

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

12828 *Resolución de 14 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de José Sánchez Peñate, S.A.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «José Sánchez Peñate, S. A.» (código de Convenio número 9013272), que fue suscrito con fecha 14 de mayo de 2009, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 14 de julio de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE «JOSÉ SÁNCHEZ PEÑATE, S. A.»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el ámbito del Estado español, excepto en la Comunidad Autónoma de Canarias, regulando las condiciones de trabajo en la empresa «José Sánchez Peñate, S.A.».

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

1. Comprende este Convenio a todos los centros de trabajo en el Estado Español, excepto en la Comunidad Autónoma de Canarias, de «José Sánchez Peñate, S.A.» que, en la actualidad o en el futuro, realicen alguna de las actividades industriales a que se dedica la empresa y que, en la actualidad, están relacionadas con las industrias de productos lácteos, pastelería, de torrefacción y envasado de café y otros, así como con la importación, distribución y venta de productos alimenticios en general.

La citada lista de actividades tiene carácter enunciativo y no limita la aplicación del presente Convenio a otras actividades a que pueda dedicarse la empresa en un futuro.

2. Asimismo, estarán comprendidas, dentro del ámbito del presente Convenio, las instalaciones auxiliares de la empresa destinadas a la confección de envases adecuados para los productos citados anteriormente.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa y desarrollen las actividades anunciadas en el artículo anterior, tanto si realizan función técnica o administrativa como los que presten su esfuerzo físico o

de atención en los procesos de elaboración transformación, producción, comercialización, distribución, etc.

2. Queda fuera del ámbito del presente Convenio, el personal al que se refiere el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1, apartado 3, y en el 2.1.a).

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Los efectos económicos del presente Convenio, se retrotraen a 1 de enero de 2009. La vigencia del convenio se extiende desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» hasta el 31 de diciembre de 2012.

Artículo 5. *Prórroga y denuncia.*

La denuncia del presente Convenio colectivo, podrá efectuarse por cualquiera de las partes afectadas por el mismo, mediante escrito dirigido a la otra parte, con una antelación de tres meses como mínimo, respecto a la fecha de terminación de su vigencia. Caso de no efectuarlo así, se entenderá que el Convenio quedará tácitamente prorrogado, hasta que no haya sido sustituido por otro convenio.

Artículo 6. *Compensación-absorción.*

Todas las condiciones económicas superiores a las mínimas legales, reglamentarias o convencionales de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuere su origen y que estén vigentes en la empresa, en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas o absorbidas con las mejoras que en el mismo se establecen.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones pactadas que derogan a todas las anteriores de naturaleza colectiva, forman un todo, orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

2. En el supuesto que la autoridad judicial declare nulo alguno de los pactos esenciales de este Convenio, desvirtuando el mismo, quedará éste sin eficacia práctica y las partes deberán volver a reunirse para estudiar su contenido.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Estructura y funciones:

1. Se constituirá una comisión paritaria que estará integrada por dos representantes de la empresa de la empresa y dos miembros del Comité de empresa. Sus funciones son las siguientes:

Interpretar la totalidad de los artículos de este Convenio.

Conciliar todas aquellas cuestiones que sean sometidas voluntariamente por las partes, tanto en conflictos colectivos, como individuales, derivadas de la aplicación e interpretación de este convenio, sin perjuicio de las competencias que tienen atribuidas los órganos administrativos laborales, así como la jurisdicción social.

Requisito de procedibilidad: Cualquier conflicto colectivo que por partes legitimadas pueda formularse, deberá ser presentado ante la comisión paritaria para su estudio y posible conciliación.

2. Procedimiento: Cuando cualquiera de las partes del Convenio, o del personal, incluido en su ámbito de aplicación, soliciten la reunión de la Comisión, para resolver alguna de las cuestiones de su competencia, deberá hacerlo por escrito y expresar el motivo de su convocatoria. La Comisión deberá reunirse, en el plazo de quince días hábiles, a partir de la fecha de recepción del escrito y resolver dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la reunión.

