

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

1434 *Resolución de 21 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Selecta (AB Servicios Selecta España, SLU, Acorn Spain 1, SL y Servecave, SL).*

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo de empresas Selecta (AB Servicios Selecta España, S.L.U., Acorn Spain 1, S.L. y Servecave, S.L.), Código de convenio n.º 90103583012020, que fue suscrito, con fecha 29 de noviembre de 2019, de una parte por los designados por la Dirección del Grupo, en representación del mismo, y de otra por la Federación Estatal de Servicios de CC.OO. y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente 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.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de enero de 2020.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO GRUPO SELECTA

ÍNDICE

Artículo Preliminar.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Artículo 6. Compensación, absorción y garantía «ad personam».

Artículo 7. Denuncia.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Artículo 9. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Capítulo II. Clasificación profesional.

Artículo 10. Clasificación profesional.

Artículo 11. Grupos profesionales.

Artículo 12. Movilidad funcional.

Artículo 13. Provisión de vacantes.

- Capítulo III. Del personal.
 - Artículo 14. Contratación y Período de prueba.
 - Artículo 15. Cese.
- Capítulo IV. Retribuciones.
 - Artículo 16. Sistema de remuneración.
 - Artículo 17. Salario Base de Grupo Profesional.
 - Artículo 18. Complementos de puesto de trabajo.
 - Artículo 19. Complemento de antigüedad consolidada
 - Artículo 20. Plus Convenio Grupo Selecta.
 - Artículo 21. Complemento ad personam
 - Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.
 - Artículo 23. Incrementos salariales.
 - Artículo 24. Comisiones
- Capítulo V. Jornada, vacaciones y licencias.
 - Artículo 25. Jornada de Trabajo.
 - Artículo 26. Horas extraordinarias.
 - Artículo 27. Vacaciones.
 - Artículo 28. Licencias retribuidas.
 - Artículo 29. Excedencias.
 - Artículo 30. Lactancia, reducción de jornada y suspensión del contrato por nacimiento o permiso por nacimiento y cuidado del menor.
- Capítulo VI. Disposiciones varias.
 - Artículo 31. Incapacidad temporal.
 - Artículo 32. Fondo de préstamos.
 - Artículo 33. Prestaciones sociales.
 - Artículo 34. Ayuda escolar.
 - Artículo 35. Gratificaciones por nupcialidad y natalidad.
 - Artículo 36. Ayudas para comidas.
 - Artículo 37. Dietas y kilometraje.
 - Artículo 38. Compra de productos.
 - Artículo 39. Ropa de trabajo.
 - Artículo 40. Multas.
 - Artículo 41. Retirada de Carnet.
- Capítulo VII. Responsabilidad social.
 - Artículo 42. Responsabilidad social de la empresa.
- Capítulo VIII. Trabajo en remoto.
 - Artículo 43. Aspectos generales.
- Capítulo IX. Desconexión digital.
 - Artículo 44. Derecho a la desconexión digital.
- Capítulo X. Régimen disciplinario.
 - Artículo 45. Régimen disciplinario.
 - Artículo 46. Faltas leves.
 - Artículo 47. Faltas graves.
 - Artículo 48. Faltas muy graves.
 - Artículo 49. Régimen de sanciones.

Artículo 50. Prescripción.

Capítulo XI. Representación y derechos sindicales.

Artículo 51. Representación legal de los trabajadores.

Artículo 52. Crédito horario sindical.

Artículo 53. Comité Intercentros

Artículo 54. Procedimiento para la inaplicación del convenio colectivo.

Disposición adicional primera. Tabla de equivalencias de clasificación profesional.

Disposición adicional segunda. Garantía de empleo para empleados mayores de cincuenta años.

Disposición adicional tercera. Política de igualdad.

Disposición adicional cuarta. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual.

Disposición adicional quinta. Protección a los trabajadores víctimas de la violencia de género.

Primer convenio colectivo del «Grupo Selecta»

Artículo Preliminar.

El presente Convenio Colectivo se concerta, por una parte, entre la representación de las empresas AB Servicios Selecta España, S.L.U., Acorn Spain 1, S.L. y Servecave S.L. y, por otra parte, por la Federación Estatal de Servicios de CC.OO. y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT.

Las partes concertantes del Convenio Colectivo de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, clasificación profesional, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Al amparo de lo regulado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda un Convenio Colectivo de Grupo Parcial que es de aplicación en las empresas que se relacionan a continuación y a las personas incluidas en su ámbito personal y territorial:

- AB Servicios Selecta España, S.L.U.
- Acorn Spain 1, S.L.
- Servecave S.L.

La referencia a las sociedades incluidas en este ámbito y a los efectos de este Convenio Colectivo, se realizará utilizando los términos «Grupo Selecta» o «La Empresa», indistintamente.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo que la Empresa tiene establecidos en todo el Territorio del Estado español y cualesquiera otros que en el futuro pudieran crearse.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo se aplicará, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal empleado en la Empresa vinculado por relación laboral común. Quedan expresamente excluidos del ámbito del Convenio los supuestos regulados en los artículos 1.3 y artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los empleados que actualmente tengan la consideración de «excluidos» en aplicación de algún convenio colectivo y los empleados que pertenezcan a la plantilla, después de superado el período de prueba y asuman puestos de especial responsabilidad y confianza en su ámbito de la estructura funcional interna o en relación directa con los clientes, podrán decidir su exclusión del Convenio Colectivo, previa propuesta de la Empresa.

El empleado podrá solicitar el retorno al Convenio Colectivo, mediante escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos, con efectividad del 1 de enero del año siguiente a la solicitud, y en condiciones del Convenio Colectivo.

Como definición, todo aquel trabajador que por su trabajo tenga responsabilidad sobre personas, clientes y /o una función de carácter nacional o regional que implique una autonomía en la toma de decisiones podrá decidir ser excluido de convenio.

A título enunciativo, que no limitativo, el personal excluido de convenio será:

- Comité de Dirección.
- Departamento Comercial (puestos de responsabilidad).
- Comité Ejecutivo (Directores Regionales, Director Control Gestión, Director Técnico)
- Supervisor Operacional y técnico.
- Responsables Funcionales.
- Responsables de Departamento.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cinco años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2019, y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2023.

Algunas materias podrán tener vigencia diferente, estando a la específica que se contiene en este Convenio.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo a efectos de su aplicación configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, si la autoridad laboral estimase que algún precepto del Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, las partes firmantes del mismo tratarán de consensuar un texto alternativo que merezca la aprobación de dicha autoridad en el preceptivo trámite de audiencia que establece el artículo 90.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, Estatuto de los Trabajadores o ET).

Si no se alcanzase consenso en la subsanación de la supuesta anomalía, y la jurisdicción social en resolución firme anulase o invalidase alguno de los pactos del Convenio, quedará vigente el resto del texto del mismo, sin perjuicio de lo que se establece a continuación. Si se diese tal supuesto, la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo deberá reunirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de renegociar la materia, cláusula o pacto anulado, así como el contenido de aquellas condiciones o derechos conexos que hayan sido objeto de acuerdo o contrapartida para pactar el precepto anulado.

Si en el plazo de cuarenta y cinco (45) días naturales a partir de la fecha en que la Comisión Negociadora se haya reunido para llevar a cabo la renegociación expresada en el párrafo anterior las representaciones signatarias del Convenio no alcanzasen un acuerdo, estas se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. *Compensación, absorción y garantía «ad-personam».*

El conjunto de condiciones que contiene el presente Convenio Colectivo sustituye, íntegramente, las condiciones que vinieran rigiendo anteriormente, y ello independientemente de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía.

Las mejoras económicas establecidas y las que se establezcan por encima del Convenio a partir de su entrada en vigor podrán ser compensadas o absorbidas con las percepciones de igual naturaleza concedidas por la Empresa en cualquier momento con carácter voluntario, así como por las que se establezcan en el futuro en virtud de disposición legal de cualquier título o rango, a excepción del complemento de antigüedad consolidada y del complemento ad personam que no serán ni compensables ni absorbibles.

Artículo 7. *Denuncia.*

Finalizado el periodo de vigencia del Convenio, este se entenderá prorrogado de año en año natural, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes legitimadas para su negociación, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 86, 87 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de denuncia, esta deberá producirse con, al menos, un (1) mes de antelación a la fecha de expiración de su vigencia inicial o prorrogada, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse a las otras partes firmantes del Convenio. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral. En el plazo máximo de un (1) mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, todo ello de conformidad a lo establecido en el artículo 89. 1 y 2 ET.

Una vez denunciado y finalizado su periodo de vigencia, el presente Convenio Colectivo se mantendrá vigente en su totalidad hasta tanto no se logre un nuevo Convenio Colectivo que lo modifique o sustituya, por acuerdo de las partes legitimadas para negociar.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y, en todo caso, de las siguientes:

1. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores
2. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente.
3. Velar por la vigilancia y cumplimiento del Convenio.
4. Elaborar propuestas a la Empresa relativas al contenido del presente convenio.

Esta Comisión Paritaria resolverá por mayoría y estará compuesta como sigue:

- Por parte empresarial: Cinco (5) representantes.

– Por parte social: Cinco (5) representantes cuyo voto será proporcional al número de delegados que cada uno de ellos pueda representar sobre el total.

En ambos casos, con posibilidad de delegación, que habrá de efectuarse por escrito.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones asistidas de asesores.

La Comisión Paritaria habrá de constituirse necesariamente dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo, y deberá reunirse en un plazo máximo de una (1) semana tras la solicitud por escrito al respecto de cualquiera de sus integrantes, bastando la comunicación mediante correo electrónico o medio similar y, en todo caso, y como mínimo, una vez cada semestre, quedando fijados como fechas para las reuniones mínimas ordinarias el primer día laborable de los meses de enero y julio, a falta de pacto expreso de la mayoría de la Comisión Paritaria respecto de otras fechas de reunión. Se levantará Acta conclusiva de cada reunión.

Con el fin de solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, se conviene el sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en el artículo 9 del presente Convenio.

El domicilio de la Comisión Paritaria radicará en Avenida de la Constitución 210, Torrejón de Ardoz.

Artículo 9. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes firmantes del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir entre Empresa y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo. A tal efecto asumen los contenidos del V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE de 23 de febrero de 2012. Por ello, para la solución extrajudicial de conflictos, las partes se someten a lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y 4.2.b del Reglamento que lo desarrolla y, sobre la base de lo dispuesto en los artículos 85 y 91.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE de 23 de febrero de 2012.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 10. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se clasifican en grupos profesionales. La clasificación profesional tiene por objeto definir una estructura profesional acorde con las necesidades de la Empresa, facilitando la integración de los trabajadores en el proceso productivo y su adecuación a las distintas funciones.

Artículo 11. *Grupos profesionales.*

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo se encuadrarán dentro de un Área Funcional y, de dentro de esta, en Grupos Profesionales, resultando posible la asignación a aquellos de cualquiera de las funciones que corresponden a cada uno de estos grupos, siempre que cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello.

Los grupos profesionales consignados en este Convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

Áreas funcionales:

Las Áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea, o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo.

Los trabajadores serán encuadrados en las siguientes Áreas Funcionales:

– Área Funcional Operacional.–En esta área se engloban aquellos trabajadores que prestan servicios de Reposición, reparación, mantenimiento y servicios administrativos de control y gestión.

– Área Funcional Servicios Corporativos.–En esta área se engloban los trabajadores de los departamentos soporte de la compañía tales como Administración, Finanzas, RRHH, Compras y Comercial.

– Área Funcional Logística y Servicios Auxiliares.–En esta área se encuentran englobados los trabajadores que realizan tareas de almacenaje, transporte de mercancía, reparación y mantenimiento de vehículos e instalaciones de la empresa.

