

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo**

*Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Almacenistas de Alimentación de la provincia de Valencia (Código 46000905011982).*

**ANUNCIO**

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector de Almacenistas de Alimentación de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el día 3 de julio de 2017 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) y, de la otra, por UGT y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1º del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

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

València, 11 de octubre de 2017.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

Convenio Colectivo de Almacenistas de Alimentación de la Provincia de Valencia 2016

Preámbulo.-

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito Temporal

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas

Artículo 4. Comisión paritaria

Artículo 5. Legislación aplicable

Artículo 6. Tabla de salarios

Artículo 7. Antigüedad consolidada

Artículo 8. Gratificaciones periódicas fijas

Artículo 9. Paga de marzo

Artículo 10. Jornada laboral

Artículo 11. Enfermedad y accidentes

Artículo 12. Vacaciones

Artículo 13. Plantillas y escalafones

Artículo 14. Beneficios asistenciales

Artículo 15. Dietas

Artículo 16. Reconocimientos médicos

Artículo 17. Absorción y compensaciones

Artículo 18. Atrasos de salarios

Artículo 19. Prendas de trabajo

Artículo 20. Derechos sindicales

Artículo 21. Funciones de los delegados sindicales

Artículo 22. Comités de empresa

Artículo 23. Jubilación especial

Artículo 24. Póliza de seguro

Artículo 25. Nocturnidad

Artículo 26. Kilometraje

Artículo 27. Cámaras frigoríficas de refrigeración y de congelación

Artículo 28. Formación continua

Artículo 29. Inaplicación del Convenio

Artículo 30. Contratación

Artículo 31. Faltas y sanciones

Artículo 32. Salud laboral

Artículo 33. Indemnización por cese y Copia de finiquito

Artículo 34. Protección de la maternidad

Artículo 35. Descanso semanal, fiestas y permisos

Artículo 36. Violencia de género

Artículo 37. Retirada de carnet a los chóferes

Artículo 38. Jubilación parcial y contrato de relevo

Artículo 39. Igualdad

Disposición Adicional

Preámbulo.-

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores P.V. y Comisiones Obreras P.V. en representación de los trabajadores afectados por el mismo y por parte de la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), en representación de las empresas afectadas.

Artículo 1. Ámbito de aplicación

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

Artículo 2. Ámbito Temporal

A) Vigencia.-La vigencia del presente convenio será a partir de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia no obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2015.

B) Duración.-La duración del presente convenio se fija en veinticuatro meses, es decir, desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2017.

C) Se aprueba la tabla salarial anexa al presente convenio que fija los salarios de cada categoría para el año 2016.

El abono de las posibles diferencias por la aplicación del presente convenio en materia de salarios se liquidará por las empresas en un plazo de tres meses a partir de la publicación del presente convenio o de sus revisiones salariales.

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

La negociación del próximo convenio, salvado el requisito preceptivo de la denuncia, se iniciará con fecha 15 de enero de 2017.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas

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

Artículo 4. Comisión Paritaria

En cumplimiento del apartado 3.e del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio, una Comisión Paritaria con las funciones que se indica a continuación:

La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La comisión estará compuesta por cinco representantes de las centrales sindicales firmantes, y cinco representantes de las Asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo

asistir asesores con voz pero sin voto, en el número que las partes consideren necesario.

Las decisiones de dicha Comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presentes por lo menos el 75% de sus miembros.

Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la referida Comisión, éstos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.

La Comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa o grupo de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos
- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones
- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional
- Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este Convenio Colectivo cualquiera de la partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.
- b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.
- c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho sólo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.
- d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

En caso de existir discrepancias, la Comisión Paritaria las someterá al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08-07-2010) o posteriores. De no alcanzar acuerdo o no dictarse laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

La comisión paritaria fija su domicilio en Valencia, en su calle de Isabel La Católica, 6-5º-9ª, sede de FEDACOVA, con teléfono 963515100 y correo electrónico fedacova@fedacova.org.

