro. En caso de que la empresa no tuviese contratado la póliza de seguros, la empresa asumiría las cantidades antes descritas.

La póliza surtirá efecto a los 30 días de la firma del presente Acuerdo.

#### CAPITULO V Contrataciones

##### Artículo 19º. Contratación

a) Serán contratos eventuales los que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Este tipo de contratación por circunstancias de la producción podrá acumular, en uno o varios contratos, una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

b) La empresa podrá cubrir con trabajadores eventuales hasta un máximo del 50% del volumen de empleo.

c) Aquellos trabajadores que acrediten haber trabajado dos años consecutivos y a la conclusión del contrato en vigor este pueda acreditar causas objetivas que determinen la continuidad del puesto de trabajo, pasaran a ser fijos indefinidos tan pronto se constate el hecho.

##### Artículo 20º. Contratos de puesta a Disposición

La empresa sólo podrá realizar contratos de puesta a disposición, en los términos establecidos en la Ley 14/1994 de 1º de junio.

En todo caso, queda prohibida la celebración de este tipo de contrato, además de los supuestos referidos en el artículo 8 de la citada ley, cuando se utilice para cubrir un puesto de trabajo fijo o permanente en la empresa. Las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores contratados a través de las Empresas de Trabajo Temporal, serán las mismas que haya establecidas internamente en la empresa. Los trabajadores contratados a través de este tipo de empresas que presten sus servicios en la empresa tendrán derecho a percibir, con cargo a la empresa de trabajo temporal, el 100% de la retribución establecida en el presente convenio para la categoría en que haya sido contratado.

La empresa deberá entregar a los Representantes de los Trabajadores copia de cada contrato que se realice de este tipo, suministrando aquellos datos que afecten a la intimidad de la persona:

DNI o CIF, domicilio, teléfono y estado civil. Asimismo, la empresa deberá informar por escrito a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de su utilización, dentro de los 5 días siguientes a su realización.

#### CAPÍTULO VI

##### Organización y Prestación del Trabajo

##### Artículo 21º. Principios Generales

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo de empresa y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección, los representantes de los trabajadores, tendrán funciones de información, orientación y propuestas en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto

de los Trabajadores y demás legislación en vigor.

Todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordene sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional. En todo caso se respetará la categoría profesional y tal potestad no podrá repercutir en perjuicio económico para el personal afectado.

##### Artículo 22º. Trabajo de Superior e Inferior Categoría

La movilidad funcional solamente podrá realizarse dentro del mismo grupo profesional correspondiente, contemplado en el presente Convenio.

Cuando se desempeñen funciones de superior categoría, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retribuida entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice en todo caso, si dicha actividad se desarrollará por un tiempo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador tendrá derecho al reconocimiento de dicha categoría. Se considerará como día completo si se desempeña dicho trabajo un tiempo igual o superior a la mitad de la jornada.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisare destinar a un trabajador a tareas inferiores correspondientes a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, de acuerdo con la legislación vigente.

Dicho destino será en todo caso de carácter transitorio, y por un máximo de tres meses.

##### Artículo 23º. Clasificación Profesional

###### 1) PERSONAL DIRECTIVO TITULADO Y TÉCNICO:

- a) Gerente.
- b) Titulados de grados superior y medio.
- c) Jefe de Fabricación.

###### 2) PERSONAL ADMINISTRATIVO:

- a) Jefe de Oficina.
- b) Jefe de Ventas.
- c) Jefe de Líneas.
- d) Oficial Administrativo.
- e) Auxiliar Administrativo.
- f) Aspirante Administrativo.

###### 3) PERSONAL OPERATIVO:

- a) Operador de Maquinas.
- b) Ayudante.
- c) Conductor.
- d) Vendedor.
- e) Peón.
- f) Aspirante.
- g) Aprendiz.