Grupos Profesionales:

Los Grupos Profesionales están determinados por aquellos puestos de trabajo que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo, es decir, pertenecen al mismo Área Funcional, y al tiempo, concurren sobre los mismos idénticos factores de encuadramiento profesional, definidos a continuación:

Actividades, trabajos y tareas de los puestos de trabajo del área funcional operacional:

Grupo I: Se integran en este Grupo trabajadores que realizan tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional, requiriendo esfuerzo físico. No necesitan formación específica previa, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo de adaptación.

Con carácter enunciativo, que no limitativo, se relacionan algunos de los puestos de trabajo incluidos en el grupo profesional:

- Reponedor/a C.
- Reponedor/a B.
- Reponedor/a A.
- Limpiador/a B.
- Limpiador/a A.

Para el encuadramiento en el puesto de trabajo B en relación con el puesto de trabajo A, se tendrá en cuenta los parámetros de antigüedad en la empresa, entendida como adquisición de mayor destreza o especialización, así como el aprovechamiento de las aptitudes y desenvolvimiento en el puesto de trabajo.

El desempeño del puesto de trabajo durante más de 12 meses a partir de la entrada en vigor del texto convencional en el puesto de trabajo A, dará derecho de ascenso al puesto de trabajo B, considerando la fecha inicial de prestación de servicios en el puesto de trabajo A.

Para el encuadramiento en el puesto de trabajo C en relación con el puesto de trabajo B se tendrá en cuenta el aprovechamiento de las aptitudes y desenvolvimiento en el puesto de trabajo valoradas por el Supervisor con la aprobación de la Dirección Regional / Dirección de Área / RRHH.

Grupo II: Se integran en este Grupo trabajadores que, teniendo una aptitud cualificada por sus conocimientos y capacidades, con personal a su cargo o sin él, ostentan la responsabilidad de un trabajo específico, con autonomía para poner en práctica las normas recibidas e interpretarlas. Esto es, realizan tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos

profesionales y aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Con carácter enunciativo, que no limitativo, se relacionan algunos de los puestos de trabajo incluidos en el grupo profesional en el grupo profesional:

- Administrativo/a C.
- Administrativo/a B.
- Administrativo/a A.
- Técnico/a de calle C.
- Técnico/a de calle B.
- Técnico/a de calle A.
- Técnico/a de Taller C.
- Técnico/a de Taller B.
- Técnico/a de Taller A.

Para el encuadramiento en el puesto de trabajo B en relación con el puesto de trabajo A, se tendrá en cuenta los parámetros de antigüedad en la empresa, entendida como adquisición de mayor destreza o especialización, así como el aprovechamiento de las aptitudes y desenvolvimiento en el puesto de trabajo.

El desempeño del puesto de trabajo durante más de 12 meses a partir de la entrada en vigor del texto convencional en el puesto de trabajo A, dará derecho de ascenso al puesto de trabajo B, considerando la fecha inicial de prestación de servicios en el puesto de trabajo A.

Para el encuadramiento en el puesto de trabajo C en relación con el puesto de trabajo B se tendrá en cuenta el aprovechamiento de las aptitudes y desenvolvimiento en el puesto de trabajo valoradas por el Supervisor con la aprobación de la Dirección Regional / Dirección de Área / RRHH.

Grupo III: Se integran en este Grupo aquellos trabajadores que por su experiencia o/y formación universitaria de grado superior o medio, tienen como contenido de su prestación laboral la obtención de resultados con un grado de autonomía y responsabilidad, con equipos de trabajo a su cargo y siempre siguiendo las políticas y directrices fijadas por los dos grupos siguientes:

Con carácter enunciativo, que no limitativo, se relacionan algunos de los puestos de trabajo incluidos en el grupo profesional:

- Supervisor/a Operacional.
- Supervisor/a Técnico.
- Responsable administración.

Grupo IV: Se integran en este Grupo aquellos trabajadores que, teniendo una aptitud profesional altamente cualificada, adquirida a través de una experiencia y/o de una formación universitaria, tienen como contenido de su prestación laboral la consecución de resultados en un área específica, vinculados directamente con las políticas generales de la Empresa.

Con carácter enunciativo, que no limitativo, se relacionan algunos de los puestos de trabajo incluidos en el grupo profesional:

- Responsable de Departamento.

Grupo V: Se integran en este Grupo aquellos trabajadores que coordinan, dirigen, establecen y crean políticas generales, marcando objetivos, funciones y tareas para su consecución y que afectan las diferentes áreas de gestión de la compañía.

Con carácter enunciativo, que no limitativo, se relacionan algunos de los puestos de trabajo incluidos en el grupo profesional:

- Director/a regional.

Actividades, trabajos y tareas de los puestos de trabajo del área funcional servicios corporativos:

Grupo I: Se integran en este Grupo trabajadores que realizan tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional, requiriendo esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo de adaptación.

Con carácter enunciativo, que no limitativo, se relacionan algunos de los puestos de trabajo incluidos en el grupo profesional:

- Auxiliar administrativo.

Grupo II: Se integran en este Grupo trabajadores que, teniendo una aptitud cualificada por sus conocimientos y capacidades, con personal a su cargo o sin él, ostentan la responsabilidad de un trabajo específico, con autonomía para poner en práctica las normas recibidas e interpretarlas. Esto es, realizan tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Con carácter enunciativo, que no limitativo, se relacionan algunos de los puestos de trabajo incluidos en el grupo profesional:

- Administrativo/a C Comercial, RRHH, Compras, finanzas y Calidad.
- Administrativo/a B Comercial, RRHH, Compras, finanzas y Calidad.
- Administrativo/a A Comercial, RRHH, Compras, finanzas y Calidad.
- Técnico/a de Help Desk.

Para el encuadramiento en el puesto de trabajo B en relación con el puesto de trabajo A para el puesto de trabajo de administrativo, se tendrá en cuenta los parámetros de antigüedad en la empresa, entendida como adquisición de mayor destreza o especialización, así como el aprovechamiento de las aptitudes y desenvolvimiento en el puesto de trabajo.

El desempeño del puesto de trabajo durante más de 12 meses a partir de la entrada en vigor del texto convencional en el puesto de trabajo A, dará derecho de ascenso al puesto de trabajo B, considerando la fecha inicial de prestación de servicios en el puesto de trabajo A.

Para el encuadramiento en el puesto de trabajo C en relación con el puesto de trabajo B se tendrá en cuenta el aprovechamiento de las aptitudes y desenvolvimiento en el puesto de trabajo valoradas por el Supervisor con la aprobación de la Dirección Regional / Dirección de Área / RRHH.

Grupo III: Se integran en este Grupo aquellos trabajadores que por su experiencia o/y formación universitaria de grado superior o medio, tienen como contenido de su prestación laboral la obtención de resultados con un grado de autonomía y responsabilidad, con equipos de trabajo a su cargo y siempre siguiendo las políticas y directrices fijadas por los dos grupos siguientes:

Con carácter enunciativo, que no limitativo, se relacionan algunos de los puestos de trabajo incluidos en el grupo profesional:

- Técnico/a de Finanzas.
- Técnico/a de Calidad.
- Técnico/a de Marketing.
- Técnico/a de RRHH.
- Técnico/a de Control de Gestión.
- Técnico/a de Compras.
- Responsable.
- Analista IT.

Grupo IV: Se integran en este Grupo aquellos trabajadores que, teniendo una aptitud profesional altamente cualificada, adquirida a través de una experiencia y/o de una formación universitaria, tienen como contenido de su prestación laboral la consecución de resultados en un área específica, vinculados directamente con las políticas generales de la Empresa.

Con carácter enunciativo, que no limitativo, se relacionan algunos de los puestos de trabajo incluidos en el grupo profesional:

- Responsable Departamento.
- Responsable Funcional.
- Hunter.
- Controller.
- Farmer.
- Director/a regional de ventas.

Grupo V: Se integran en este Grupo aquellos trabajadores que coordinan, dirigen, establecen y crean políticas generales, marcando objetivos, funciones y tareas para su consecución y que afectan las diferentes áreas de gestión de la compañía.

Con carácter enunciativo, que no limitativo, se relacionan algunos de los puestos de trabajo incluidos en el grupo profesional:

- Director/a Nacional.
- Director/a de IT.
- Director/a de Integración.

Grupo 0: Se integran en este Grupo aquellos trabajadores que ejercen funciones generales de dirección.

Con carácter enunciativo, que no limitativo, se relacionan algunos de los puestos de trabajo incluidos en el grupo profesional:

- Director/a General.
- Director/a Comercial y Marketing.
- Director/a de RRHH y Calidad.
- Director/a Financiera.
- Director/a de Compras.
- Director/a de Operaciones.

Actividades, trabajos y tareas de los puestos de trabajo del Área Funcional Logística y Servicios Auxiliares:

Grupo I: Se integran en este Grupo aquellos trabajadores que realizan tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional, requiriendo esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque se requiere de un periodo de formación y adaptación hasta alcanzar su rendimiento óptimo.

Con carácter enunciativo, que no limitativo, se relacionan algunos de los puestos de trabajo incluidos en el grupo profesional:

- Mozo/a C.
- Mozo/a B.
- Mozo/a A.
- Conductor/a B.
- Conductor/a A.

Para el encuadramiento en el puesto de trabajo B en relación con el puesto de trabajo A, se tendrá en cuenta los parámetros de antigüedad en la empresa, entendida como adquisición de mayor destreza o especialización, así como el aprovechamiento de las aptitudes y desenvolvimiento en el puesto de trabajo.

El desempeño del puesto de trabajo durante más de 12 meses a partir de la entrada en vigor del texto convencional en el puesto de trabajo A, dará derecho de ascenso al puesto de trabajo B, considerando la fecha inicial de prestación de servicios en el puesto de trabajo A.

Para el encuadramiento en el puesto de trabajo C en relación con el puesto de trabajo B se tendrá en cuenta el aprovechamiento de las aptitudes y desenvolvimiento en el puesto de trabajo valoradas por el Supervisor con la aprobación de la Dirección Regional / Dirección de Área / RRHH.

Grupo II: Se integran en este Grupo aquellos trabajadores que, teniendo una aptitud cualificada por sus conocimientos y capacidades, ostentan la responsabilidad de un trabajo específico, con autonomía para poner en práctica las normas recibidas e interpretarlas. Esto es, realizan tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Con carácter enunciativo, que no limitativo, se relacionan algunos de los puestos de trabajo incluidos en el grupo profesional:

- Administrativo/a Almacén C.
- Administrativo/a Almacén B.
- Administrativo/a Almacén A.
- Técnico/a de taller de vehículo C.
- Técnico/a de taller de vehículo B.
- Técnico/a de taller de vehículo A.

Para el encuadramiento en el puesto de trabajo B en relación con el puesto de trabajo A, se tendrá en cuenta los parámetros de antigüedad en la empresa, entendida como adquisición de mayor destreza o especialización, así como el aprovechamiento de las aptitudes y desenvolvimiento en el puesto de trabajo.

El desempeño del puesto de trabajo durante más de 12 meses a partir de la entrada en vigor del texto convencional en el puesto de trabajo A, dará derecho de ascenso al puesto de trabajo B, considerando la fecha inicial de prestación de servicios en el puesto de trabajo A.

Para el encuadramiento en el puesto de trabajo C en relación con el puesto de trabajo B se tendrá en cuenta el aprovechamiento de las aptitudes y desenvolvimiento en el puesto de trabajo valoradas por el Supervisor con la aprobación de la Dirección Regional / Dirección de Área / RRHH.

Grupo III: Se integran en este Grupo aquellos trabajadores que por su experiencia o/y formación universitaria de grado superior o medio, tienen como contenido de su prestación laboral la obtención de resultados con un grado de autonomía y responsabilidad, con equipos de trabajo a su cargo y siempre siguiendo las políticas y directrices fijadas.