#### Artículo 5. Legislación aplicable

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

#### Artículo 6. Tabla de salarios

Los salarios que percibirán los trabajadores afectados por este convenio y en razón al rendimiento normal que efectúen durante su jornada de trabajo para el 2016, y según las categorías profesionales existentes en este Sector, se consignan en el Anexo Uno que se acompaña al presente convenio detallado.

Finalizado el año 2016 y tan pronto se constate oficialmente el I.P.C. real de dicho año, se efectuará una revisión salarial, si procede, que se cuantificará precisamente en la diferencia exacta entre el I.P.C. real constatado a final de año, y el 0,8%, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2016.

#### Artículo 7. Antigüedad consolidada

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

#### Artículo 8. Gratificaciones periódicas fijas

El personal afectado por el presente convenio, percibirá por el carácter de gratificaciones extraordinarias, una que se abonará en la segunda quincena del mes de junio, y otra en la primera quincena del mes de diciembre y en la cuantía equivalente al importe total de

una mensualidad, más la antigüedad consolidada a que se refiere el artículo 7 del convenio.

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

#### Artículo 9. Paga de marzo

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

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

#### Artículo 10. Jornada laboral

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

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

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

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

Con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad de las empresas a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad horaria que se regulará de la siguiente forma:

- a) El calendario laboral de cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.
- b) La empresa podrá disponer de hasta un máximo de 50 horas del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin sobrepasar el límite que como jornada ordinaria y descanso entre jornada fija la legislación, sin más requisitos que los siguientes:

1.- La empresa preavisará con un mínimo de una semana de antelación a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectado individualmente del uso de las mismas.

2.- El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos, en el supuesto de no alcanzarse las suficientes horas para el descanso de una jornada completa, las resultantes se disfrutarán de manera continua.

3.- La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrán cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o periodos con mayor carga de trabajo.

c) Solo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de veinte días a contar desde el momento del preaviso al que se refiere el apartado 1 del punto b).

Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de quince días más, la empresa y los trabajadores afectados, señalarán cada uno en un 50% la forma y tiempo del referido disfrute. Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, corresponderá al trabajador, no se podrán utilizar las fechas que se enmarcan en la campaña de Navidad.

d) En ningún caso la bolsa de flexibilidad podrá ser utilizada por las empresas para cubrir la jornada de los festivos y/o domingos que administrativamente sean autorizados como hábiles comerciales, ni tampoco para realizar el inventario.

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

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

#### Artículo 11. Enfermedad y accidentes

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

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

#### Artículo 12. Vacaciones

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

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

Con el fin de que el personal de las empresas pueda disfrutar de sus vacaciones de verano, la Dirección y el Comité o Delegados de Personal, establecerán los turnos correspondientes, de tal forma que estos turnos sean de carácter rotatorio para que todos los operarios tengan ocasión de disfrutar sus vacaciones en el periodo que elijan. Los trabajadores acogidos al presente convenio, en caso de incapacidad temporal o accidente de trabajo que derive en incapacidad temporal, previo al periodo vacacional asignado al mismo, o que coincida con éste, tendrán derecho a disfrutar los días que hayan dejado de disfrutar, pactándose entre empresa y trabajador su disfrute posterior, siempre conforme a lo dispuesto en el Artículo 38.3 del TRLET.

#### Artículo 13. Plantillas y escalafones

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

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

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

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

Personal mercantil: ayudante.

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

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

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

No titulados: interprete.

Personal mercantil: viajante, vendedor ambulante, dependiente.

Personal administrativo: auxiliar administrativo y administrativo.

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

c) Grupo profesional III: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación,

supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando:

Personal de servicio: Capataz.

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

Personal administrativo: Cajero, oficial administrativo y contable.

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

No titulados: Jefe de sucursal y jefe de almacén.

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

e) Grupo profesional V: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente a la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica:

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

Personal administrativo: director, y jefe de división.

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

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

#### Artículo 14. Beneficios asistenciales

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

Con antigüedad de 6 a 9 años, una mensualidad.

