



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 18 DE MARZO DE 2014 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DELA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO PROVINCIAL PARA EL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE VALLADOLID (Código 47000065011982).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Ámbito Provincial para el Comercio de Alimentación de Valladolid (Código 47000065011982), suscrito el día 23 de noviembre de 2011, de una parte, por los representantes de la parte empresarial y, de otra, por los representantes de CC.OO. y U.G.T., con fecha de entrada en este Organismo el día 11 de enero de 2012, y dando cumplimiento a la Sentencia 411/2013, de 28 de octubre de 2013 recaída en el Procedimiento de Oficio Autoridad Laboral Nº Autos 0000643/2013 y habiendo adquirido firmeza mediante Resolución de 13 de marzo de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 22 de abril de 1999, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 21 de noviembre de 1996, por la que se desarrolla la Estructura Orgánica y se definen las funciones de los Servicios Territoriales de Industria, Comercio y Turismo y de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

ACUERDA

PRIMERO.- Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

TERCERO.- Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 18 de marzo de 2014

LA JEFA DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Carolina Quintana Ordóñez



CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA EL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE VALLADOLID

CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. - ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y centros de trabajo establecidos o que se establezcan en Valladolid y su provincia que, rigiéndose por el Estatuto de los Trabajadores se dediquen a la distribución y o venta al mayor y/o menor, de productos de alimentación en general, mayoristas y minoristas de frutas y verduras, mayoristas y minoristas de pescados, mayoristas y minoristas de plátanos y patatas y charcuteros carniceros.

Este Convenio se aplicará a todos los trabajadores de tales empresas y centros de trabajo, cualquiera que sea su actividad laboral y categoría profesional. Los trabajadores inmigrantes que presten sus servicios en este sector tendrán los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores.

Expresamente se excluyen de este convenio todas las empresas de mediana y pequeña distribución de Valladolid y su provincia y a sus trabajadores, que tengan por finalidad una actividad mercantil dedicada al almacenaje y distribución alimentaria, y que disponiendo de almacenes propios lleven a cabo la actividad detallista con establecimientos de venta directa al público, con una superficie total de venta al público de más de 120 metros cuadrados e inferior en un solo establecimiento a 2.499 metros cuadrados.

Artículo 2. - VIGENCIA

El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su aprobación por la autoridad laboral y su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, entrará en vigor con fecha de 01 de Febrero de 2.011.

Artículo 3. - DURACIÓN

La duración será de 48 meses contados a partir de su entrada en vigor, esto es, hasta el día 31 de Enero del año 2015.

Artículo 4. - PRÓRROGA

Se entenderá denunciado automáticamente llegado su vencimiento, subsistiendo en todo caso hasta que se produzca la revisión del mismo, cuyas deliberaciones deberán iniciarse, como mínimo con quince días de antelación al día de su vencimiento.





Artículo 5. - DERECHOS ADQUIRIDOS.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas concedidas por la empresa a todos o a cualquiera de sus trabajadores.

Artículo 6. - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

En el supuesto de que la autoridad laboral estimara que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros y dirigiera oficio a la jurisdicción competente, al objeto de subsanar las supuestas anomalías, y como quiera que este Convenio, en su redacción actual, constituye un todo orgánico indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz, debiéndose reconsiderar íntegramente por la Comisión Negociadora.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. - CESES.

El trabajador tendrá derecho a designar por escrito la persona que desee esté presente en el acto de la firma de los casos que tengan el carácter de finiquitos.

El empresario con ocasión con la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. La resolución de los contratos de duración superior a seis meses, o el cese voluntario de los trabajadores, deberá ser notificado por escrito (por ambas partes) con quince días de antelación.

Artículo 8. - FOMENTO DEL EMPLEO.

La edad de jubilación de los trabajadores afectados por este convenio se establece en 64 años, de conformidad a lo señalado en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de Julio, obligándose las Empresas a formalizar contrato de relevo para sustituir al trabajador jubilado, en las condiciones establecidas en dicho texto legal.