Con carácter enunciativo, que no limitativo, se relacionan algunos de los puestos de trabajo incluidos en el grupo profesional:

- Responsable de Almacén.
- Responsable de Servicios Generales.
- Responsable de Taller.

Tabla de equivalencias:

Se aplicará la Tabla de equivalencias incorporada al Convenio, en la Disposición Adicional Primera, para adaptar la clasificación profesional a los nuevos Grupos Profesionales que regirán a partir del día 1 del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

En el supuesto de que exista alguna controversia, la Comisión Paritaria analizará el supuesto y tratará de darle solución en el plazo de cinco (5) días. Si no se alcanza solución,

la Comisión Paritaria en el plazo de quince (15) días trasladará a la Dirección de la Empresa sus consideraciones para que esta última decida. Frente a esa decisión se podrá formular reclamación ante la jurisdicción social.

Artículo 12. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en la Empresa se llevará a cabo de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 ET.

Sin perjuicio de lo anterior, la movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional, pero entre distintas áreas funcionales queda limitada a aquellos centros de trabajo con una plantilla inferior a 50 empleados.

Artículo 13. *Provisión de vacantes.*

La Empresa informará a todo el personal de las vacantes a cubrir y de los requisitos para acceder a dichos puestos, en el ámbito del centro de trabajo en el que se genere la vacante. Además, informará a la representación legal de dicho centro de trabajo.

Se fomentará la promoción dentro de la Empresa, según necesidades.

CAPÍTULO III

Del personal

Artículo 14. *Contratación y Periodo de Prueba.*

1. Contratación.

– Todas las contrataciones serán realizadas directamente a través de la empresa conforme a lo dispuesto en el presente artículo.

– Todos los trabajadores, con independencia del tipo de contratación, tienen los mismos derechos que el resto de trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo.

– Todos los contratos deberán celebrarse por escrito. De no observarse esta obligación, el contrato se considerará concertado por tiempo indefinido.

– Se estarán a las modalidades de contratación vigentes en cada momento, conforme a Ley y dado cumplida información a la Representación Legal de los Trabajadores de todos los contratos que suscriban.

2. Período de prueba.

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Grupo 0: seis (6) meses.
- Grupo I: cuarenta y cinco (45) días naturales.
- Grupo II: dos (2) meses.
- Grupo III: seis (6) meses.
- Grupo IV: seis (6) meses.
- Grupo V: seis (6) meses.

En el supuesto de contrataciones iguales o inferiores a seis (6) meses, el período de prueba no podrá exceder del 50 por 100 de la duración pactada.

Durante este período, tanto la Empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

Es potestativo de la Empresa renunciar a este período en la admisión y también reducir la duración máxima que para el mismo se señala en su caso.

Artículo 15. Cese.

1. El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

2. El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo previsto:

- Grupo 0: tres (3) meses.
- Grupo I: quince (15) días naturales.
- Grupo II: quince (15) días naturales.
- Grupo III: un (1) mes.
- Grupo IV: un (1) mes.
- Grupo V: un (1) mes.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculado sobre todos los conceptos salariales de las tablas de Convenio, incluida la prorrata de pagas extraordinarias.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la Empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la Empresa en los supuestos en que fuera legal o contractualmente exigible dará derecho al trabajador a percibir los salarios correspondientes al período de preaviso incumplido.

3. Recibo de «liquidación y finiquito»: Se deberá entregar al trabajador en el momento del cese. Su firma solo supone haber recibido el documento que contiene la información de los haberes pendientes sin que su firma suponga renuncia a ningún derecho. El recibo contendrá, al menos, los siguientes datos:

- a) Datos empresa: Nombre, CIF, dirección y dirección del centro de trabajo.
- b) Datos trabajador: Nombre y apellidos, DNI, domicilio, puesto de trabajo, modelo de contrato, antigüedad, fecha del cese y motivo del cese.
- c) Conceptos devengados:
 - Salarios pendientes, incluida la parte proporcional al descanso semanal (sábado y domingo).
 - Parte proporcional de las pagas extras.
 - Vacaciones no disfrutadas.
 - Comisiones, pluses, complementos, etc.
 - Horas extras.
 - Etcétera.
- d) Incumplimiento preaviso por cese si procede.
- e) Deducciones: IRPF y cotizaciones a la seguridad social.
- f) Otros descuentos y saldos pendientes de amortización.

Si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la Empresa los útiles y/o herramientas de trabajo, que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, esta queda autorizada para descontar de la liquidación (conceptos salariales, extrasalariales e indemnización de cualquier naturaleza) el importe correspondiente al valor de dichos elementos. De igual modo, la Empresa queda autorizada para descontar de la liquidación (conceptos salariales, extrasalariales e indemnización de cualquier naturaleza) el saldo pendiente de amortizar a la fecha de cese, por cualquier causa.

CAPÍTULO IV

RetribucionesArtículo 16. *Sistema de remuneración.*

1. Con efectos del día 1 del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, se aplicará esta nueva estructura salarial o sistema de remuneración en sustitución plena de la que se viniera aplicando hasta esa fecha.

En consecuencia, sin merma alguna del importe bruto de remuneración fija (incluidas pagas extraordinarias), considerada a nivel individual y en cómputo global anual, se adaptarán todos los trabajadores al sistema de remuneración contenido en este Convenio Colectivo, siendo este el resultado de un gran esfuerzo de armonización de condiciones de varios colectivos de trabajadores que han mantenido situaciones diferentes.

2. El sistema de remuneración queda determinado por los conceptos siguientes:

- a) Salario base de Grupo Profesional.
- b) Complemento de puesto de trabajo (Plus corretornos técnico, Plus corretornos reponedor, Plus por trabajo de grupo profesional superior, Plus de polivalencia, Plus de nocturnidad y Plus asistencia técnica).
- c) Complemento antigüedad consolidada.
- d) Complemento ad personam.
- e) Pagas extraordinarias.
- f) Plus convenio Grupo Selecta.
- g) Comisiones.

Los importes de los conceptos salariales que figuran en este Convenio son, en todo caso, cantidades brutas, debiendo la Empresa retener las cargas sociales y fiscales que corran a cargo de los trabajadores, de conformidad a lo legalmente dispuesto.

Todo trabajador que perciba la remuneración por transferencia bancaria tendrá el importe en su cuenta el día 28 de cada mes. Si dicho día fuera festivo, el día anterior.

En la misma fecha estarán disponibles el recibo de salarios y el extracto de comisiones en el centro de trabajo.

Los certificados de retenciones a cuenta del IRPF se entregarán con la nómina del mes de abril.

Artículo 17. *Salario Base de Grupo Profesional.*

1. La cuantía de salario base de Grupo Profesional será, como mínimo, la que se especifica cada año para cada Grupo Profesional en la Tabla Salarial que como Anexo I se incorpora al Convenio Colectivo.

2. Aquellos trabajadores que al 30 de noviembre de 2019 acrediten mayor importe en concepto de Salario Base, se les respetará y mantendrán este a título personal y en cómputo global anual.

3. El importe del salario base anual referido en los puntos 1 y 2 anteriores se abonará distribuido en quince pagas y media (15'5), correspondiendo doce (12) a la mensualidad ordinaria y tres y media (3'5) a las pagas extraordinarias.

Artículo 18. *Complemento de puesto de trabajo.*

Los complementos de puesto de trabajo, por naturaleza, no son consolidables y se devengan siempre que el empleado realice la función especificada.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos de puestos de trabajo siguientes:

1. Plus Corretornos técnico:

Lo percibirá el personal, con puesto de trabajo de técnico de calle, que realice funciones de corretornos. Se percibirá en doce (12) pagas siendo su importe bruto de 95'50 euros/mes. Este plus se actualizará anualmente con el incremento pactado en el artículo 23.2 del presente Convenio Colectivo.

2. Plus Corretornos reponedor:

Lo percibirá el personal, con puesto de trabajo de reponedor, que realice funciones de corretornos. Se percibirá en doce (12) pagas siendo su importe bruto de 369 euros/mes. Este plus se actualizará anualmente con el incremento pactado en el artículo 23.2 del presente Convenio Colectivo durante la duración del convenio.

El personal que perciba el presente Plus Corretornos reponedor percibirá además una cantidad equivalente al 50% de la comisión media de la zona que realiza.

3. Plus por trabajo de grupo profesional superior:

Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su grupo profesional, realice tareas propias de un grupo profesional superior, en los términos y condiciones previstos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores designados por la Empresa para ejercer estas funciones percibirán por este concepto, bajo la denominación de plus de responsable, la cantidad consistente en la diferencia entre el salario base previsto en el Anexo I correspondiente a su grupo profesional que venía percibiendo y el salario base previsto en el Anexo I correspondiente al del grupo profesional superior correspondiente a la función ejercitada.

Dada la naturaleza temporal y no consolidable del presente plus, este viene a dar satisfacción a la previsión contenida en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores que prevé el derecho del trabajador a la retribución correspondiente a las funciones superiores que efectivamente realice. Siendo ello así, el importe que el trabajador perciba en concepto de plus por trabajo de grupo profesional superior absorbe la compensación prevista en el citado artículo 39.

Dicho plus dejará automáticamente de percibirse por el trabajador cuando este deje de prestar las funciones correspondientes a un grupo profesional superior.

4. Polivalencia:

Se acuerda la polivalencia funcional en los términos previstos en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que, con carácter coyuntural y en atención a las necesidades de la empresa, se podrán asignar al trabajador funciones ajenas a su puesto de trabajo pero que se incluyan dentro de su grupo profesional (ya sea de su área funcional o de otra), o que respondan a funciones equivalentes de distintos grupos profesionales, con respeto, en cualquier caso, de la titulación bajo la cual se celebró el presente contrato de trabajo.

No obstante, lo anterior, la actividad normal y prevalente del trabajador en la empresa será en todo caso la que corresponde a su grupo profesional y puesto de trabajo.

5. Plus de nocturnidad:

Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por su propia naturaleza, los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna tendrán derecho a percibir durante la vigencia del presente Convenio un plus de nocturnidad por hora de trabajo efectiva equivalente al veinticinco por ciento (25%) del salario base percibido.

Se entenderá por trabajo nocturno el asignado por la empresa al trabajador que esté comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas del día siguiente.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y diurno, se abonará el plus de nocturnidad únicamente en las horas efectivamente trabajadas en el período nocturno.

Queda exceptuado el abono de este plus el supuesto en el que se hubiera considerado en el cálculo de la retribución pactada la circunstancia de prestación de trabajo en horas nocturnas.

6. Plus de asistencia técnica.

Lo percibirá el personal con puesto de trabajo de Reponedor que realice funciones técnicas. El importe será de 188 euros mensuales. Este plus se actualizará anualmente con el incremento anual garantizado durante la duración del convenio.

Artículo 19. *Complemento de antigüedad consolidada.*

1. Con efectos de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo se suprime y deja sin efecto el devengo del complemento de antigüedad, en aplicación de los diferentes convenios colectivos existentes antes del presente Convenio Colectivo.

2. El importe bruto, en cómputo anual, percibido por el empleado como complemento de antigüedad se respetará con la denominación de «complemento de antigüedad consolidada».

El referido importe bruto anual percibido por el empleado será el percibido entre el 1 de enero al 31 de diciembre 2018. En aquellos supuestos en los que se devengue y consolide un nuevo cuatrienio en el período 1 de enero 2019 a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo se realizará un cómputo anual del mismo a los efectos de su consideración en el «complemento de antigüedad consolidada».

3. Se abonará la parte proporcional devengada a la fecha de la firma del convenio (prorrata temporis) incorporándose este importe al complemento de antigüedad consolidada. Siendo el cuatrienio 48 meses y tomando en consideración el mes siguiente al último reconocimiento del cuatrienio y como mes límite el de la fecha de la firma del convenio.