Con antigüedad de 10 a 13 años, dos mensualidades.

Con antigüedad de 14 a 17 años, tres mensualidades.

Con antigüedad de 18 o más años, cuatro mensualidades.

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

Con antigüedad de 6 a 9 años, una mensualidad.

Con antigüedad de 10 a 13 años, dos mensualidades.

Con antigüedad de 14 a 17 años, tres mensualidades.

Con antigüedad de 18 o más años, cuatro mensualidades.

#### Artículo 15. Dietas

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

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

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

#### Artículo 16. Reconocimientos médicos

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

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

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

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

#### Artículo 17. Absorción y compensación.

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

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

#### Artículo 18. Atrasos de salarios

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

#### Artículo 19. Prendas de trabajo

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 20. Derechos sindicales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 21. Funciones de los delegados sindicales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11º.-Cuota Sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se

refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que debe ser transferida mensualmente la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación de lo contrario, durante periodos anuales.

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

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

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

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

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

#### Artículo 22. Comités de empresa

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

A) Ser informados por la dirección de la empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.-Las empresas acogidas por el presente convenio se comprometen a facilitar, al menos, trimestralmente, información de la evolución

de la contratación a los comités de empresa o delegados de personal de las mismas.

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

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

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

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

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

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

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

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

Garantías:

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

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

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

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

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

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

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

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

la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

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

Prácticas antisindicales:

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

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

Artículo 23. Jubilación especial

Respecto de la jubilación a los 64 años se estará estrictamente a lo dispuesto en la Ley 27/2011 de 1 de Agosto.

Artículo 24. Póliza de seguro

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

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

Las empresas que no contraten la póliza de lo pactado en este artículo responderán personalmente de las garantías establecidas en él. Las empresas deberán contratar estas pólizas por años naturales.

Artículo 25. Nocturnidad

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

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

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

Artículo 26. Kilometraje

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

Artículo 27. Cámaras frigoríficas de refrigeración y de congelación:

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

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

Artículo 28. Formación continua

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

Artículo 29. Inaplicación del convenio colectivo

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente Convenio Colectivo será el siguiente:

1. La empresa que decida iniciar la inaplicación del presente convenio deberá comunicar a la Comisión Paritaria del presente convenio la apertura del procedimiento, al tiempo de iniciar el periodo de consultas, remitiendo la documentación pertinente y la justificación de la medida que propone, siempre dirigida al mantenimiento del empleo.

En la propuesta de inaplicación deberán figurar claramente las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que serán revisables anualmente, salvo pacto en contrario, y tendrán como máximo la duración del presente Convenio Colectivo.

2. El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a quince días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

También las empresas podrán proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente Convenio Colectivo, cuando éstas tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en las mismas.

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores y trabajadoras se atribuirá la representación legal de los mismos, en proporción a la representatividad, de los sindicatos firmantes del presente convenio, salvo acuerdo en contrario. Esta comisión será como mínimo de tres miembros.

El empresario podrá atribuir su representación a FEDACOVA organización empresarial firmante del presente convenio.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

4. Tras el periodo de consultas el acuerdo deberá remitirse a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo dentro de los siete días siguientes a su consecución, con la relación expresa de las nuevas condiciones de trabajo a aplicar en la empresa.

5. Si no existe acuerdo, tras la realización del periodo de consultas, se podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el día del requerimiento. Si existe acuerdo de la Comisión Paritaria todas las partes negociadoras estarán sometidas al mismo.

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08-07-2010) o posteriores. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

La Comisión Paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

Artículo 30. Contratación

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

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

A estos efectos, se establecen como trabajos y servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de almacenistas de alimentación y, por tanto, susceptibles de contratación bajo la modalidad regulada en el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores, y las disposiciones que lo desarrollan, las siguientes: (preparación comercial en los casos de creación ampliación estable-

cimientos, y otras tareas comerciales o de servicios que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hasta 5 trabajadores.....	1
De 6 a 10.....	2
De 11 a 25.....	3
De 26 a 40.....	4
De 41 a 50.....	5
De 51 a 100.....	8
Más de 100.....	El 8% de la plantilla

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

Personal de servicio y actividades auxiliares:

Mozo

Envasador/Enfardador

Personal subalterno:

Conserje.