3. Constitución: en el plazo de quince días hábiles después de la publicación de este convenio, las partes firmantes designarán a los miembros de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo, como sujeción a las normas y orientación de este Convenio y a las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

1. Ante cualquier dificultad que se presente en la ejecución del trabajo, el trabajador deberá solicitar consejo o aclaración de su superior inmediato, al que también se dará parte de cualquier deficiencia en los productos, instrumentos de trabajo, herramientas o máquinas.

2. Toda dificultad, apreciada en la ejecución del trabajo, antes de la iniciación del mismo, deberá comunicarla a su superior inmediato, y cuando la importancia de esta modificación lo requiera, lo hará por escrito, quedándose con un duplicado firmado por quien lo reciba.

3. El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, las mantendrá en perfecto estado de conservación y funcionamiento durante su trabajo y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia.

4. Queda prohibido utilizar, fuera de los centros de trabajo, máquinas, herramientas o útiles pertenecientes a la empresa sin previa autorización de ésta por escrito.

5. Esta autorización será igualmente necesaria para que el trabajador pueda emplear herramientas o útiles de su propiedad en las labores encomendadas.

Artículo 10. *Discreción profesional.*

El secreto profesional deberá guardarse mediante discreción absoluta, en cuanto afecta a las actividades propias de la empresa, procesos de ejecución, instalaciones, proyectos de estudios, contratos, contabilidad, precios, costos y toda clase de documentos, así como a cualquier otra información que por el propio trabajo se llegue a conocer.

Artículo 11. *Rendimiento.*

De acuerdo con las normas vigentes en esta materia, la empresa tiene la facultad de determinar los rendimientos, de acuerdo con la representación de los trabajadores, conducentes a considerar como actividad normal la que desarrolla un operario normal entregado a su trabajo bajo dirección competente.

Artículo 12. *Movilidad funcional-geográfica.*

a) La movilidad del personal en el seno de la empresa se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias, no teniendo otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando el cambio de puesto de trabajo entrañe para el trabajador el desempeño de funciones distintas a las que venía desempeñando, se le facilitará la descripción de las nuevas funciones, así como la formación necesaria para el empleo de los instrumentos y herramientas de trabajo que por razón del nuevo puesto sea objeto de uso.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos generales de la prestación, tal y como están descritos en el artículo 30 del presente Convenio colectivo.

Dentro de los grupos profesionales, la movilidad funcional, será libre atendiendo a la titulación y formación del trabajador. La movilidad funcional, fuera del grupo profesional, se ajustará a lo establecido en el artículo 39 de la Ley del estatuto de los Trabajadores cuando sea temporal y en el artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores cuando sea permanente.

b) La empresa podrá cambiar, por necesidades objetivas, técnicas, económicas o productivas, uno o a varios trabajadores de un centro de trabajo a otro dentro sin que ello signifique traslado o desplazamiento. Cualquier otra movilidad geográfica se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Jornada

Artículo 13. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada máxima de trabajo, en cómputo anual, será de mil ochocientas veintiséis horas.

2. La distribución de dicha jornada en cada centro de trabajo será pactada entre el Comité de empresa y la Dirección de la empresa. El sábado será día laborable, pero, si las circunstancias y condiciones de cada tarea lo permiten, la jornada se distribuirá preferentemente de Lunes a Viernes.

3. Todo ello sin perjuicio de los convenios, acuerdos o pactos de empresa ya existentes sobre la materia.

Artículo 14. *Descanso del bocadillo.*

1. Los trabajadores que dispongan de una jornada de más de 6 horas continuadas, tendrán derecho a una pausa de quince (15) minutos que será de trabajo efectivo a todos los efectos.

2. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios y no podrá ser fraccionada. Durante el tiempo de descanso el trabajador no podrá ausentarse del centro de trabajo.

Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

1. La realización de horas extraordinarias se ajustará a los siguientes criterios:

a) Quedan prohibidas las horas extraordinarias de carácter habitual.
b) Se considerarán horas extraordinarias, producidas por causa de fuerza mayor, el exceso de las trabajadas para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, las cuales no se tendrán en cuenta ni a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

c) las horas extraordinarias precisas para atender pedidos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad de que se trata, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación previstas por la Ley, tendrán la consideración de estructurales.

2. Las horas extraordinarias estructurales se compensarán con descanso, por acuerdo entre el trabajador y la empresa, con horas o jornadas de descanso en los cuatro meses siguientes a su realización. Si la empresa y el trabajador deciden que las horas estructurales se compensen económicamente, el valor de la hora extraordinaria será pactado entre la empresa y el trabajador y, al menos, será igual al valor de la hora ordinaria.

3. La Dirección de la empresa informará, mensualmente, a la representación de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando la causa y, en su caso, la distribución por secciones.

CAPÍTULO IV

Contratación

Artículo 16. *Contratación.*

1. Teniendo en cuenta lo convenido en el sector de las industrias a las que pertenece la empresa, la duración máxima de los contratos temporales eventuales para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, será de 12 meses, dentro de un periodo de referencia de 18 meses.

2. El resto de las modalidades contractuales, se regirá por la normativa vigente en cada momento.

Artículo 17. *Periodo de prueba.*

1. Todo personal de nuevo ingreso quedará sometido, al periodo de prueba que para su grupo profesional se establece en este Convenio, siendo la duración máxima del periodo de prueba la siguiente:

Siete meses para los puestos de responsabilidad de área y para los grupos de Técnicos y Administrativos.

Cuatro meses para los restantes grupos.

2. Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador como la empresa podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso, debiendo la empresa comunicar, por escrito, al trabajador la no superación de la prueba.

3. Terminado el periodo de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la empresa, computándose, a todos los efectos, dicho periodo.

4. Superado el periodo de prueba en cualquiera de las modalidades y los periodos que anteriormente se señalan, no se podrá establecer nuevo periodo de prueba en los contratos que se realicen en el futuro, cuando se trate de la misma categoría que hubiera venido desempeñando.

5. La incapacidad temporal no suspende el periodo de prueba.

CAPÍTULO V

Vacaciones-licencias-descanso semanal

Artículo 18. *Vacaciones.*

1. El personal, cualquiera que sea su categoría profesional, tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

2. Quien cese, en el transcurso del año, sin disfrute de las vacaciones, tendrá derecho a que le sea abonada la parte de importe, de dicho periodo, proporcionalmente al número de días trabajados durante el mismo.

3. Las vacaciones serán concedidas en la época de menor actividad laboral y al mayor número posible de trabajadores durante los meses de verano, siempre de acuerdo con las necesidades de producción y servicios y conforme se establezca en el calendario vacacional.

4. Para que los trabajadores puedan programar sus vacaciones, dentro de los tres primeros meses del año, se confeccionará el oportuno calendario vacacional de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

5. El periodo de disfrute de vacaciones, asignado en el calendario vacacional, no se suspenderá si el trabajador, al inicio de sus vacaciones, se encontrara en situación de Incapacidad Transitoria. Tampoco suspende el periodo de disfrute de vacaciones la Incapacidad Transitoria que inicie el trabajador durante el periodo de vacaciones.

6. Las vacaciones deben disfrutarse durante el año natural y se podrán fraccionar en periodos completos de quince días.

7. Las trabajadoras que hayan dado a luz, tendrán derecho a acumular las vacaciones al periodo de descanso por maternidad, aunque se supere el año natural de su disfrute.