4. El importe bruto anual del «complemento de antigüedad consolidada» así determinado se abonará distribuido en quince (15) pagas y media, correspondiendo doce (12) pagas a las mensualidades ordinarias y tres y media (3,5) a las pagas extraordinarias.

El presente concepto no será compensable ni absorbible y será revisable conforme a los artículos 23.2 y 23.3 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 20. *Plus Convenio Grupo Selecta.*

1. Con efectos del día 1 del mes siguiente al de la fecha de la firma del presente convenio Colectivo se establece un complemento salarial denominado «Plus Convenio Grupo Selecta».

2. Este concepto salarial se devengará por cuatrienios, hasta el límite de seis (6) cuatrienios, por importe bruto anual del cinco (5) por ciento del Salario Base percibido por el empleado a la fecha de reconocimiento y se abonará distribuido en doce (12) pagos mensuales al tiempo del pago de la nómina.

Los empleados en plantilla a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo del Grupo Selecta iniciarán el cómputo del devengo el día 1 del mes siguiente al de la fecha de la firma del Convenio consolidando el primer cuatrienio al cumplir cuatro años en activo.

Para aquellos empleados que se incorporen a la empresa después de la fecha de la firma del presente convenio Colectivo, la fecha de inicio del cómputo del devengo será el día 1 del mes siguiente al de la fecha de alta en la empresa.

3. El pago se efectuará a partir de la nómina del mes siguiente en el que el empleado acredite los cuatros años de devengo o de los cuatrienios sucesivos.

4. Este Plus no será compensable ni absorbible.

Artículo 21. Complemento ad personam.

1. Este concepto sustituye al abanico de conceptos convencionales que no se mantienen a partir del día siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo y tendrá como contenido económico el importe bruto anual de los conceptos salariales que tuvieran la consideración de remuneración fija y que el trabajador haya percibido en el período 1 de enero al 31 de diciembre 2018 o, en su caso, mayor importe acreditado antes de la firma del presente Convenio. Se exceptúa el Salario Base de Grupo Profesional que regula el Art. 18 precedente y el complemento de antigüedad consolidada que no se computan a estos efectos.

El importe bruto anual percibido en el ejercicio 2018 bajo el concepto «Plus compensatorio vacaciones» por aplicación de alguno de los convenios colectivos precedentes se incorporará al complemento ad personam.

2. A efectos meramente enunciativos, se enumeran algunos conceptos sustituidos por el complemento ad personam y que integran el contenido económico de éste. Se pueden citar:

- Plus administrativo.
- Plus reparto.
- Complemento personal.

3. El importe bruto anual del complemento ad personam así determinado se abonará distribuido en doce pagos mensuales al tiempo del pago de la nómina.

4. El complemento ad personam no será compensable ni absorbible ni revisable.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.

Los Trabajadores tendrán derecho a percibir tres (3) pagas y media extraordinarias.

Dichas pagas se abonarán al final de cada uno de los meses correspondientes y proporcionalmente a los días de servicio prestado entre las fechas de devengo de cada una de ellas, que son las siguientes:

1. Paga de abril: Quince (15) días. Del 1 de mayo al 30 de abril siguiente.
2. Paga de junio: Treinta (30) días. Del 1 de julio al 30 de junio siguiente.
3. Paga de octubre: Treinta (30) días. Del 1 de noviembre al 31 de octubre siguiente.
4. Paga de noviembre: Treinta (30) días. Del 1 de diciembre al 30 de noviembre siguiente.

La cuantía de cada una de las pagas será la equivalente a 15 (paga de abril) ó 30 días (las restantes pagas) del Salario Base percibido en la mensualidad ordinaria (artículo 17.3) más el complemento salarial de antigüedad consolidada.

Al personal que ingrese o cese en la Empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias, conforme a los criterios del presente artículo, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Las partes firmantes del presente texto convencional (Comisión Negociadora) podrán reducir el número de pagas extraordinarias (de tres y media a dos), sin que afecte al importe global anual.

Artículo 23. Incrementos salariales.

1. El importe bruto de las tablas salariales vigentes para los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 será el que se especifica en el Anexo I del presente Convenio Colectivo (Tablas Salariales).

2. El importe bruto del Salario Base de Grupo Profesional percibido por el empleado al 31 de diciembre del año anterior se incrementará el uno por ciento (1%) cada año de vigencia inicial del Convenio Colectivo a partir del 1 de enero de 2020).

3. Adicionalmente y condicionado a la consecución de los objetivos anuales de la empresa (cifra de ventas), el importe bruto del Salario Base de Grupo Profesional percibido

al 31 de diciembre del año anterior se podrá incrementar un 0,5 % adicional. El pago se efectuará con efectos del 1 de enero del ejercicio evaluado.

4. Durante las prórrogas del Convenio Colectivo y durante el período posterior a la denuncia del mismo se aplicará el porcentaje de incremento y en los términos que se señalan los puntos 2 y 3 anteriores hasta que sea sustituido el Convenio Colectivo por el nuevo.

Artículo 24. *Comisiones.*

Los importes unitarios para el cálculo de comisiones estarán ligados al porcentaje de incremento pactado en el artículo 23.2 para cada año de vigencia del convenio.

Línea	Ruta	Gran implantación
Bebidas calientes.	0,003052220	0,002723263
Frías.	0,009079496	0,006927186
Sólidos.	0,011532786	0,007087574
Zumos.	0,014705600	0,014705600
Autoalimentadas.	3,151200000	3,151200000
Botellón 1,5 l.	0,010504000	0,010504000
Botellón 10 l.	0,118170000	0,118170000
Botellón 20 l.	0,315120000	0,315120000
Comisión Máquina Starbucks Ruta.	0,009156660	
Comisión Leche Fresca Ruta.	0,009156660	

La comisión para las nuevas incorporaciones empezará a devengarse al cumplir el empleado un mes en la empresa.

Complemento Comisión Sólidos IB: Lo percibirá el personal con puesto de trabajo de Reponedor que reponga productos sólidos en la implantación IB. La comisión a partir de la fecha de firma del convenio será de 251,94 Euros mensuales.

Comisión de técnicos: La percibirá el personal de Servicio Técnico (técnicos de calle y de taller) y será de un importe equivalente al 6,32% del importe de la comisión media de la región donde preste sus servicios.

Comisión Mozo Almacén: La percibirá el personal que realice funciones de Mozo de almacén y será de un importe equivalente a 6,32 % de la comisión media de la región donde preste sus servicios.

CAPÍTULO V

Jornada, vacaciones y licencias

Artículo 25. *Jornada de trabajo.*

1. Con efectos del 1 de enero 2020 la jornada anual de trabajo efectivo queda establecida en mil setecientos ochenta y tres horas (1.783 h).

Con efectos del 1 de enero 2021 la jornada anual de trabajo efectivo queda establecida en mil setecientos setenta y cuatro horas (1.774 h).

Con efectos del 1 de enero 2022 la jornada anual de trabajo efectivo queda establecida en mil setecientos sesenta y cinco horas (1.765 h).

Con efectos del 1 de enero 2023 la jornada anual de trabajo efectivo queda establecida en mil setecientos cincuenta y seis horas (1.756 h).

Finalizado el periodo inicial de vigencia del Convenio, durante sus prórrogas y durante el periodo posterior a la denuncia del mismo, se reducirá cada año la jornada anual en

nueve (9) horas anuales hasta alcanzar las 1.723,50 horas de trabajo efectivo anual para todos los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del mismo.

2. Se respetará, a nivel individual, la jornada de trabajo anual inferior que haya realizado el trabajador durante el año 2018.

3. La distribución de la jornada semanal será de lunes a domingo.

Se respetará, a nivel individual, la distribución semanal que haya realizado el trabajador durante el año 2018.

4. La jornada en sábados, domingos y festivos de los empleados que tengan jornada de lunes a viernes se denominan guardias.

Las guardias serán obligatorias y realizadas únicamente por los trabajadores adscritos al área funcional con puesto de trabajo de Reponedor y Técnico afectos al departamento de Operaciones (es decir, el resto de personal no realiza guardias).

El número de guardias anuales a realizar serán como máximo siete (7). La empresa tratará de disminuirlas progresivamente fomentando la contratación de personal.

Las guardias serán de seis (6) horas y quince (15) minutos, y están comprendidas dentro de la jornada de trabajo anual.

A efectos del cómputo anual de jornada, las cuatro (4) primeras guardias que se realicen en domingos o festivos computarán como hora ordinaria, el resto, de las realizadas en domingo o festivo, a dos (2) horas por cada hora trabajada. Las guardias de tarde que sean necesarias realizar en la compañía, serán realizadas exclusivamente por el personal con jornada de tarde.

El número máximo de guardias de los reponedores de sólidos de las zonas de IB, será de un máximo de veinte (20), teniendo en cuenta que las diez (10) primeras guardias de domingos y festivos computaran, a efectos de la jornada anual, como hora ordinaria y, como hora doble, las realizadas en domingo o festivo, a partir de este número.

Una vez agotadas las guardias anuales se podrán realizar guardias, de forma voluntaria y remunerada de la siguiente manera:

Sábados:

- Reponedores: 95 € por guardia realizada.
- Técnicos: 120 € por guardia realizada.

Domingos y festivos:

- Reponedores: 120 € por guardia realizada.
- Técnicos: 150 € por guardia realizada.

5. Por trabajo efectivo se entenderá que el trabajador deberá encontrarse tanto al comienzo como al final de la jornada laboral en su puesto de trabajo en condiciones de realizar sus funciones profesionales, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa de trabajo o aseo personal.

6. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis (6) horas, se establecerá un período de descanso durante la misma de quince (15) minutos consecutivos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

7. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral de cada Centro de Trabajo, dando traslado del mismo a la Representación Legal de los Trabajadores para consensuarlo en un plazo de quince (15) días máximo. Si en dicho plazo, no se consensuara la empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores el calendario aplicable con quince (15) días antelación a su entrada en vigor.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Quedan prohibidas las horas extraordinarias con habitualidad. No obstante, se podrán realizar horas extraordinarias, justificadas por la necesidad de pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter extraordinario derivadas de la naturaleza de la actividad de que

se trate, necesidades derivadas de festividades, vísperas de festividades, etc. Igualmente habrán de realizarse horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor, como reparación de siniestros u otros extraordinarios o urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa, a los delegados de personal y sindicales existentes en el centro de trabajo del empleado sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

El importe a percibir por cada hora extraordinaria realizada será el resultante de añadir, al valor de la hora ordinaria, un recargo del setenta y cinco (75) por 100 de su valor. Para las horas extraordinarias realizadas en festivos, el recargo será del ciento cincuenta (150) por 100.

El importe de la hora ordinaria será el resultado de dividir el salario base anual percibido más el complemento de antigüedad consolidada entre el número de horas que componen la jornada anual pactada.

De común acuerdo entre empresa y trabajador, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por un tiempo de descanso de una hora y media por cada hora extraordinaria realizada. Las realizadas en domingos o festivos se compensarán por un tiempo de descanso de dos horas por cada hora extraordinaria realizada. Las horas extraordinarias compensadas con tiempo de descanso no computarán a efectos del número máximo de horas extraordinarias realizables al año.

El abono de las horas extras realizadas se producirá en la nómina del mes siguiente de su realización.

Artículo 27. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de veintidós (22) días laborables, garantizando, en todo caso, treinta (30) días naturales, salvo para quienes no hubiesen completado un año de servicio en la Empresa, los cuales disfrutarán del número proporcional de días al tiempo trabajado.

2. El periodo de cómputo de las vacaciones será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo disfrutarse las vacaciones anuales como máximo hasta el día 31 de diciembre de cada año, salvo lo dispuesto en el artículo 38.3 ET en materia de coincidencia del periodo de vacaciones con situaciones de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 ET; o con situaciones de incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el inciso anterior, que se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera.