Artículo 9. - NIVELES PROFESIONALES.

A efectos salariales las distintas categorías profesionales se agruparán en los siguientes niveles profesionales:

Nivel 1. Aprendiz, aspirante administrativo o de caja.

Nivel 2. Ayudante administrativo o de caja, ayudante de dependiente, profesional de oficio de tercera, mozo, reponedor, personal de limpieza, empaquetador.

Nivel 3. Profesional de oficio de tercera, mozo, reponedor, personal de limpieza, empaquetador, conductor repartidor y conductor vendedor con carnet de clase B.





Nivel 4. Dependiente/a, auxiliar administrativo o de caja, mozo especializado, cobrador, profesional de oficio de segunda, telefonista, vigilante, conserje, conductor repartidor y conductor vendedor para los que se precise carnet de conducir de la clase B.

Nivel 5. Dependiente/a, vigilante, vendedor, auxiliar administrativo o de caja, operador de informática, profesional de oficio de primera, conductor repartidor y conductor vendedor para los que se precise carnet de conducir de las clases C., D y E.

Nivel 6. Jefe de establecimiento, contable, analista programador de informática, jefe de sección en general, cajero y oficial administrativo.

Nivel 7. Titulado de grado medio, jefe de equipo de informática, jefe de división en general y A.T.S.

Nivel 8. Titulado de grado superior y director.

Artículo 10º.- PROMOCION PROFESIONAL

1. Las categorías del nivel 1, comprende a los trabajadores/as menores de 18 años, que realizan en el comercio de alimentación tareas de aprendizaje (*al margen de la regulación prevista en el contrato de formación*), iniciación e inserción en la actividad comercial. Las categorías del nivel 1 cuando cumplan 18 años de edad, se integrarán de conformidad con las funciones que hayan venido realizando, en la categoría que se les asigne del Nivel salarial DOS (2).
2. Los Trabajadores/as de las Categorías del Nivel salarial DOS, por la permanencia en alguna de dichas categorías durante un periodo de cuatro años, pasarán a la categoría correspondiente del Nivel salarial TRES (3) .
3. Los Trabajadores/as de las Categorías del Nivel salarial TRES, por la permanencia en alguna de dichas categorías durante un periodo de tres años, pasarán a la categoría correspondiente del Nivel salarial CUATRO (4).
4. Los Trabajadores/as de las Categorías del Nivel salarial CUATRO, por la permanencia en alguna de dichas categorías durante un periodo de tres años, pasarán a la categoría correspondiente del Nivel salarial CINCO (5) .
5. El período de aprendizaje se computará a todos los efectos como antigüedad en la Empresa.

Artículo 11. - PLURALIDAD DE FUNCIONES.

Con absoluto respeto a la categoría y nivel / sueldo, los empleados de comercio de alimentación realizarán las funciones que les encargue la Empresa aunque correspondan a categorías distintas, cuando determinen una mejor y más razonable organización de su actividad productiva, sin menoscabo de la dignidad del trabajador.



Para la realización de trabajos de superior o inferior categoría, se estará a lo dispuesto en el Art. 39, 4 del E.T.

CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 12.- CLAUSULA DE DESCUELQUE.

1. Los incrementos salariales establecidos para el periodo de vigencia de este Convenio, no serán de obligada aplicación para aquéllas Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes implicadas (empresa-trabajadores/as).

2. Para acogerse a este procedimiento (descuelgue), la Empresa deberá dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria, justificando su decisión, al objeto de que la misma pueda acordar sobre su procedencia o improcedencia.

3. La Comisión Paritaria exigirá a la Empresa solicitante los documentos que considere oportunos para la autorización del descuelgue, y fijará las condiciones en que se producirá el mismo (límites temporales, condiciones de reenganche, etc.).

4. El descuelgue de la Empresa de las condiciones pactadas en este Convenio sólo podrá autorizarse con la aprobación unánime de los miembros de la Comisión Paritaria.