Artículo 19. *Licencia con retribución.*

El trabajador, previo aviso y justificación en legal forma, tendrá derecho a licencia con remuneración salarial por alguno de los motivos, y previa justificación, con la duración máxima siguientes:

- A) Por contraer matrimonio: Veinte días naturales.
- B) Por nacimiento de hijos: Dos días naturales.
- C) Por fallecimiento o enfermedad muy grave que requiera hospitalización de parientes, según las siguientes circunstancias:
 - a) Cinco días naturales para parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.
 - b) Tres días naturales para parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - c) Un día natural para parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la residencia del trabajador, la licencia se ampliará en dos días más.

D) Por enfermedad grave que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización dos (2) días naturales para parientes de primer y segundo grado por consanguinidad o afinidad.

E) Por traslado de domicilio habitual: Un día natural.

F) Por el tiempo indispensable que precise el trabajador para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando éste se determine en una norma legal, se estará a lo que la misma disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

G) La empresa concederá permiso para exámenes a los trabajadores que lo soliciten, durante las horas necesarias para el mismo. Asimismo, de ser posible, éste deberá anunciar a la empresa tal ausencia con 72 horas de antelación a la fecha de su celebración.

Artículo 20. *Excepción al descanso semanal.*

Por tratarse de industrias cuya materia prima precisa una elaboración inmediata, el personal necesario para el trabajo domingo y festivo oficiales puede quedar exceptuado del descanso dominical y del correspondiente a los días festivos, disfrutando, en compensación, de un día completo de descanso en los quince a su realización.

CAPÍTULO VI

Condiciones económicas y sociales

Artículo 21. *Salario base.*

1. En la tabla anexa a este Convenio se detallan las retribuciones que, por este concepto, corresponden a cada trabajador con arreglo a su categoría profesional y rendimiento normal durante la jornada de trabajo. Dichas retribuciones se corresponden con la jornada máxima estipulada en el presente Convenio de forma que si se tiene una jornada inferior, la retribución será proporcional a la jornada trabajada.

2. En el anexo se establece la correspondiente tabla para el período del 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2009.

El incremento salarial anual se pactará en los tres primeros meses de cada año para la anualidad, en la que se aplique, de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 22. *Gratificaciones extraordinarias.*

La empresa abonará cuatro pagas extraordinarias en los meses de marzo, julio, octubre y diciembre consistentes en el salario base y complemento personal, para quien lo perciba.

Asimismo, la empresa podrá abonar en concepto de participación en beneficio, una paga extraordinaria de cuantía variable, consistente en el salario base más el complemento personal para quien lo perciba, siempre y cuando existan beneficios. Esta paga de beneficios se abonará durante el primer trimestre de cada año.

Artículo 23. *Complemento personal.*

Se suprime el concepto salarial de antigüedad para todos los grupos y categoría. Los importes que, por el concepto de antigüedad, vinieran percibiendo los trabajadores a la entrada en vigor de este convenio, pasarán a tener la consideración de complemento personal y quedarán congelados y estructurados de la siguiente forma:

El personal que, a la entrada en vigor del presente Convenio, tenga una antigüedad entre 1 y 4 años, tendrá derecho a consolidar un cuatrienio, en el momento, que cumpla cuatro años de antigüedad en la empresa.

El personal que, a la entrada en vigor del presente Convenio, tenga una antigüedad entre 5 y 8 años, tendrá derecho a consolidar un cuatrienio más en el momento que cumpla los ocho años de antigüedad en la empresa.

El personal que, a la entrada en vigor del presente Convenio, tenga una antigüedad entre 9 y 20 años, tendrá derecho a consolidar tres cuatrienios más. El primero de ellos cuando cumpla doce años de antigüedad en la empresa, el segundo cuando cumpla dieciséis años de antigüedad en la empresa y el tercero cuando cumpla los veinte años de antigüedad en la empresa.

No tendrá derecho a este complemento personal quien se incorpore con posterioridad a la firma del presente convenio.

Artículo 24.

La empresa concertará un seguro colectivo de accidente a favor de todos los trabajadores.