3. A las vacaciones anuales no podrán acumularse ningún tipo de permiso o licencia, excepto los supuestos de licencia por matrimonio, y suspensión del contrato por nacimiento o permiso por nacimiento y cuidado del menor y lactancia.

4. El período de disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores. Sin perjuicio de lo expresado, los trabajadores, con carácter general, deberán disfrutar tres semanas ininterrumpidas de vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones en cada centro de trabajo con el fin de trabajar la casuística particular de cada centro de trabajo.

5. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a percibir en la parte proporcional de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

6. Los días 24 y 31 de diciembre, así como el sábado Santo tendrán la consideración de festivos.

Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

Al cumplir los 15 años en la empresa el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día adicional de vacaciones a partir de ese año.

7. Cuando el disfrute de las vacaciones del período estival se fraccione a petición de la empresa, esta abonará al trabajador, en concepto de «plus compensatorio de vacaciones», por cada día de vacaciones fuera del período referido, hasta un máximo de siete (7) días, una cantidad de veintisiete (27) euros brutos que se abonarán en la nómina de mes siguiente a aquel en que se hubieran disfrutado.

Artículo 28. *Licencias retribuidas.*

Todo el personal acogido al presente Convenio, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por el tiempo y los motivos siguientes:

Se reconocen las mismas licencias retribuidas establecidas en este artículo a las relaciones de hecho acreditadas mediante registro público y cuya existencia haya sido comunicada a la Empresa (al Departamento de Recursos Humanos) con un preaviso mínimo de quince (15) días naturales antes de hacerse uso del permiso o licencia de que se trate.

A) Quince (15) días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a y parejas de hecho, inscritas en el correspondiente Registro.

B) Tres (3) días naturales por nacimiento de un hijo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, que podrán ser prorrogados por otros tres (3) en caso de justificación de enfermedad de madre o hijo, en caso de cesárea o cuando el trabajador necesite desplazarse fuera de su Comunidad Autónoma. Este permiso se podrá disfrutar de forma discontinua, previo aviso y justificación a la empresa.

C) Tres (3) días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, que podrán ampliarse a cinco (5) cuando medie necesidad de desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma. Este permiso se podrá disfrutar de forma discontinua, previo aviso y justificación a la empresa.

D) Un (1) día natural en caso de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, en la fecha de celebración de la ceremonia. Dos (2) días si fuese fuera de la Comunidad Autónoma.

E) Un (1) día natural por traslado de domicilio habitual.

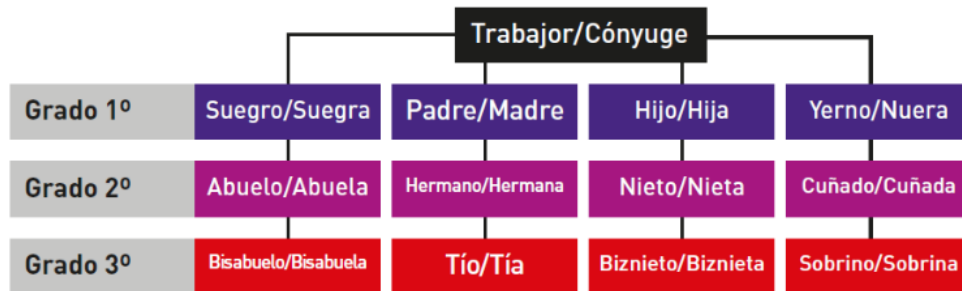
F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en el ejercicio del derecho a sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes requerido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

H) Dos (2) días naturales de asuntos propios que podrán fraccionarse según las necesidades del trabajador, previo acuerdo con la Empresa.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



Todos los permisos deberán ser debidamente justificados y, asimismo, todos los días de permiso han de entenderse como naturales y su disfrute ha de ser consecutivo, incluyéndose y computándose el día del hecho que dé lugar al permiso (hecho causante) como el primero de ellos, salvo en el caso de los permisos por nacimiento y enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad (apartados B y C anterior) que empezarán a disfrutarse a partir del primer día hábil siguiente al hecho causante.

Artículo 29. Excedencias.

1. La suspensión del contrato de trabajo por excedencia exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

a) El trabajador en situación de excedencia voluntaria inferior a 5 (cinco) años, puede solicitar prórroga hasta el máximo antes señalado.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro (4) años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia voluntaria no es compatible con la prestación de servicios para la competencia, perdiendo el derecho de reingreso en caso de incumplimiento.

b) La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, perdiendo el derecho de reingreso en caso contrario.

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

2. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en un plazo máximo de un (1) mes.

El trabajador que no solicite el reingreso al menos con un (1) mes de antelación a la terminación de su excedencia voluntaria causará baja definitivamente en la Empresa.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres (3) años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha del nacimiento de este.

Los sucesivos hijos (sujetos causantes) darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado (3) será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos (2) años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

5. En el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador, quedando algún hijo menor de dieciocho (18) años, la Empresa podrá conceder al trabajador una excedencia especial no retribuida, con reserva de puesto de trabajo.

Dicha excedencia tendrá una duración máxima de noventa (90) días naturales, debiendo ser acreditada y solicitada a la Empresa por el beneficiario mediante el correspondiente escrito.

Dicha excedencia especial podrá ser igualmente aplicable en caso de enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho del trabajador o del hijo del trabajador.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio a uno de ellos.

El número de excedencias especiales no retribuidas por trabajador se limitará a una por año natural, con independencia de la causa que la motive.

Artículo 30. *Lactancia, reducción de jornada y suspensión del contrato por nacimiento o permiso por nacimiento y cuidado del menor.*

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve (9) meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada normal en una hora o acumulando las horas de lactancia, quedando fijada dicha acumulación en dieciséis (16) días laborables.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses, conforme a ley.

Los trabajadores podrán solicitar un permiso especial, no retribuido, de dos (2) meses a continuación de la finalización del disfrute del periodo de la acumulación por lactancia, siempre que tenga un (1) año de antigüedad como mínimo en la compañía.

Los trabajadores tendrán derecho a una suspensión del contrato por nacimiento o permiso por nacimiento y cuidado del menor, por el tiempo establecido en la Prestación, previa comunicación a la Empresa, en los términos legalmente previstos.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce (12) años o a una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

CAPÍTULO VI

Disposiciones variasArtículo 31. *Incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, la Empresa complementará el subsidio o prestación que el trabajador perciba de la Seguridad Social hasta el cien por cien (100%) del salario fijo percibido en el mes anterior a la baja, desde el primer día de la baja y hasta que la Empresa deje de tener obligación de mantener al trabajador en alta y cotizar la aportación a la Seguridad Social.

Artículo 32. *Fondo de préstamos.*

Para el año 2019 se establece un fondo de préstamos por importe bruto de 140.000 euros. Para los años sucesivos, esta cantidad se irá incrementando cada año con el porcentaje correspondiente al interés legal del dinero.

Órgano de decisión: El órgano de decisión para su concesión estará constituido por una comisión conjunta, de carácter paritario e integrada por un máximo de cinco miembros, de la dirección de la empresa y de la representación legal de los trabajadores.

Todos los préstamos estarán gravados con el interés legal del dinero vigente en cada momento con revisión anual.

Para poder solicitar un préstamo se deberá llevar, al menos, un año de alta en la empresa. Al recibir el préstamo el trabajador firmará un documento denominado «Recibo de Préstamo», como compromiso de devolución del préstamo, facultando a la empresa en los supuestos de cese, a compensar el importe del saldo pendiente de devolución de cualesquiera conceptos salariales, extrasalariales, indemnizaciones o mejoras voluntarias a las prestaciones de Seguridad Social.

La amortización comenzará a efectuarse en el mes siguiente al que se recibe el préstamo. El período de amortización quedará establecido según la siguiente tabla:

De 0 euros a 600 euros, 6 meses.
De 601 euros a 1.200 euros, 12 meses.
De 1.201 euros a 2.400 euros, 18 meses.
De 2.401 euros a 3.200 euros, 24 meses.
De 3.201 euros a 5.000 euros, 36 meses.

El número de períodos de amortización podrá verse ampliado o reducido debido a las variaciones del Interés Legal del Dinero a lo largo de la vida del préstamo. Como consecuencia del ajuste del tipo de interés, en ningún caso, las cuotas mensuales experimentarán incremento alguno respecto a la cuota mensual establecida para la vigencia del préstamo.

Para la cancelación anticipada de la totalidad del préstamo el trabajador deberá comunicarlo a la Dirección con un (1) mes de antelación. La devolución se realizará mediante cheque o transferencia bancaria a nombre de la Empresa antes del día 28 del mes siguiente a la comunicación.

El límite máximo a conceder será de 5.000 euros por trabajador, no pudiendo solicitar cada trabajador préstamos posteriores sin tener cancelados los anteriores.

Los préstamos se concederán por riguroso orden de petición, teniendo siempre preferencia los préstamos destinados a la compra de la vivienda habitual, en cuyo caso el solicitante tendrá que aportar la documentación que acredite dicha compra. La fecha tope para solicitar el préstamo para compra de vivienda habitual será de un año desde la adquisición de la vivienda.

Artículo 33. Prestaciones sociales.

El fondo de prestaciones sociales, como ayuda de gastos médicos no cubiertos por la Seguridad Social y abonados por el trabajador y/o los beneficiarios incluidos en su cartilla, será de 24.100 € para cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Este fondo se repartirá proporcionalmente al importe de las facturas totales presentadas y se abonará en febrero del año siguiente. Cada empleado presentará las facturas satisfechas durante el año anterior antes del día cuatro (4) de febrero, si corresponden a algún familiar se acompañará la tarjeta de asistencia sanitaria individual expedida por el INSALUD (u organismo correspondiente) de cada uno de ellos.

En caso de necesidad urgente, dicho fondo podrá ser utilizado para una sola persona, una vez analizado el caso por la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Asimismo, la empresa deberá tener concertada una póliza de seguro que garantice a los trabajadores un capital de trece mil (13.000) euros brutos, a percibir por sí mismos o por los herederos legales o por los beneficiarios expresamente designados.

La indemnización del capital garantizado se efectuará en los supuestos de muerte, incapacidad absoluta permanente, muerte por accidente y muerte por accidente de circulación y siempre que se cumplan las condiciones generales en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado. En los supuestos en que subsista la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, por estar dicha declaración sujeta a revisión en los términos previstos en el artículo 48.2 ET, si el trabajador hubiera percibido el capital asegurado, y con posterioridad se reincorporara al trabajo, quedaría automáticamente excluido de la póliza sin derecho a percibir, en su caso, una nueva indemnización.

Solo serán incluidos bajo la cobertura de esta póliza de seguro aquellos trabajadores que lleven, como mínimo, un año ininterrumpido de alta en la empresa o su relación laboral con la empresa sea de carácter indefinido.

Anualmente la empresa entregará a la representación legal de los trabajadores de cada uno de los centros de trabajo el listado nominativo de los trabajadores incluidos bajo la cobertura de esta póliza.

Artículo 34. Ayuda escolar.

La ayuda escolar es de 160 euros brutos /año durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Se percibirá por cada hijo que, al 30 de junio de cada año, tengan edades comprendidas entre cero y dieciocho años.

Dicho importe se abonará, en un único pago, en la nómina del mes de julio a aquellos empleados con, al menos, un año de antigüedad en la empresa.

Para percibir esta ayuda será necesario presentar fotocopia del libro de familia cuando haya nacimientos.

Artículo 35. Gratificaciones por nupcialidad y natalidad.

La gratificación por nupcialidad asciende a 375 euros brutos y la gratificación por natalidad a 160 euros brutos, durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Estas gratificaciones, que serán abonadas en un único pago, las percibirán los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad en la empresa al momento de producirse el hecho causante. Los que no alcancen dicha antigüedad en el momento de producirse el hecho, percibirán dicha gratificación en la fecha en que cumplan un año de permanencia en la empresa.