5. La solicitud de descuelgue se realizará dentro de los dos meses posteriores a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia. o publicación de tablas salariales de cada año.

Artículo 13. - SALARIO GLOBAL.

Se prohíbe expresa y terminantemente el salario global, de tal modo que el que se pretenda como tal y así figure, se considerará a todos los efectos como salario base.

Por excepción se podrá pactar la retribución mediante salario global en los contratos para trabajadores eventuales y temporeros, así como para los viajantes de comercio y corredores de plaza retribuidos exclusivamente por el sistema de comisión de ventas.

Con carácter mínimo, en tales salarios globales, se garantizará al trabajador, la percepción de todos los derechos y retribuciones que le correspondan por aplicación de este Convenio y del E.T.

Artículo 14. - TABLAS SALARIALES.

La retribución básica mensual para los distintos niveles profesionales determinados en el artículo 9, queda establecida de la siguiente forma:



SALARIOS POR CATEGORÍA:

CATEGORÍA	EUROS/MES	EUROS/AÑO
Nivel 1	599,13	8.986,95
Nivel 2	802,10	12.031,50
Nivel 3	870,31	13.054,65
Nivel 4	929,02	13.935,30
Nivel 5	971,33	14.569,95
Nivel 6	1016,21	15.243,15
Nivel 7	1040,38	15.605,70
Nivel 8	1093,06	16.395,90

Estos salarios servirán para el cálculo de las pagas de julio, Navidad y Beneficios, aumentos periódicos por tiempo de servicios, horas extraordinarias, vacaciones y abono de salario compensatorio por parte de la Empresa durante la enfermedad de los trabajadores.

Las pagas extraordinarias de Julio, Navidad y Beneficios serán de una mensualidad, más el importe de la antigüedad consolidada y/o Plus de Vinculación, aplicando las nuevas tablas salariales.

La paga de Beneficios se liquidará dentro del primer trimestre del año siguiente, en el supuesto de que no se pague prorrateada por meses a lo largo del año.

Artículo 15- COMPLEMENTO DE VINCULACION

1. **Antigüedad.-** A partir del 31 de enero de 2005 la antigüedad quedara consolidada en el convenio colectivo, no generándose mas cuatrienios y quedando de la siguiente forma:
 - a) Los porcentajes que tuvieran los trabajadores /as hasta el 31-1-2005 se quedaran consolidados hasta la finalización de la relación contractual con la empresa viniendo en la nomina bajo la denominación de complemento personal de antigüedad consolidada (CPAC).



b) Los trabajadores /as que tengan generado algún año de servicio en la empresa pero no hubieran llegado a cumplir el cuatrienio, el porcentaje que se les aplicara en concepto de antigüedad será:

- Por cada uno de los años completos un 1,25%.
- De siete a doce meses un 1,25%

2. **Plus de Vinculación.-** Los trabajadores/as que iniciaron su actividad en Empresas afectadas por este Convenio, a partir de 31 de enero de 2005 (con carácter fijo o eventual), al vencimiento de cada año de servicio continuado en la misma, percibirán en concepto de Plus de vinculación, una cantidad equivalente al 1,25% del salario base de su categoría. El abono de dicho Plus se realizará por la Empresa con una periodicidad mensual, iniciándose su abono el primer mes siguiente al cumplimiento de un año de servicios en la Empresa. El porcentaje del 1,25 de dicho Plus se irá acumulando al vencimiento de cada periodo anual, hasta un máximo de 3,75% del salario base de la categoría del trabajador/a (que corresponderá cuando el trabajador/a haya alcanzado un periodo de prestación de servicios de 3 años).

Alcanzado el máximo indicado (3,75%) dicho porcentaje permanecerá inalterable hasta la finalización de la relación contractual y se percibirá por el trabajador afectado, reflejándose en la nómina mensual bajo la denominación de Plus de Vinculación. Quedando derogado a todos los efectos el 31/01/2008.