La cobertura de dicho seguro de invalidez o muerte por accidente de trabajo o enfermedad común será la siguiente:

Por accidente de trabajo o enfermedad común que produzca una situación de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 12.000 euros.

Por muerte natural: 6.000 euros.

Por muerte por accidente: 12.000 euros.

Artículo 25.

Los trabajadores que hayan de realizar tareas, ocasionalmente, en un municipio distinto al de la ubicación del centro de trabajo y siempre que no puedan regresar a su domicilio para comer, cenar o pernoctar, percibirán una dieta cuyo importe se fijará anualmente de acuerdo con el comité de empresa.

Además le serán abonados los gastos de locomoción dentro de los límites establecidos en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

No obstante, podrá pactarse, entre la Dirección y los trabajadores, la sustitución del sistema de dietas por el reembolso de los gastos que se justifiquen o por complementos de carácter fijo.

Artículo 26. *Enfermedad o accidente.*

En los supuestos de incapacidad temporal el trabajador procederá entregando los partes de baja, confirmación y alta, en el plazo de 3 días, debiendo comunicar en todo caso a su responsable de Área, su inasistencia.

En caso de incapacidad temporal, como complemento, la empresa abonará la diferencia entre el importe de las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% del salario real que viniere percibiendo el trabajador, a partir del cuarto día de baja siempre y cuando no haya causado baja en los seis meses anteriores al hecho causante. En el supuesto de accidente de trabajo o enfermedad profesional se abonará la diferencia, desde el primer día de baja.

El complemento establecido en el párrafo anterior solo se abonará, en su caso, hasta un máximo de doce meses.

Artículo 27. *Complementos asistenciales y sociales.*

La empresa, en la medida en que sus posibilidades económicas lo permitan, establecerá complementos sociales y asistenciales en beneficio de sus trabajadores. El importe de la ayuda escolar se fijará anualmente de acuerdo con el comité de empresa.

Artículo 28. *Excedencias por maternidad o paternidad.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada, en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, 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 de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo el mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y, hasta un máximo de dieciocho meses, si se trata de categoría especial.

La empresa podrá cubrir el puesto de trabajo, dejado por la excedencia de maternidad o paternidad, mediante la contratación de otra persona, con carácter interino y mientras dure la excedencia.

CAPÍTULO VII

Del personal

Sección 1.^a *Disposiciones generales*

Artículo 29.

Las clasificaciones del personal, consignadas en este Convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma asigna el presente Convenio.

Aquellas categorías profesionales que no sean recogidas en este Convenio, se definirán en los respectivos pactos.

Son, asimismo, meramente enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional, pues todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos u operaciones le ordenen sus inmediatos superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad y entre los que se incluye la limpieza de los elementos de trabajo que utilice, debiendo, en caso de emergencia, realizar otros trabajos.

Sección 2.ª Grupos profesionales

Artículo 30.

El personal, al servicio de la empresa, quedará comprendido, en razón a la función que desempeñe, en alguno de los siguientes grupos:

- I. Grupo de Técnicos.
- II. Grupo Administrativo y Comercial.
- III. Grupo de Producción y Tareas Auxiliares.

Artículo 31. Grupo I. Grupo de Técnicos.

El grupo I comprende las siguientes categorías:

1. Técnicos de Grado Superior:
 - a) Director.
 - b) Licenciado Superior.
2. Técnicos de Grado Medio:
 - a) Jefe de Fabricación.
 - b) Jefe de Calidad.
3. Otros Técnicos:
 - a) Encargado.

Artículo 32. Grupo II. Personal administrativo y comercial.

El grupo de personal administrativo y comercial es aquel que desempeña, en la empresa, las funciones propias de las tareas administrativas y comerciales.