Artículo 36. Ayudas para comidas.

La ayuda para el personal con jornada continuada es de nueve (9) euros brutos (durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo), por cada día que, por necesidades del servicio y de forma extraordinaria, se prolongue la jornada en más de una hora.

Para el personal con jornada partida, por cada día trabajado con jornada partida, la ayuda comida ascenderá a nueve (9) euros, durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo.

El pago de la ayuda para comidas se realizará mediante un sistema de pago electrónico de tarjeta, sujeto a las condiciones de utilización que se pacten.

Artículo 37. *Dietas y kilometraje.*

Dietas sin hotel: La cantidad diaria es de treinta (30) euros brutos.

Cuando el trabajador, por necesidad de los servicios encomendados, efectúe desplazamientos que le impidan pernoctar en su propio domicilio, tendrá derecho a percibir, por cada día de desplazamiento, dicho importe, asumiendo la empresa el gasto de alojamiento.

Todo trabajador que por necesidades del servicio tenga que hacer uso del vehículo propio se le abonará diecinueve (19) céntimos de Euro por kilómetro. El uso del vehículo será voluntario y previa autorización.

Artículo 38. *Compra de productos.*

Los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo podrán adquirir los artículos y productos a precio de coste más un 5%. El abono de las compras será descontado en la nómina del mes siguiente a la compra. Los precios estarán disponibles para su consulta en cualquier momento.

Artículo 39. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará el vestuario necesario al personal de las áreas Técnica, Operaciones, Almacén, que se ocupará de su cuidado y estará obligado a utilizar durante la jornada de trabajo.

El uniforme constará de:

2 pantalones.

4 camisetas.

2 jerseys/sudaderas.

Calzado de seguridad para el personal de operaciones y almacén.

1 soft Shell.

1 chubasquero en caso de ser necesario.

Las prendas de uniforme se facilitarán al iniciarse la relación laboral y se irán renovando a medida que se vaya deteriorando por un uso adecuado, debiendo entregarse la prenda deteriorada.

La entrega de las prendas implica su utilización, de tal manera que de no ser utilizadas, pudiendo hacerlo, no se facilitarán otras nuevas.

La empresa dispondrá del «stock» necesario.

A la finalización de su relación laboral con la empresa, el trabajador entregará a esta todas las prendas de uniforme que tenga en su poder.

Artículo 40. *Multas.*

Cuando prestando servicio para la empresa, al trabajador se le imponga una multa de tráfico por la autoridad competente, la empresa se hará cargo de su abono si la misma es consecuencia de infracción por estacionamiento o aparcamiento indebido o si la infracción no es imputable al trabajador siempre y cuando haya sido autorizado el hecho por su responsable con carácter previo.

En los restantes casos el abono de la multa correrá a cargo del conductor infractor.

En caso de multas imputables al trabajador se ofrecerá el abono de la multa por la empresa y su descuento mes a mes hasta un máximo de tres (3) mensualidades.

Los posibles recargos, intereses, embargos en cuenta del trabajador etc como consecuencia de errores de la empresa en la gestión de la multa, correrán a cargo de la empresa debiendo abonarle al trabajador dichas cantidades en el menor tiempo posible.

Artículo 41. – *Retirada carnet.*

El personal que necesite para la realización de su trabajo estar en posesión del carné de conducir y este le fuera retirado por la autoridad competente, disfrutará su período de vacaciones anuales haciéndolo coincidir con el tiempo de retirada del mencionado permiso.

Si la suspensión del carné de conducir fuera por tiempo superior al período de vacaciones y menor a tres meses, los días restantes prestará sus servicios en cualquier departamento de la empresa que se le asignará, no percibiendo los complementos vinculados a su puesto de trabajo, tales como pluses, comisiones, etc.

Estas condiciones serán respetadas por parte de La Compañía con las siguientes limitaciones:

- A) El número máximo de personas afectas, de manera simultánea, por esta circunstancia será, como máximo, de tres.
- B) El período máximo de retirada será de tres meses.

El presente artículo no será de aplicación a aquellos trabajadores cuya retirada de carné lleva aparejada la adopción de medidas disciplinarias por parte de la Empresa.

CAPÍTULO VII

Responsabilidad social

Artículo 42. *Responsabilidad social de la empresa.*

La empresa promoverá acciones propias de una empresa socialmente responsable, favoreciendo el respeto al medio ambiente al objeto de contribuir a la protección del mismo. A tal efecto, la empresa se compromete a promover medidas de tratamiento de residuos, reciclaje y ahorro de papel, limitación de las impresiones a color, reciclaje de terminales, y de eficiencia energética.

CAPÍTULO VIII

Trabajo en remoto

Artículo 43. *Aspectos generales.*

El teletrabajo es una forma innovadora de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo al que está adscrito, durante una parte de su jornada laboral semanal, utilizando las tecnologías de la información y comunicación. La empresa y la representación de los trabajadores consideran necesario establecer un marco de acuerdo para la realización de esta forma de prestación del trabajo que permite una adaptación al cambio tecnológico como medio para conciliar la vida profesional con la personal.

Cumpliendo con el compromiso asumido por ambas partes en el anterior convenio colectivo de acordar un contenido de dicho marco para el desarrollo del teletrabajo que tenga en cuenta el perfil del trabajador y las actividades susceptibles de ser teletrabajables, que reúna las características de voluntariedad y reversibilidad y contemple las condiciones que han de regir esta modalidad mediante la suscripción de acuerdos individuales, donde se reflejen los aspectos más significativos que regulan el teletrabajo, considerando las directrices de la regulación europea, en especial el Acuerdo Marco Europeo sobre

teletrabajo, suscrito el 16 de julio de 2002, se procede a regular el marco para el desarrollo del teletrabajo en la empresa en los términos siguientes:

1. Objeto.

El presente artículo tiene como objeto regular las condiciones aplicables a los trabajadores la empresa que estén sujetos al sistema de teletrabajo y presten parte de sus servicios desde un lugar distinto al centro de trabajo. En todo caso, habrá trabajadores que, por sus características, por la naturaleza de las actividades que realizan o por el puesto que ocupan o necesidades del servicio no podrán prestar sus servicios bajo el sistema del teletrabajo.

Los trabajadores pertenecientes a las áreas, unidades o actividades y tipos de trabajo que por sus características la empresa determine que son susceptibles de acogerse al sistema de teletrabajo, podrán voluntariamente optar por teletrabajar si el manager o director correspondiente decide finalmente que dicho trabajador, por sus características, las características concretas de su puesto de trabajo, o las actividades desarrolladas, es susceptible de acogerse al sistema de teletrabajo. En tal caso, el manager deberá solicitar al Departamento de RR.HH. la preparación del anexo de teletrabajo, ya que la empresa y el trabajador formalizarán un acuerdo de teletrabajo. Los trabajadores sujetos al sistema de teletrabajo podrán realizar fuera de su centro de trabajo y previo acuerdo con la empresa, al menos 1 día de su jornada laboral semanal o tiempo equivalente, o en su caso, un tiempo superior al indicado. En cada caso, la determinación de los días de presencia obligatoria en la oficina, así como la forma concreta en la que se distribuirán las jornadas de teletrabajo, se acordarán con el manager correspondiente, siempre dentro de los parámetros generales establecidas en el calendario laboral de aplicación.

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, tendrán prioridad para prestar sus servicios bajo el sistema de teletrabajo los trabajadores adscritos a las áreas técnicas y comerciales, al menos en las primeras fases de implantación y para poder acceder a esta modalidad de teletrabajo, los trabajadores deberán contar con una antigüedad mínima en la empresa de doce (12) meses.

2. Condiciones del teletrabajo.

2.1 Duración y reversibilidad del acuerdo.

Con carácter general, el sistema de teletrabajo entrará en vigor en la fecha que se indique en el acuerdo de teletrabajo suscrito por las partes y tendrá una duración indefinida.

No obstante, hay casos en los que los trabajadores solo podrán teletrabajar durante un determinado periodo o una fase concreta de un proyecto. En estos casos, se formalizará un acuerdo de teletrabajo por tiempo determinado.

Transcurridos los tres (3) primeros meses de teletrabajo, se evaluará la idoneidad para teletrabajar y la satisfacción de ambas partes con este sistema de trabajo.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el acuerdo de teletrabajo, durante cualquier momento de su vigencia, sin alegar motivo alguno, comunicándolo a la otra parte por escrito con al menos un mes de preaviso. Transcurrido ese plazo de preaviso, el acuerdo de teletrabajo se tendrá por concluido y el trabajador volverá a prestar servicios de forma presencial en el centro de trabajo de la empresa.

En ningún caso, se entenderá que el hecho de comenzar a teletrabajar o de volver a prestar servicios de forma presencial, implica una modificación sustancial de las condiciones de trabajo para el trabajador, al formar parte del contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo del empleado.

La denuncia y conclusión del acuerdo de teletrabajo no conllevará el derecho a recibir compensación o indemnización alguna entre las partes.

Una vez concluido el acuerdo de teletrabajo, el trabajador devolverá a la empresa la totalidad de medios técnicos y documentación en caso de que se le hubiera facilitado para poder teletrabajar.

Durante todo el tiempo que se esté teletrabajando, el trabajador seguirá reportando las horas de trabajo. Asimismo, se seguirá el procedimiento ordinario para la fijación de vacaciones y se deberá reportar todas las ausencias que se produzcan.

2.2 Lugar de realización del teletrabajo.

El teletrabajo se realizará desde un lugar distinto del centro de trabajo. El servicio de prevención de riesgos laborales informará a los trabajadores sobre los requisitos que hay que cumplir. El trabajador se compromete a cumplir y hacer cumplir todas las normas de seguridad e higiene que legal o convencionalmente resulten de aplicación en cada momento, así como realizar aquellos cambios que pueden ser necesarios para que el lugar desde el que el trabajador/a presta servicios cumpla con los requisitos de seguridad y salud.

2.3 Jornada y horario laboral.

La jornada y horario laboral, así como el calendario laboral anual aplicable, serán los establecidos con carácter general para la unidad funcional a la que pertenece el trabajador. En cualquier caso, el trabajador deberá estar trabajando y disponible «on line» durante las horas de presencia obligatoria que señala el calendario laboral aplicable.

El trabajador se compromete a acudir a cuantas reuniones sea convocado por parte del responsable de la unidad en el centro de trabajo, ya sean reuniones periódicas como imprevistas.

2.4 Otras condiciones y derechos.

En todo caso, y salvo lo establecido en esta instrucción o lo que se establezca en el acuerdo de teletrabajo formalizado por las partes, las condiciones laborales del empleado continuarán rigiéndose por el convenio colectivo y demás normativa vigente aplicable, y el teletrabajo no implicará variación en las condiciones laborales del trabajador ni modificación o menoscabo en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación o participación sindical reconocidos en la legislación vigente y en la normativa interna de la empresa, ni alterarán el derecho a la información en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores.