Artículo 16. PLUS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Se establece un plus del 12 por 100 de su salario base para los trabajadores que realicen trabajos calificados como penosos, tóxicos o peligrosos.

Artículo 17.- PLUS NOCTURNIDAD.

Antes de las seis horas de la mañana y después de las diez horas de la noche, se establece un plus de nocturnidad de 4,50 Euros diarios, cuando la mayor parte de la jornada sea nocturna.

Artículo 18.- PLUS DE DISTANCIA.

Se establece un plus de distancia en la cuantía de 4,50 Euros diarios, cuando las empresas estén fuera del límite de taxis de Valladolid y no tengan, dichas empresas, medios propios de transporte.

Artículo 19. SALARIOS, DIETAS Y VIAJES.

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.



Si no presentarán justificantes únicamente tendrán derecho a una dieta en la cuantía siguiente:

- 15,57 Euros por salida, con una comida fuera de casa.
- 28,25 Euros por salida, con dos comidas fuera de casa.
- 50,80 Euros por salida, pernoctando fuera de casa, cualquiera que es el número de comidas o aunque no las hubiera.

Artículo 20.- AYUDA POR JUBILACIÓN E INVALIDEZ.

Al producirse la jubilación o la declaración de invalidez absoluta permanente de un trabajador, percibirá de su Empresa, en concepto de ayuda, el abono de una mensualidad de su salario, si su antigüedad en la misma es de 10 a 20 años, dos mensualidades si es de 20 a 30 años, y tres mensualidades si es de más de 30 años.

Los trabajadores que soliciten la jubilación voluntaria, antes de cumplir la edad que corresponda en cada momento, tendrán derecho a percibir de su empresa, en concepto de ayuda (siempre que sea aceptada por la empresa) las siguientes mensualidades de salario:

Con cinco años, cuatro meses y medio.
Con cuatro años, cuatro meses.
Con tres años, tres meses y medio.
Con dos años, tres meses.
Con un año, dos meses y medio.

Artículo 21.- SEGURO DE VIDA.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a una póliza de seguro de por valor de 15.025,30 Euros, en caso de que como consecuencia del accidente, laboral, se produzca muerte o invalidez permanente total o absoluta. Este artículo entrará en vigor al mes siguiente de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de Provincia, hasta cuyo momento subsistirá el seguro concertado al amparo del convenio anterior.

Salvo expresa manifestación en contra del trabajador, los beneficiarios del seguro serán los determinados legalmente.

Artículo 22.- ROPA DE TRABAJO.-

Todos los trabajadores tendrán derecho, y las empresas obligación de proporcionarles uniformes para el desarrollo de su actividad y cuantas prendas y herramientas exija la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.





CAPÍTULO IV.- JORNADA, DESCANSO, HORARIOS Y VACACIONES

Artículo 23.- JORNADA.

La jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo que nunca excederá de 1800 horas anuales, tanto en jornada partida como en jornada continuada.

Todos los trabajadores tendrán derecho a descansar 1 día y medio ininterrumpido a la semana, siendo el domingo día de descanso.

La Comisión Paritaria se reunirá todos los años para acordar:

- A. Un máximo de 8 domingos o festivos que la Comisión Paritaria determine entre los meses de Enero a Noviembre, los trabajadores podrán optar libre y voluntariamente la decisión de trabajar o no si son requeridos a tal efecto por el empresario, en cuyo caso percibirán un complemento de 30€ para el primer y segundo año y 35€ para el tercer y cuarto año, además de un día de descanso por cada domingo o festivo trabajado, siendo disfrutado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador .
- B. Para el mes de Diciembre la Comisión Paritaria podrá acordar los días de apertura que sean de mayor atractivo comercial, los trabajadores podrán optar libre y voluntariamente la decisión de trabajar o no si son requeridos a tal efecto por el empresario, en cuyo caso percibirán un complemento de 35€ para el primer y segundo año y 40€ para el tercer y cuarto año, además de un día de descanso por cada domingo o festivo trabajado, siendo disfrutado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores pudieran venir disfrutando en lo referente a lo aquí establecido sobre domingos y festivos

No se admitirá el fraccionamiento de la jornada de trabajo en más de dos partes en un período de 12 horas. En la jornada de trabajo de carácter partido, tendrá cada fracción un máximo de 5 horas y un mínimo de 3 horas

Artículo 24.- HORARIOS.