El grupo II comprende las siguientes categorías:

- a) Jefe de División.
- b) Jefe de Ventas.
- c) Jefe administrativo.
- d) Jefe de grupo.
- e) Secretario/a.
- f) Oficial administrativo.
- g) Auxiliar administrativo.
- h) Visitador/a.
- i) Vendedor/a.
- j) Corredor de plaza.
- k) Promotor/a.

Artículo 33. Grupo III. Personal de Producción y Actividades Auxiliares.

Están incluidos, en este grupo, todos los trabajadores no comprendidos en ninguno de los ya enunciados que realizan su tarea tanto dentro del proceso productivo, estrictamente dicho, de las mercaderías elaboradas en las industrias a que abarca el presente Convenio,

como de actividades auxiliares necesarias para su ejecución y distribución. Comprende este grupo las siguientes categorías:

- a) Jefe de Sección.
- b) Jefe de Almacén
- c) Oficial de primera.
- d) Oficial de segunda.
- e) Ayudante de Calidad.
- f) Cobrador.
- g) Auxiliar de Puericultor
- h) Conductor de primera.
- i) Conductor de segunda.
- j) Mozo especializado.
- k) Mozo.
- l) Vigilante.
- m) Cocinero/a.
- n) Ayudante.
- o) Personal de limpieza.

Sección 3.ª De formación y promoción

Artículo 34. Admisión de personal.

La admisión de personal se acomodará a normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

Artículo 35. Personal de libre designación.

Serán de libre designación, por la empresa, las categorías de Técnicos y las de Jefes de área o sección en cualquiera de los grupos, así como las adscritas a las Secretarías del personal directivo.

Artículo 36.

La empresa, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá los programas y actividades que se estimen necesarias para la formación continua de sus trabajadores. Todo ello de acuerdo con las normas legales y reglamentarias sobre la materia.

CAPÍTULO VIII

De la representación de los trabajadores

Artículo 37.

La actividad sindical, en la empresa, queda garantizada por el estricto cumplimiento de los preceptos contenidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, 11/1985, de 2 de agosto, así como por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 38. Clasificación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves:

1. Tres (3) faltas de puntualidad, en el plazo de un mes, sin causa que lo justifique, tanto a la entrada como a la salida del trabajo y por un tiempo total no superior a veinte minutos.
2. Una falta de asistencia, en el período de un mes, sin causa justificada.
3. La deficiente ejecución de las tareas propias del puesto de trabajo.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada del trabajo por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

5. Falta de comunicación a la empresa de información relevante como cambio de domicilio, situación familiar para la correcta aplicación del IRPF.

6. Falta de corrección en el trato con otros empleados o clientes de la empresa cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

7. Las discusiones con los compañeros de trabajo, durante la jornada de trabajo.

8. La embriaguez no habitual en el trabajo.

9. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuere responsable y que produzca deterioros leves del mismo.

B) Serán faltas graves:

1. De tres (3) a diez (10) faltas de puntualidad no justificadas, en el período de un mes, tanto a la entrada como a la salida del trabajo por un tiempo total no superior a sesenta minutos.

2. De dos (2) a tres (3) faltas de asistencias, en el período de un mes, sin causa justificada.

3. El abandono reiterado, sin causa justificada, del trabajo.

4. Inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo o inasistencia a los cursos programados.

5. La desobediencia a los superiores en materia relacionada con el trabajo.

6. Solicitar y disfrutar de permiso o licencia con motivo de causas falsas o inexistentes.

7. Encubrir al autor o autores de faltas graves o inducir a la comisión de una falta de tal carácter.

8. Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control por él.

9. Descubrir planes de empresa, utilizar indebidamente documentos y/o revelar fórmulas de la misma, etc., sea cual fuere el fin con el que se realice y, en general, cualquier quebrantamiento de la confidencialidad obligada, cuando no produzcan graves perjuicios.

10. La negligencia, la falta de atención o cuidado en la realización del trabajo que provoquen averías, deficiencias de producción o pérdidas de materias primas, superiores a lo normalmente admisible.