CAPÍTULO IX

Desconexión digital

Artículo 44. *Derecho a la desconexión digital.*

Los trabajadores no estarán obligados a dar respuesta a los correos electrónicos de la Empresa fuera de su jornada laboral, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales ligadas a necesidades de prestación de servicio a clientes.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 45. *Régimen disciplinario.*

La Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 46. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las sumas de falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando excede de quince minutos en un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se calificará de grave o muy grave.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo. Si se originara un perjuicio a la organización del trabajo, esta falta podrá ser calificada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación o uso en los géneros o del material de la Empresa.
5. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio o medio de comunicación.
6. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de público.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio a la Empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o mercancías, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
8. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
9. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 47. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de Dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de su trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la Empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación o uso de los géneros o del material de la Empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por el.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la Empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la Empresa a no ser que medie autorización expresa
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán como faltas muy graves.
9. La embriaguez o la ingesta de estupefacientes o sustancias similares manifestada en una ocasión, en jornada laboral y en dependencias de la empresa, si repercuten negativamente en el trabajo.
10. El incumplimiento de la normativa de la Empresa relativa a la carga de máquinas en explotación, siempre que tal incumplimiento no cause un perjuicio a la Empresa, en cuyo caso se sancionará como muy grave.
11. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 48. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otros trabajadores o cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto, apropiación o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
7. Las riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
13. Incumplir consciente o negligentemente la normativa higiénico-sanitaria de aplicación en la manipulación de alimentos, o la de prevención de riesgos laborales, siempre que el trabajador haya sido informado de los riesgos del puesto y de las medidas de protección aplicables.
14. El incumplimiento de la normativa de la Empresa relativa a la carga de máquinas en explotación, siempre que tal incumplimiento cause un perjuicio a la Empresa.
15. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral, si repercuten negativamente en el trabajo.
16. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
18. Realizar habitualmente sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear reiteradamente para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

Artículo 49. Régimen de sanciones.

1. Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha de efectos y los hechos que la motivan.
2. Para la imposición de sanciones por faltas muy graves será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario remitiendo al interesado pliego de cargos con

exposición de los hechos que se le imputan. De este pliego de cargos se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal del Centro de Trabajo.

En el plazo común de tres (3) días el empleado y el Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán realizar alegaciones en aras al esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido el referido plazo, corresponde a la empresa decidir lo que proceda.

3. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

- Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta tres (3) días.
- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de cuatro (4) a quince (15) días.
- Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días.
 - Extinción del contrato mediante despido disciplinario, en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 50. *Prescripción de las faltas.*

La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez (10) días, para las graves a los veinte (20) días y para las muy graves a los sesenta (60) días a partir del día en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis (6) meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

Representación y derechos sindicales

Artículo 51. *Representación legal de los trabajadores.*

Corresponden a los Comités de Empresa o delegados de personal de los centros de trabajo de la Empresa todas las competencias y garantías que le atribuye la legislación vigente sobre la materia.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberá notificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo que concurra causa que justifique que la ausencia se notifique con una antelación inferior.

Artículo 52. *Crédito horario sindical.*

Las horas sindicales a las que hace referencia el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser utilizadas, cedidas y o acumuladas por cualquiera de los representantes legales de los trabajadores en función de las necesidades de representación, previa comunicación a la empresa de esta acumulación.

Se establece un crédito horario adicional, además del establecido en el artículo 68.e del Estatuto de los trabajadores, de diez (10) horas mensuales para cada uno de los siguientes Representantes Legales de los Trabajadores: presidentes y Secretarios de los Comités de Empresa que tengan más de cinco (5) miembros y Presidente y Secretario del Comité Intercentros.

Artículo 53. Comité Intercentros.

1. Constitución: En las empresas que cuenten con más de un centro de trabajo con Representación Legal de los Trabajadores se constituirá un Comité Intercentros.

2. Composición: El número de miembros del Comité Intercentros se determinará en función del número de trabajadores de la empresa según la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: 5 (cinco).

De 101 a 200 trabajadores: 9 (nueve).

Más de 200 trabajadores: 13 (trece).

3. Designación: Sus miembros serán designados por y entre los componentes de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal y en la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa. A tal fin, se deberá actualizar la composición de sus miembros cada dos (2) años, a contar desde la fecha de su constitución inicial.

La empresa facilitará los medios necesarios para celebrar las reuniones de designación de los componentes del Comité Intercentros.

4. Funcionamiento: Constituido el Comité Intercentros se nombrará un presidente, un secretario, se elaborará un reglamento interno y se reunirá, al menos, dos (2) veces al año.

5. Medios: la empresa facilitará los medios necesarios para el correcto funcionamiento del Comité Intercentros.

6. Desplazamientos: Los posibles desplazamientos a los diferentes centros de trabajo, instalaciones de la empresa, etc. que pudieran efectuar los miembros del Comité Intercentros, serán realizados, como máximo, por dos (2) miembros del mismo. La empresa cuando considere justificado el desplazamiento facilitará los medios necesarios el mismo.

7. Funciones: El Comité Intercentros tendrá todas las funciones que la Ley atribuye a los Comités de Empresa y Delegados de Personal en el ámbito de la empresa.

CAPÍTULO XII**Procedimiento para la inaplicación del convenio colectivo****Artículo 54. Procedimiento para la inaplicación del convenio colectivo.**

La modificación sustancial y/o inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quién la comunicará a la representación legal de los trabajadores.

En el plazo de los diez (10) días siguientes a la comunicación, la dirección de la Empresa y una comisión representativa de los trabajadores integrada por un máximo de trece (13) miembros (elegida de entre la representación legal de los trabajadores y en proporción al número de trabajadores que representen), iniciarán un período de consultas por un plazo máximo de quince (15) días y adoptarán la resolución que proceda.

En caso de acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas. Dicho acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete (7) días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando esta no alcanzara acuerdo, las discrepancias producidas en su seno se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en el artículo 9 del presente Convenio.

Disposición adicional primera. *Tabla de equivalencias de clasificación profesional.*

Al objeto de facilitar la transición desde el anterior modelo de clasificación profesional (categorías) hacia el actual (grupos profesionales) se aplicará la tabla de equivalencias prevista en el Anexo II de este texto.

Disposición adicional segunda. *Garantía de empleo para empleados mayores de cincuenta años.*

Para mitigar la preocupación de la plantilla ante un escenario de pérdida de empleo por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, la empresa se compromete a no aplicar medidas extintivas fundadas en estas causas a los empleados que tengan cumplidos cincuenta o más años de edad a la fecha de la eventual extinción.

Disposición adicional tercera. *Política de igualdad.*

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Asimismo, la dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, revistiendo especial gravedad si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, así como de negociar medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la Empresa.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a crear una Comisión de Igualdad, como órgano paritario, formado por dos (2) representantes por parte empresarial y dos (2) representantes por la parte social, cuyo voto será proporcional al número de delegados que cada uno de ellos pueda representar sobre el total.

Dicha Comisión se encargará de las siguientes funciones:

- Vigilar la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Negociar medidas dirigidas a promover la igualdad entre ambos géneros.
- Comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha por la Comisión.

Disposición adicional cuarta. *Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual*

Las partes firmantes de este Convenio manifiestan su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores.

Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los responsables de Selecta deberán garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la Empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellos trabajadores que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es

esencial para impedir este tipo de comportamientos. La Empresa se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso.

Disposición adicional quinta. *Protección a los trabajadores víctimas de la violencia de género.*

Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2019-2023

ÁREA	GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	2019	2020	2021	2022	2023
ÁREA OPERACIONAL	I	Reponedor C	16.144,95	16.225,67	16.306,80	16.388,34	16.470,28
		Reponedor B	15.653,92	15.732,19	15.810,85	15.889,90	15.969,35
		Reponedor A	14.178,16	14.249,05	14.320,30	14.391,90	14.463,86
		Limpiador B	16.629,49	16.712,64	16.796,20	16.880,18	16.964,58
		Limpiador A	15.326,24	15.402,87	15.479,89	15.557,28	15.635,07
	II	Administrativo C	18.308,91	18.400,45	18.492,46	18.584,92	18.677,84
		Administrativo B	17.753,70	17.842,47	17.931,68	18.021,34	18.111,45
		Administrativo A	15.670,96	15.749,31	15.828,06	15.907,20	15.986,74
		Técnico de calle C	20.475,19	20.577,57	20.680,45	20.783,86	20.887,78
		Técnico de calle B	19.742,51	19.841,22	19.940,43	20.040,13	20.140,33
		Técnico de calle A	16.120,16	16.200,76	16.281,76	16.363,17	16.444,98
		Técnico de taller C	20.475,19	20.577,57	20.680,45	20.783,86	20.887,78
	III	Técnico de Taller B	19.742,51	19.841,22	19.940,43	20.040,13	20.140,33
		Técnico de Taller A	16.120,16	16.200,76	16.281,76	16.363,17	16.444,98
		Supervisor Operacional	21.000,00	21.105,00	21.210,53	21.316,58	21.423,16
IV	Supervisor Técnico	21.000,00	21.105,00	21.210,53	21.316,58	21.423,16	
	Responsable Adm.	21.000,00	21.105,00	21.210,53	21.316,58	21.423,16	
V	Responsable Departamento	24.000,00	24.120,00	24.240,60	24.361,80	24.483,61	
	Director Regional	30.000,00	30.150,00	30.300,75	30.452,25	30.604,52	

ÁREA	GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	2019	2020	2021	2022	2023
ÁREA SERVICIOS CORPORATIVOS	I	Auxiliar administrativo	16.500,00	16.582,50	16.665,41	16.748,74	16.832,48
	II	ADM Comercial, RRHH, Compras, Finanzas y Calidad C	18.308,91	18.400,45	18.492,46	18.584,92	18.677,84
		ADM Comercial, RRHH, Compras, Finanzas y Calidad B	17.753,70	17.842,47	17.931,68	18.021,34	18.111,45
		ADM Comercial, RRHH, Compras, Finanzas y Calidad A	15.670,96	15.749,31	15.828,06	15.907,20	15.986,74
		Técnico de Help Desk	17.753,70	17.842,47	17.931,68	18.021,34	18.111,45
	III	Técnico de Finanzas	19.660,00	19.758,30	19.857,09	19.956,38	20.056,16
		Técnico de Calidad	19.660,00	19.758,30	19.857,09	19.956,38	20.056,16
		Técnico de Marketing	19.660,00	19.758,30	19.857,09	19.956,38	20.056,16
		Técnico de RRHH	19.660,00	19.758,30	19.857,09	19.956,38	20.056,16
		Técnico Control de Gestión	19.660,00	19.758,30	19.857,09	19.956,38	20.056,16
		Técnico de Compras	19.660,00	19.758,30	19.857,09	19.956,38	20.056,16
		Responsable	19.660,00	19.758,30	19.857,09	19.956,38	20.056,16
	IV	Analista IT	19.660,00	19.758,30	19.857,09	19.956,38	20.056,16
		Responsable Departamento	24.000,00	24.120,00	24.240,60	24.361,80	24.483,61
		Responsable funcional	24.000,00	24.120,00	24.240,60	24.361,80	24.483,61
		Hunter	21.000,00	21.105,00	21.210,53	21.316,58	21.423,16
		Controller	21.000,00	21.105,00	21.210,53	21.316,58	21.423,16
		Farmer	24.000,00	24.120,00	24.240,60	24.361,80	24.483,61
		Director Regional de Venta	26.000,00	26.130,00	26.260,65	26.391,95	26.523,91
	V	Director Nacional	28.000,00	28.140,00	28.280,70	28.422,10	28.564,21
		Director de IT	28.000,00	28.140,00	28.280,70	28.422,10	28.564,21
		Director de Integración	28.000,00	28.140,00	28.280,70	28.422,10	28.564,21
		Director General	36.000,00	36.180,00	36.360,90	36.542,70	36.725,42
0	Director Comercial y Marketing	36.000,00	36.180,00	36.360,90	36.542,70	36.725,42	
	Director de RRHH y Calidad	36.000,00	36.180,00	36.360,90	36.542,70	36.725,42	
	Director Financiero	36.000,00	36.180,00	36.360,90	36.542,70	36.725,42	
	Director de Compras	36.000,00	36.180,00	36.360,90	36.542,70	36.725,42	
	Director de Operaciones	36.000,00	36.180,00	36.360,90	36.542,70	36.725,42	

ÁREA	GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	2019	2020	2021	2022	2023
ÁREA LOGÍSTICA Y SERVICIOS AUXILIARES	I	Mozo C	17.461,99	17.549,30	17.637,05	17.725,23	17.813,86
		Mozo B	16.757,51	16.841,30	16.925,50	17.010,13	17.095,18
		Mozo A	15.278,97	15.355,36	15.432,14	15.509,30	15.586,85
		Conductor B	20.827,00	20.931,14	21.035,79	21.140,97	21.246,67
		Conductor A	19.600,00	19.698,00	19.796,49	19.895,47	19.994,95
	II	Administrativo Almacen C	18.308,91	18.400,45	18.492,46	18.584,92	18.677,84
		Administrativo Almacen B	17.753,70	17.842,47	17.931,68	18.021,34	18.111,45
		Administrativo Almacen A	15.670,96	15.749,31	15.828,06	15.907,20	15.986,74
		Técnico de Taller de vehiculos C	21.500,00	21.607,50	21.715,54	21.824,12	21.933,24
		Técnico de Taller de vehiculos B	19.800,00	19.899,00	19.998,50	20.098,49	20.198,98
	III	Técnico de Taller de vehiculos A	18.500,00	18.592,50	18.685,46	18.778,89	18.872,78
		Responsable de Almacen	17.900,00	17.989,50	18.079,45	18.169,84	18.260,69
Responsable Servicios Generales		22.000,00	22.110,00	22.220,55	22.331,65	22.443,31	
		Responsable Taller	22.000,00	22.110,00	22.220,55	22.331,65	22.443,31

ANEXO II

Tabla de equivalencia área operacional

La tabla de equivalencia se ha realiza según las funciones y responsabilidades que cada trabajador tiene en la actualidad. Por ello pueden existir categorías actuales iguales en los nuevos Grupos Profesionales y nuevos puestos de trabajo.