En cuanto a los horarios, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.





Artículo 25.- FIESTAS.

No se trabajarán las tardes de ferias y fiestas y patronales de las distintas localidades de Valladolid y provincia siempre y cuando no excedan de una semana.

Los trabajadores del sector de Medina del Campo, en compensación de los jueves que sean fiesta, tendrán derecho a disfrutar un descanso por cada uno de tales días, descanso que se acumulará a las vacaciones de invierno y verano respectivamente, el primero día de descanso compensatorio de un jueves festivo se sumará a las vacaciones de invierno, el segundo a las de verano, y así sucesivamente, o en su defecto de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 26.- VACACIONES.

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de una vacaciones retribuidas de treinta días (30) naturales que no comenzaran cuando el trabajador/a se encuentre en situación de I.T. o maternidad, y que disfrutará el trabajador/a de la forma siguiente:

- a) Diecisiete días naturales ininterrumpidamente, como mínimo en el período comprendido entre el 1 de junio y el 15 de septiembre de cada año, y el resto, ininterrumpido también, en la fecha que libremente determine la Empresa.
Si en el cómputo anual de un trabajador hubiera más de cinco días festivos, en los treinta de vacaciones, el exceso le será compensado en el período que restara de disfrutar.
- b) Si a propuesta del empresario por necesidades del servicio de organización del trabajo y siempre que lo acepte el trabajador, éste no disfrutara su período vacacional de 17 días naturales dentro de las fechas expresadas en el párrafo anterior, tendrá derecho a que se le abone una bolsa de vacaciones de 169,28 Euros.
- c) A los/as trabajadores/as ingresados en el curso del año se les dará durante el verano la parte proporcional a los 17 días naturales, en relación con lo que les corresponda en función del tiempo trabajado durante el año, disfrutando el resto en la época que señale el empresario, asimismo y en su caso tendrá derecho a la parte proporcional de la bolsa de vacaciones.
- d) Los empresarios, de común acuerdo con los/as trabajadores/as o sus representantes, se comprometen a confeccionar el correspondiente cuadro de vacaciones y hacerlo público en el tablón de anuncios de la Empresa en el primer trimestre de cada año. El calendario que no cumpla los requisitos anteriores no tendrá legalidad alguna.

Como principio para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador/a en la elección de un determinado turno pierda esa primacía de opción hasta tanto no la ejerciten el resto de sus compañeros, no teniéndose en cuenta por tanto la antigüedad de los trabajadores en la Empresa.





CAPÍTULO V.- MEJORAS SOCIALES

Artículo 27.- PERMISOS PARTICULARES.

Con carácter general los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los permisos que contempla el Estatuto de los Trabajadores (art. 37.3). Que serán extensibles a las parejas de hecho siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración de parejas de hecho o el certificado de convivencia. En concreto el trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b)
- c) En los supuestos de hospitalización, los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de los días que correspondan, mientras dure esta situación (hospitalización), no se podrá acumular el permiso por nacimiento de hijo con el de hospitalización..
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. 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.
- f) Para asistir a bodas de ascendientes, descendientes o hermanos, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, debidamente justificados. Este permiso será de un día, salvo que la boda se celebre en un lugar que diste más de 250 kilómetros de la residencia del trabajador, en cuyo caso el permiso será de dos días.
- g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes de enseñanza reglada por el Ministerio Correspondiente que supongan desarrollo personal, profesional, cultural, etc.