##### Artículo 24º. Funciones

a) Jefe de Línea: Es el trabajador que asume la responsabilidad de la Organización del trabajo en ausencia del Jefe de Producción, sin necesidad de conocimientos técnicos distribuyendo convenientemente al personal de la unidad productiva.

b) Operador/a de Máquina: Es el trabajador/a que tiene a su cargo la realización concreta y determinada de tareas a pie de máquina, que aún no constituyendo propiamente un oficio, exige cierta pericia y destreza en el puesto de trabajo que se le ha asignado.

c) Ayudante/a: Es el trabajador que haya acreditado cierta experiencia en los trabajos que le han encomendado y que ha debido pasar por un periodo de aprendizaje en la actividad industrial.

d) Conductor: Es el trabajador que con vehículo de la empresa realiza las funciones de transportar o distribuir los productos a los

concesionarios, delegaciones, grandes áreas, etc.

e) Vendedor: Es el trabajador que realiza las funciones de ir por los establecimientos ofreciendo los productos que figuran en el portafolio de la compañía, bajo las ordenes de la Gerencia o en su defecto por las del Director de Ventas.

f) Peón: Es el trabajador mayor de 18 años, con menos de dos años de antigüedad en la Empresa que realiza tareas diversas.

g) Aspirante: Es el trabajador menor de 18 años de edad que se inicia en las tareas industriales, y en el conocimiento y manejo de la maquinaria de la industria.

h) Aprendiz: Es el trabajador/a vinculado a la Empresa mediante un contrato especial de aprendizaje.

Artículo 25º. Período de Prueba

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, durante el cual, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El periodo de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según categoría profesional:

- 1) Personal Directivo, Titulado y Técnico: 3 meses.
- 2) Personal Administrativo: 2 meses.
- 3) Personal Operativo: 1 mes.

#### CAPÍTULO VII

##### Faltas y Sanciones

Artículo 26º. Faltas del Personal

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán, teniendo en cuenta las circunstancias personales del trabajador, atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

Artículo 27º. Son Faltas Leves

- 1) Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo durante la jornada.
- 2) Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las maquinas y útiles, herramientas e instalaciones.
- 3) Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, jefes, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonante e indecorosas con los mismos.

Artículo 28º. Son Faltas Graves

- 1) Más de cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los diez minutos.
- 2) La falta de asistencia al trabajo de un día en el periodo de un mes, sin causa justificada.
- 3) La simulación de enfermedad o accidente y no entregar la parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al de la emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4) Cualesquiera otras que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de muy graves.

Artículo 29º. Son Faltas Muy Graves

- 1) La reincidencia de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción.
- 2) Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en el periodo de un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
- 3) Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de seis en el periodo de cuatro meses o más de doce en el periodo de un año, siempre que hayan sido sancionados independientemente.
- 4) La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto al compañero de trabajo como a la empresa o

a terceros relacionados con el trabajo durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5) El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enceres, documentos, etc., de la empresa, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6) El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7) La embriaguez probada.

8) La violación del secreto de correspondencia o de documento de la empresa.

9) Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos.

10) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

11) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento.

12) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

13) Cualesquiera otras que por su especial trascendencia merezcan imputarse como faltas muy graves.

Artículo 30º. Sanciones

1) Por falta leve:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.

2) Por falta grave:

a) Amonestación publica.

b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3) Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo desde dieciséis días a dos meses.

b) Despido. Para proceder a las anteriores sanciones será preceptivo comunicarlo a los delegados de personal, estándose en todo caso a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### CAPÍTULO VIII

##### Disposiciones Finales

Artículo 31º. Seguridad e Higiene en el Trabajo

La seguridad e higiene en el trabajo se regulará por lo que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los Reglamentos que la desarrollen.

Artículo 32º. Régimen de Personal Femenino

a) Acción Positiva.

Las contrataciones en las empresas de trabajadores/as fijos, respetarán un porcentaje en contratación para mujeres.

b) Cambio del puesto de trabajo.

A la mujer embarazada, se le facilitará transitoriamente, un puesto de trabajo más adecuado, si en su anterior puesto de trabajo estuviera expuesta a un grado de exposición y duración de exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto. El empresario deberá determinar previa consulta con los/as Representantes de los/as trabajadores/as, la relación de puestos exentos de riesgo 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 la trabajadora permita su incorporación al anterior puesto de trabajo.

c) Permiso diario por Lactancia de hijos menores de nueve meses.

Los trabajadores y trabajadoras con "permisos de lactancia" previstos en el artículo 37.4 de E.T. tendrán derecho a la reduc-

ción de una hora diaria de su jornada dividida en dos mitades, salvo que sea al inicio o al finar de la jornada en cuyo caso se efectuará una reducción de media hora, que podrán acumular en un crédito horario a utilizar durante los nueve primeros meses de vida del recién nacido, en el periodo que de mutuo acuerdo se establezca.

Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descrito, los trabajadores y trabajadoras con persona disminuida física o psíquicas a su cargo o con hijos o hijas hasta nueve años de edad tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50% de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual, o anual, por periodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos 1 mes de antelación.

d) Excedencias

Las excedencias por maternidad podrán ser solicitadas y disfrutadas indistintamente por el padre o la madre, para el cuidado de los hijos. La duración de dicha excedencia podrá ser de hasta 3 años sin la pérdida de los derechos que hubiera adquirido. La incorporación al trabajo en los casos de excedencia por maternidad o paternidad durante el segundo y el tercer año de la excedencia será automática.

e) Protección de la dignidad de las trabajadoras y trabajadores.

El acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprende una diversidad de supuestos que engloban conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseada por ella.

Por ello si se produjese algún caso de acoso sexual se pondrá en conocimiento de los/as Representantes Sindicales y en su defecto a la comisión Paritaria de este convenio. Tanto los/as representantes Sindicales como la comisión paritaria asesorará a la persona afectada de los pasos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos. En todo momento, se guardará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida.

Artículo 33º. Derechos y Garantías de los Representantes de los Trabajadores

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, tendrán las competencias que expresamente les reconoce el

Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones concordadas en la materia.

Artículo 34º. Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales, disfrutará de un crédito adicional de 8 horas mensuales, para la realización de las funciones propias del Delegado de Prevención.

Artículo 35º. Cuota Sindical

Los trabajadores podrán solicitar de la empresa, el abono de las cuotas correspondientes a las Centrales Sindicales a la que estén afiliados. En el mencionado documento, figurará la Central Sindical a la que pertenece el trabajador, el número del Documento Nacional de Identidad, el importe a abonar y el número de cuenta a la que deber ser ingresada.

Artículo 36º. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria entre empresa y trabajadores, cuyas funciones serán las siguientes:

1) Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.

2) Conciliación preceptiva en Conflictos Colectivos que puedan surgir durante la vigencia del presente convenio:

a) En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio ante la comisión, la cual se reunirá en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de la recepción del escrito, debiendo emitir un informe en otro plazo igual a quince días.

b) Establecer el carácter vinculante del pronunciamiento de la comisión paritaria, siempre que éste sea por acuerdo de ambas partes y se produzca por unanimidad de los miembros presentes.

3) Composición de la Comisión Paritaria:

a) La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos de la empresa.

4) Domicilio de la Comisión Paritaria:

a) Se establece como domicilio de la Comisión Paritaria a efectos de notificaciones, la de la empresa General de Distribución Montilla, S.L., con domicilio en Carretera Córdoba – Málaga, Km. 43,700, de 14550 Montilla (Córdoba).

Artículo 37º. Incremento Económico para 2015

Con fecha 1 de enero de 2015 se incrementan todos los conceptos económicos con el con I.P.C. resultante del año anterior.

Artículo 38º. Incremento Económico para 2016

Con fecha 1 de enero de 2016 se incrementan todos los conceptos económicos con el con I.P.C. resultante del año anterior.

TABLA SALARIAL 2014

CATEGORÍAS	SALARIO BASE (X15)	PLUS FABRICACIÓN (X12)	TURNICIDAD NOCTURNIDAD (X12)	PLUS TRANSPORTE (X12)	PLUS ACTIVIDAD (X12)
GERENTE	1.055,53			121,11	65,89
TIT. GRADO MEDIO	998,46			121,11	64,32
JEFE DE FÁBRICA	979,45			121,11	62,73
JEFE OFICINA	979,45			121,11	63,02
JEFE DE VENTAS	979,44			121,11	63,02
JEFE DE LÍNEA	950,93	85,60	38,05	121,11	54,80
OFICIAL ADMINISTRATIVO	884,34			121,11	53,20
AUX. ADMINISTRATIVO	836,82			121,11	48,47
CONDUCTOR	808,28			121,11	35,78
VENDEDOR	808,28			121,11	35,78
OPERADOR MÁQUINA	804,48	85,60	38,05	121,11	32,61
AYUDANTE	798,78	85,60	35,61	121,11	31,03
PEÓN	665,65	47,54	28,53	121,11	29,43
APRENDIZ > 18 AÑOS	656,13		11,88	121,11	26,29
APRENDIZ < 18 AÑOS	655,01			121,11	23,11