Vigilante.

Ordenanza.

Portero.

Personal de limpieza.

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

63/1997, de 26 de diciembre, referida a los contratos para el fomento de la contratación indefinida.

Artículo 31. Faltas y sanciones

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

Faltas:

Faltas leves:

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

2.-De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos, no se deriven por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3.-No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

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

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

Faltas graves:

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

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

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

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

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

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

Faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

7.-La competencia desleal bajo cualquier fórmula.

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

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

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

11.-Acoso moral o sexual.

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

Sanciones:

Faltas leves.-

Amonestación verbal.

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

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

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

Artículo 32. Salud laboral

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

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

Artículo 33. Indemnización por cese y Copia de finiquito

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 34. Protección de la maternidad

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

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

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

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

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

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

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su

grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

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

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

Artículo 35. Descanso semanal, fiestas y permisos

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días laborables, según jornada de cada trabajador, en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o accidente, Intervención con hospitalización o reposo domiciliario y fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más conforme a lo previsto en el Artículo 37.3.b del TRLET.

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

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

#### Artículo 36. -Violencia de género

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

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

#### Artículo 37. -Retirada de carnet a los chóferes

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

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

#### Artículo 38. -Jubilación parcial y contrato de relevo

Con relación a esta materia, se estará a lo dispuesto en el Artículo 166 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio).

#### Artículo 39.- Igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

#### Disposición Adicional

Las partes acuerdan la creación de una comisión técnica para la adaptación de las categorías y grupos profesionales, así como la equiparación salarial que deberá concluir su trabajo antes del 31 de Diciembre de 2015.

Tablas convenio almacenistas de Alimentación con efectos 1 de enero de 2016.

-	Salario base
No titulados:	-
Director	1.225,95
Jefe de personal	1.179,97
Jefe de división	1.189,40
Jefe de ventas	1.189,40
Jefe de compras	1.189,40
Encargado general	1.189,40
Jefe de sucursal	1.140,61
Jefe de almacén	1.140,61
Jefe de grupo	1.101,20
Jefe de cámara	1.101,20
Jefe de sección	1.101,20
Encargado est.	1.101,20
Intérprete	1.060,81
Personal mercantil propiamente dicho:	-
Viajante	1.061,87
Vendedor ambulante	1.057,11
Dependiente	1.058,25
Ayudante	936,64
Personal administrativo, técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho:	-
Director	1.219,37
Jefe de división	1.189,40
Jefe de admón.	1.140,61
Contable	1.061,87
Jefe sección admón.	1.107,79
Jefe infor. y prog.	1.107,79
Personal administrativo:	-
Cajero, cont. y taqui.	1.061,87
Oficial admón.	1.044,91
Administrativo	1.003,73
Aux. admón.	957,62
Aspirante 16 años	734,44
Aux. caja 16 a 18	737,49
Aux. caja	979,83
Personal de servicio y actividades auxiliares:	-
Rotulista	966,13
Jefe de taller	1.101,17
Prof. of. 1 chófer/rep.	1.061,87
Prof. oficial 2.ª	1.022,44
Prof. oficial 3.ª	1.002,78
Capataz	1.101,17

-	Salario base
Mozo especialista	997,07
Telefonista	898,64
Mozo	957,74
Env. y enfardador	898,64
Personal subalterno:	-
Conserje, cobrador, vigilante, ordenanza y portero	938,01
Personal de limpieza	898,64
OTROS CONCEPTOS	
Media dieta	16,10
Dieta completa	36,30
Gratificación vacaciones (art. 12)	213,27
Nocturnidad (art. 25)	108,62

2017/15380