Conforme establece el art. 37.4 del E.T., las/os trabajadoras/es por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los afectados podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora con la misma finalidad. Asimismo la trabajadora o el trabajador a su elección, podrá acumular el tiempo de lactancia en 13 jornadas laborales completas a disfrutar de forma ininterrumpida. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.





A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos con resolución administrativa

- h) Conforme establece el Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador que tenga que encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida, o por cuidado directo de un menor de 8 años o un minusválido psíquico, físico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. (La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderán al trabajador/a.

Artículo 28.- INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)

El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, tendrá derecho a los siguientes:

1. En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la Empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe integro de sus retribuciones.
2. Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un período de cotización de ciento ochenta 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 período de carencia.

Artículo 29.- MATERNIDAD, PATERNIDAD.

Se hace expresa mención a las disposiciones legales sobre este extremo, con especial referencia a la obligación de la empresa de reservar el mismo puesto de trabajo que ostentara al momento del permiso por este concepto.

Artículo 30.-CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Los trabajadores/as que tuviesen a su cargo hijo/as o cónyuge o pareja de hecho siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración de parejas de hecho o el certificado de convivencia, discapacitados tendrán derecho preferente para la elección del horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones. En el supuesto de que trabajen los dos en la misma empresa solo podrá tener preferencia uno, salvo acuerdo entre las partes.





Excedencia por cuidado de familiares:

Sobre este tipo de excedencias se estará en lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores

CAPÍTULO VI.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 31.- DERECHOS SINDICALES.

Dentro del capítulo de derechos sindicales, los trabajadores tendrán derecho a los siguientes:

- a) Los empresarios respetarán escrupulosamente las garantías sindicales, establecidas para los representantes de los trabajadores recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes sobre locales, tablones de anuncios, licencias para gestiones sindicales, etc.
- b) Los delegados de personal, miembros de Comités de Empresa o delegados de secciones sindicales de los sindicatos legalmente constituidos podrán:
 - Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la Empresa.
 - Recaudar las cotizaciones sindicales de sus afiliados, así como cualquier tipo de aportaciones con fines sindicales.
 - Reunirse en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, sin perjuicio de lo establecido en este artículo.
- c) Los trabajadores tendrán derecho:
 - A que se les descuente de su sueldo y con autorización expresa a tal efecto, la cuota sindical que en la misma se especifique, obligándose la Empresa a dar la aplicación a la referida cantidad que en la autorización figure.
 - A reunirse en asambleas, fuera de la jornada laboral dentro de la Empresa. Las asambleas podrán ser convocadas por los delegados de personal, Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 20 por 100 de la plantilla. El orden del día de la asamblea será propuesto por los convocantes quienes presidirán y serán responsables del orden de la misma. Antes de la celebración de la asamblea deberá ser puesto en conocimiento del empresario, con quien se acordarán las medidas oportunas.





d) En todos los centros de trabajo existirán tableros de anuncios en que los sindicatos firmantes del Convenio podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto previamente dirigirán copias de los mismos a la Dirección o Titularidad de la Empresa.

e) Los trabajadores que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, correspondiente a la situación de excedencia por ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior, tendrán derecho a reingresar en la Empresa dentro de un plazo de un mes a partir de la fecha en que lo soliciten y deberán ser definitivamente readmitidos al servicio activo, aun cuando no hubiera vacante en la plantilla de la Empresa.

Dicha solicitud de ingreso deberá formularse, al menos, en el término de un mes a contar en la fecha en que finalice el desempeño de su cargo sindical, transcurrido el cual, sin haberlo hecho, se les tendrá por renunciados a su contrato de trabajo, que se dará por extinguido con todas sus consecuencias.

Para la Empresa de más cincuenta trabajadores la excedencia sindical será de carácter ilimitado, sin embargo para las Empresas de menos de cincuenta trabajadores, dicha excedencia tendrá un límite máximo de dos años.