GRUPO 0	GRUPO II	GRUPO I
DIRECTOR DE OPERACIONES	ADMINISTRATIVO A	LIMPIADOR A
GRUPO 0	GRUPO I	GRUPO I
GRUPO V	GRUPO II	LIMPIAD. A
DIRECTOR REGIONAL	ADMINISTRATIVO B	LIMPIADOR B
DIR. REG.	ADMINISTRATIVO CONTROLLER	AYUDANTE E
DIR. REGIONAL	AUX.ADM. C	LIMPIAD. B
FDC	ADMINISTRATIVO C	REPONEDOR A
SUPERVISOR	AUX.ADM. E	COND/REPAR
GRUPO III	AUX.ADM. F	CONDUCTOR REPARTIDOR
RESPONSABLE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	DEPEND. A
JEFE DPTO/SECC	GRUPO III	DEPEND. B
RESPONSABLE TÉCNICO	JF ADMVO	GRUPO I
GRUPO 0	OF.2 ADM.A (2010-2011)	REPONEDOR B
JEFE DPTO/SECC	OF.2 ADM.E (2010-2011)	CHOFER 2º REPARTIDOR (BARCELONA)
SUPERVISOR OPERACIONAL	TÉCNICO DE CALLE B	COBRADOR
COMERCIAL	GRUPO II	COND/REPAR
CONTROLLER	JEFE DE GRUPO	CONDUCTOR REPARTIDOR
GRUPO 0	JEFE SECCION MERCANTIL	CONDUCTOR REPARTIDOR DE 2ª
GRUPO IV	OFIC.3 A	DEPEND. B
JEFE DE EQUIPO	OFIC.3 B	DEPEND. C
JEFE DE SECCIÓN	OFICIAL MANTENIMIENTO	GRUPO I
JEFE DPTO/SECC	PROF. OFICIO 2ª	GRUPO II
JEFE SECTOR	PROF.OF.1ª	GRUPO V
NIVEL 1	PROF.OF.2ª	MOZO ESPECIALIZADO
OF. ADMVO	PROF.OF.3ª	MOZO REPARTIDOR
PROFESIONAL DE 1ª	TECNICO	OFIC.3 A
PROFESIONAL DE OFICIO 1º/TECNI	TECNICO MANTENIMIENTO	OFICIAL 2ª CONDUCTOR
SUPERVISOR	VENDEDOR, COMPRADOR, ENCARGADO	PROF.OF.1ª
SUPERVISOR 21K	TÉCNICO DE CALLE C	PROF.OF.3ª
SUPERVISOR OP	ENC.EST. C	PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª
SUPERVISOR TÉCNICO	GRUPO II	REPONEDOR
GRUPO 0	GRUPO IV	REPONEDOR (Nivel I)
GRUPO II	GRUPO V	REPONEDOR C
JEFE DPTO/SECC	OFIC. 1 D	AYUDANTE
PROF.OF.1ª	OFIC.2 A	AYUDANTE MANTENIMIENTO
SUPERVISOR	OFIC.2 B	CHOFER 2ª REPARTIDOR (BARCELONA)
SUPERVISOR TECNICO (Nivel II)	OFIC.2 C	CHOFER 2ª REPARTIDOR (TARRAGONA)
SUPERVISOR TECNICOS	OFIC.2 D	CONDUCT. B
	OFIC.3 C	CONDUCTOR REPARTIDOR
	OFIC.3 D	CONDUCTOR-REPARTIDOR
	OFIC.3 E	COORD. ZONA
	OFICIAL 2ª	DEPEND. A
	TECNICO	DEPEND. B
	TÉCNICO MANTENIMIENTO	DEPEND.1 A
	TÉCNICO DE TALLER A	DEPEND.1 B
	AYUDANTE E	DEPEND.1 D
	GRUPO I	DEPEND.1 F
	GRUPO II	DEPEND.2 A
	OFIC.3 A	DEPEND.2 B
	PROFESIONAL DE OFICIO 1º/TECNI	DEPEND.2 C
	TÉCNICO DE TALLER C	GR3-NII
	ENCARGADO 3	GRUPO I
	GRUPO II	GRUPO II
	OFIC.2 C	JF SERVICI
	OFIC.3 C	MOZO ESPEC. ALMACÉN
	OFIC.3 D	MOZO ESPECIALIZADO
	RESPONSABLE TALLER	OF.REP. C
	TECNICO MANTENIMIENTO	OPERADOR RESP RUTA
	TÉCNICO DE TALLER B	PROFESIONAL DE 1ª
	AYUDANTE E	PROFESIONAL DE 2ª
	JF GRUPO	REPONEDOR
	OFIC.3 A	SUPERVISOR
	OFICIAL MANTENIMIENTO	VIAJANTE
	PROF.OF.1ª	
	PROF.OF.3ª	
	TÉCNICO DE CALLE A	
	AYUDANTE E	
	DEPEND. A	
	GRUPO II	
	GRUPO V	
	MOZO A	
	MOZO-PEÓN	
	OFIC.3 A	
	AUXILIAR AD	
	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	

TABLA DE EQUIVALENCIA ÁREA SERVICIOS CORPORATIVOS

La tabla de equivalencia se ha realiza según las funciones y responsabilidades que cada trabajador tiene en la actualidad. Por ello pueden existir categorías actuales iguales en los nuevos Grupos Profesionales y nuevos puestos de trabajo.

GRUPO 0	GRUPO III
<p>DIRECTOR DE COMPRAS FDC DIRECTOR DE RRHH FDC DIRECTORA COMERCIAL & MARKETING FDC DIRECTORA GENERAL FDC</p>	<p>ANALISTA SISTEMAS J.DPTO/SEC JEFE DPTO/SECC AUDITOR J.DPTO/SEC JEFE SECCION ADMINISTRATIVA JEFE DPTO/SECC RESPONSABLE GRUPO III JEFE DPTO/SECC TIT. SUPERI TECNICO DE MARKETING GRUPO II JEFE DPTO/SECC JF SERVICI TÉCNICO DE RRHH FORMADOR GRUPO II GRUPO IV JEFE DPTO/SECC TÉCNICO CONTROL DE GESTIÓN GRUPO II RESPONSABLE ADM RESP. ADMINISTRACION</p>
GRUPO V	GRUPO II
<p>DIRECTOR DE CONTROL DE GESTIÓN DIR.OPER. DIRECTOR DE IT GRUPO 0 DIRECTOR INTEGRACIÓN FDC</p>	<p>ADMINISTRATIVO A COMERCIAL AUX.ADM. C ADMINISTRATIVO C AUX.ADM. D GRUPO III ADMINISTRATIVO C COMERCIAL AUX.ADM. D JEFE DEPARTAMENTO/SECCION ADMINISTRATIVO C DE RRHH AUX.ADM. C AUX ADM E CONTROLLER CONTROLLER JEFE DEP/SECC TÉCNICO DE FINANZAS AUX.ADM. C GRUPO I GRUPO III GRUPO IV JEFE DPTO/SECC OF. CONT.E (2010-2011) OF.2 ADM.A (2010-2011) TÉCNICO HELP DESK JEFE DPTO/SECC ADMINISTRATIVO C DE COMPRAS AUX.ADM. C</p>
GRUPO IV	
<p>DIRECTOR REGIONAL DE VENTA COMERCIAL DELEGADO GRUPO III JEFE DE EQUIPO JEFE OPERACIONES RESPONSABLE COMERCIAL SUPERVISOR FARMER COMERCIAL DIR.OPER. ENCARGADO GENERAL GRUPO 0 JEFE DE EQUIPO JEFE DE GRUPO SUPERVISOR TECNICO COMERCIAL VIAJANTE (20) VIAJANTE (24) HUNTER COMERCIAL COMERCIAL SENIOR ENCARGADO GENERAL GRUPO III GRUPO IV JEFE DEPARTAMENTO/SECCION KEY ACCOUNT TECNICO COMERCIAL VENDEDOR VIAJANTE RESPONSABLE FUNCIONAL GRUPO 0 GRUPO II GRUPO IV GRUPO V JEFE DPTO/SECC JEFE SECCION</p>	

TABLA DE EQUIVALENCIA ÁREA LOGÍSTICA Y SERVICIOS AUXILIARES

La tabla de equivalencia se ha realiza según las funciones y responsabilidades que cada trabajador tiene en la actualidad. Por ello pueden existir categorías actuales iguales en los nuevos Grupos Profesionales y nuevos puestos de trabajo.

GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
MOZO A	ADMINISTRATIVO A	RESPONSABL DE TALLER
GRUPO I	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	JEFE DPTO/SECC
GRUPO II	REPONEDOR (Nivel I)	RESPONSABLE
GRUPO III	ADMINISTRATIVO B	JEFE DPTO/SECC
MOZO	AUX.ADM. C	RESPONSABLE ALMACEN
MOZO A	ADMINISTRATIVO C	JEFE ALMACEN
MOZO B	AUX.ADM. D	JEFE DPTO/SECC
CHOFER 2ª REPARTIDOR (BARCELONA)	AUX.ADM. E	RESP ALMACEN
CONDUCTOR REPARTIDOR	AUX.ADM. F	RESPONSABLE TALLER
GRUPO I	GRUPO II	JEFE DPTO/SECC
JF ALMACEN	JEFE ALMACEN	
MOZO B	OF.2 ADM.D (2010-2011)	
MOZO ESPECIALIZADO	TÉCNICO TALLER DE VEHICULO B	
OFIC.3 A	AY. MANT. B	
MOZO C	TÉCNICO TALLER DE VEHICULO C	
ALMACEN. A	OF.2 AUTOM (2010-2011)	
ALMACEN. C	OF.3 AUTOM (2010-2011)	
ALMACEN. D		
COND/REPAR		
CONDUCTOR REPARTIDOR		
DEPEND.1 B		
ENCARGADO ALMACEN		
JF ALMACEN		
MOZO		
MOZO ESPECIALISTA		
TECNICO ALMACEN		
CONDUCTOR A		
PROF.OF.3ª		
CONDUCTOR B		
CONDUCT. B		