11. La inobservancia de las normas de la empresa relativas a la prohibición de fumar en los centros de trabajo.

12. La embriaguez habitual en el trabajo.

13. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

14. La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

15. La reincidencia o reiteración en faltas leves.

C) Serán faltas muy graves:

1. La impuntualidad, no justificada, a la entrada o a la salida del trabajo en diez (10) ocasiones durante seis (6) meses o en veinte (20) durante un año., habiendo sido advertida tal impuntualidad.

2. Descubrir planes de empresa, utilizar, indebidamente, documentos y/o relevar fórmulas de la misma, etc., sea cual fuere el fin con el que se realice y, en general, cualquier quebrantamiento de la confidencialidad obligada, cuando produzca graves perjuicios.

3. La indisciplina o desobediencia grave en el trabajo.

4. Las ofensas verbales o físicas a los empleados o clientes así como el hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. El acoso sexual.
7. El abuso de confianza, fraude o deslealtad en el desempeño del trabajo, así como la trasgresión de la buena fe contractual.
8. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
9. La competencia desleal con la empresa y la colaboración en dicha competencia.
10. La negligencia grave, falta de atención o cuidado en la realización del trabajo que provoquen graves averías, graves deficiencias en la producción o pérdidas de materias primas importantes.
11. La reincidencia en la comisión de faltas graves.
12. Todas las consignadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince días a tres meses.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres meses a seis meses.

Inhabilitación para el ascenso por plazo de un año.

Despido.

CAPÍTULO X

Seguridad y Salud en el trabajo

Artículo 40. Seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo desarrollarán todas aquellas acciones que mejoren la seguridad y salud laboral en la empresa. Por ello, coinciden en la necesidad de establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores, frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

Será de aplicación toda la normativa española, así como las recomendaciones y Convenios de la OIT, Directiva Marco 89/391 C.E.E., las directivas específicas de la Unión Europea y normas concordantes que afecten a la empresa y/o a sus trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Todos los trabajadores, afectados por el presente convenio colectivo, son sujetos y objeto de la seguridad y salud laboral, asumiendo, en la medida de sus responsabilidades, los derechos y obligaciones, entendiéndose que éstas serán, esencialmente, más preventivas que correctivas.

La salud laboral y la seguridad se consideran como parte integrante del proceso productivo.

Artículo 41. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará a los trabajadores que realicen operaciones manuales, dos juegos de prendas de trabajo anuales y un par de zuecos o calzados adecuados, cada seis meses, cuando aquellos presten servicios en lugares donde sus pies tengan contacto con la humedad.

También facilitará uniformes de invierno y verano al personal de reparto, cobradores, conductores y subalternos, cuando lo usen en su función.

ANEXO

Tabla salarial año 2009

Categorías profesionales	Salarios base - Euros
Técnicos de Grado Superior:	
Director	2.758,30
Técnico de Grado Medio:	
Jefe de Fabricación	750,32
Jefe de Calidad	750,32
Otros Técnicos:	
Encargado	717,14
Personal administrativo y Comercial	
Jefe de División	795,36
Jefe de Ventas	795,36
Jefe administrativo	749,10
Jefe de grupo	749,10
Secretario/a	701,50
Oficial administrativo	701,50
Auxiliar administrativo	660,00
Visitador/a	677,30
Corredor de plaza	712,90
Promotor/a	677,30
Personal de Producción y Actividades Auxiliares:	
Jefe de Sección	738,00
Jefe de Almacén	749,10
Oficial de primera	691,60
Oficial de segunda	677,30
Ayudante de Calidad	677,30
Cobrador	720,30
Auxiliar de Puericultura E	629,70
Conductor de primera	720,30
Conductor de segunda	677,30
Mozo especializado	648,50
Mozo	629,70
Vigilante	629,70
Cocinero/a	691,60
Ayudante de cocina	677,30
Personal de limpieza	677,30