Los secretarios generales del Sindicato de Comercio tendrán derecho a cinco horas mensuales retribuidas en su Empresa, indistintamente de ser o no Delegado, para el desempeño de sus funciones.

Artículo 32.- ACUMULACION DE HORAS SINDICALES.

Los representantes de los trabajadores pertenecientes a una misma central sindical de las firmantes del presente Convenio, acumularán entre si y por un plazo máximo de un mes sus respectivas horas sindicales, en aquel representante que dicha central determine, quedando esta obligada a comunicarlo a la Empresa en el plazo máximo de un mes.

CAPÍTULO VII.- FALTAS Y SANCIONES

Artículo 33.- FALTAS DEL PERSONAL

Las faltas y omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as en las empresas se clasificarán según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

Serán faltas Leves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.



2. La inasistencia injustificada el trabajo de un día durante el periodo de un mes.
3. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
5. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
6. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
7. La embriaguez no habitual en el trabajo.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
4. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3 (falta muy grave).
5. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
6. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de Seguridad y Salud Laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
7. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ellos se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
8. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, 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.
9. El quebrantamiento o la violación de los secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.





10. La embriaguez habitual en el trabajo.
11. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
12. La ejecución deficiente de los trabajo encomendados, siempre que, de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
13. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
14. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
15. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Se consideran como faltas muy graves, las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
4. La simulación de enfermedad o accidente o la promulgación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
5. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
9. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
10. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
11. El acoso sexual.
12. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad y Salud Laboral debidamente advertida.





13. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

SANCIONES

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de catorce a treinta días.
- Despido.

Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procede.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores/as, observando en todo caso las disposiciones legales en vigor.

Las faltas prescribirán (desde su conocimiento por la empresa): las leves a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, y en todo caso a los seis meses de haberlas cometido.

CAPÍTULO VIII.- FORMACIÓN PROFESIONAL Y CONTRATACIÓN

Artículo 34.- FORMACION PROFESIONAL.

1º.- Las partes firmantes declaran que están totalmente de acuerdo en la conveniencia de que se organicen e impartan acciones formativas para los trabajadores del sector o que tengan posibilidades de trabajar en el mismo, cursos que deberán tener un carácter eminentemente práctico.

2º.- Conforme se dice en el punto anterior, dada la conveniencia de reciclar y formar al personal de las empresas de Comercio Alimentación, se establece en el presente Convenio:





- El reciclaje obligatorio de todo el personal.
- Que el tiempo destinado a la formación-reciclaje de su personal, por parte de las empresas de Comercio Alimentación, será el necesario para el desarrollo de los planes de formación interesados por la empresa, siendo la totalidad de las horas que el personal emplee en los mismos, a cargo exclusivo de aquella.

3º.- En el anterior marco, las partes firmantes valoran la importancia del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, publicado en el B.O.E. de 23 del 2 de 2.001 y firmado entre las organizaciones patronales y sindicales más representativas, por ello exhortan a las organizaciones que representan a fomentarla, mediante la participación y presentación de planes en sus distintas modalidades.

La Comisión paritaria en este ámbito, asume el compromiso de:

- Fomentar la formación de los trabajadores en su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua.
- Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnóstico de las necesidades de formación continua de empresarios y trabajadores del Sector en la provincia de Valladolid.
- Promover planes agrupados de formación en el ámbito de la provincia de Valladolid.
- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- Adaptarse a los cambios tecnológicos.
- Contribuir a la formación profesional de los trabajadores y empresarios.

Artículo 35.- CONTRATACIÓN

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales en cada momento y a las específicas que figuran en el presente convenio.

Contrato Eventual.- En atención a las especiales necesidades y características del sector, las empresas podrán concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este convenio y en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores por una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses.

Cuando se concierten estos contratos por una duración inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse antes de su terminación conforme a lo previsto en el RD 12/2.001 de 9 de Julio, sin que la duración total del contrato pueda exceder de límite máximo previsto en el párrafo anterior (12 meses para todo el periodo del contrato).





Se entenderá a todos los efectos establecidos para la contratación bajo esta modalidad que concurren las circunstancias previstas en el art. 15.1.b) del E.T., con la simple remisión al presente artículo del Convenio, establecida en el contrato de trabajo.

CAPÍTULO IX.- DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 36.- COMISION PARITARIA.

Para la interpretación, vigilancia y arbitraje del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio, y sin perjuicio de acciones individuales, se constituye una Comisión Paritaria integrada por cuatro representantes de los trabajadores y 4 representantes de los empresarios, designada entre los que han formado parte de la Comisión Deliberante de este Convenio como titulares y suplentes.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

- a) Conocimiento e interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas contenidas en el texto del Convenio.
- b) Informar previamente y arbitrar preceptivamente la totalidad de los problemas y cuestiones generales que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando esta calificación las centrales sindicales o agrupaciones empresariales.

Los asuntos ordinarios deberán ser resueltos por la Comisión Paritaria en el plazo de 15 días, y los extraordinarios en 48 horas. La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las dos partes que la integran, las que podrán asistir a las reuniones con sus asesores.

- d) Vigilancia del cumplimiento de los derechos de los trabajadores y acción sindical dentro de la Empresa.

ART 37.- COMISIÓN DE IGUALDAD PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La composición será paritaria entre la empresa y la RLT contando además con la figura de los asesores necesarios. La primera reunión de la comisión de igualdad se celebrará a los treinta días de la firma del presente convenio, en dicha reunión de aprobará el reglamento, en donde se regulará, entre otras cuestiones, los objetivos y los procedimientos de actuación.





De manera ordinaria se reunirá al menos una vez cada dos meses, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 10 días.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones definitivas por cada parte.

La Comisión de Igualdad elaborará un plan de igualdad que contará con un diagnóstico de situación de partida, con los datos que aporte la empresa, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento.

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afectan a:

- Igualdad de trato y de oportunidades en:

- Acceso al empleo
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción
- Retribuciones
- Distribución del tiempo de trabajo
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Discriminación por embarazo o maternidad.

La Comisión de igualdad entre sus competencias también estará la de realizar propuestas que garantice el principio de igualdad y no discriminación en la empresa y aquellas acciones que hagan cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Para el primer año de vigencia del presente convenio (periodo 01-02-2011 a 31-01-2012), el incremento será el que figura en la tabla salarial reflejada en el artículo 14 del presente convenio.

Para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia del presente convenio, se pacta una revisión de todos los conceptos salariales, equivalente al IPC interanual a 31 de enero de cada año, el incremento resultante de la aplicación del porcentaje a tenor de lo pactado en este apartado tendrá efecto a partir del 01 de febrero de cada año





DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las cantidades correspondientes por atrasos de este Convenio, se liquidarán por las Empresas a partir de la fecha de publicación en el B.O.P.

DISPOSICION FINAL.

Para cuanto no este previsto en este Convenio se aplicará la Legislación Vigente.

Habiéndose constituido válidamente la Comisión Negociadora de este Convenio, de conformidad con lo establecido en el art. 88.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores y obtenida la conformidad de la misma para la aprobación de su texto articulado a tenor de lo previsto en el art. 89.3 del citado Estatuto de los Trabajadores, mediante el voto favorable del 100% de cada una de las representaciones en dicha Comisión Negociadora (UGT, CC.OO.) y Asociaciones Empresariales de Comercio Alimentación.), para todo el ámbito territorial de la provincia de Valladolid..

En cuyos términos las Organizaciones Sindicales (CC.OO. Y UGT) en representación de los trabajadores del sector y las Organizaciones Empresariales de Comercio Alimentación en representación de los empresarios dejan establecido el presente Convenio Colectivo, que después de leído y hallado conforme por ambas representaciones, lo firman en Valladolid, a 28 de Noviembre de 2011.

