

Como quiera que, intentada la preceptiva notificación del citado acuerdo de iniciación en el domicilio del Interesado, esta no ha sido posible, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE núm. 285, de 27 de noviembre), modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (BOE núm. 12, de 14 de enero); se notifica mediante el presente Edicto, concediéndole un plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de esta publicación, para que dentro del término conferido pueda alegar y aportar cuantos documentos y justificantes considere oportuno y/o proponer las pruebas que estime convenientes; señalando que, una vez transcurrido dicho plazo, se dictará la resolución que proceda. Del mismo modo, se significa que el expediente obra en la Sección de Autorizaciones Administrativas de esta Subdelegación del Gobierno, donde podrá ser consultado por el Interesado.

Granada, 5 de enero de 2015.-La Delegada del Gobierno, P.D. Resolución de 23/04/97 (BOP 02/05/97), la Secretaria General, fdo.: Eva Blanco Argente del Castillo.

NUMERO 141

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

ANUNCIO

Resolución de 22 de diciembre de 2014, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Panadería La Gracia de Dios, S.L.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PANADERIA LA GRACIA DE DIOS S.L. (con código de convenio nº 18100030012014) acordado entre la dirección de la empresa y por otro lado el delegado de personal, presentado el día 28 de noviembre de 2014 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Delegado Territorial P.E. La Delegada del Gobierno (Decreto 542/2012, de 31 de julio, BOJA nº 150, de 1 de agosto de 2012) Mª Sandra García Martín.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PANADERIA PANADERIA LA GRACIA DE DIOS, S.L.

ARTICULO 1º AMBITO PERSONAL FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente convenio colectivo de trabajo, regula las condiciones de trabajo entre la empresa PANADERIA LA GRACIA DE DIOS, S.L., y sus trabajadores, dedicada a la elaboración y venta de productos de panadería y pastelería, venta menor de productos de alimentación y su distribución, así como cafetería bar; en los centros de trabajo ubicados en Granada y cuantos centros de trabajo en el futuro pudiera establecer la empresa.

Las partes que lo conciertan en sus respectivas legitimaciones son:

Representantes legales de los trabajadores: D Manuel García Uribe DNI 44259529P

Representantes legales de la empresa: Antonio Manuel García Contreras con DNI 44281627ª y Dª María Teresa Contreras Puertas con DNI 24058804E.

ARTICULO 2º VIGENCIA Y DURACION.

El presente convenio tiene una duración desde el día 1 de noviembre de 2014 hasta el día 31 de octubre de 2019.

Quedará prorrogado por el mismo periodo de la vigencia de este, si no se produce denuncia del mismo con antelación mínima de 60 días a la fecha de finalización. Esta denuncia deberá hacerse por comunicación escrita dirigida a la otra parte.

ARTICULO 3º CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

Las condiciones que se establecen en el presente convenio se consideran mínimas, en consecuencia, aquellas situaciones más beneficiosas que la empresa tenga reconocidas a cualquier trabajador, serán respetadas íntegramente, manteniéndose estrictamente Ad Personam.

ARTICULO 4º. VINCULACION A LA TOTALIDAD

Ambas representaciones convienen en que siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que la Autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no lo aprobará en su totalidad, podrán considerar el Convenio nulo y sin eficacia, a todos sus efectos.

ARTICULO 5º LEGISLACION SUPLETORIA

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores Nuevo Texto Refundido Real Dtº 1-95, Ley 3/2012 de 6 de julio de reforma laboral. Ley General de la S. Social, Real Decreto ley 8 y 9 /97 de 16 de mayo. Ley 31/95 de 8 de noviembre De Prevención de Riesgos Laborales.

ARTICULO 6º JORNADA DE TRABAJO.

La jornada es de 40 horas de trabajo efectivas semanales de promedio en computo anual.

La distribución de la jornada se efectuará por la dirección de la Empresa, pudiéndose concentrar los periodos de trabajo en determinados días, meses o periodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, y con un reparto irregular y flexible de la misma a lo largo del año, respetándose los descansos legales. La jornada se desarrollará de durante toda la semana, es decir de lunes a domingos ambos inclusive, respetándose siempre la jornada máxima anual y los descansos semanales.

Se podrán establecer los turnos necesarios para atender las necesidades de producción, atención al público y distribución.

Cualquier exceso de la jornada normal será compensada en tiempo de descanso.

ARTICULO 7º INGRESO, PERIODO DE PRUEBA

* Ingresos: El ingreso del personal de todas las categorías en las empresas se hará de acuerdo con la legislación vigente en materia de contratación.

* Periodo de Prueba: Se concierta un periodo de prueba de seis meses para técnicos titulados y tres meses para el resto del personal. En este último caso será de dos meses si la empresa emplea más de 25 trabajadores.

La situación de Incapacidad Temporal o cualquier otra suspensión del contrato de trabajo que afecte al trabajador durante el periodo de prueba no interrumpe el cómputo del mismo.

ARTICULO 8º PREAVISO DE CESE.

Los trabajadores que cesen en la empresa de forma voluntaria, preavisarán la baja en la empresa con antelación de 15 días a los efectos de la misma.

La falta de este preaviso comportará una indemnización a la empresa en concepto de daños y perjuicios, que se valora en un día de salario por cada día de estos quince que no se efectúe dicho preaviso.

ARTICULO 9º MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA Y ASCENSOS,

La empresa podrá encomendar unilateralmente al trabajador, sin su previo consentimiento, la realización de tareas diferentes que corresponden al grupo profesional o puesto de trabajo que ocupa con objeto de adaptar el contenido de la prestación a las necesidades organizativas de la empresa, ya sean en el mismo centro de trabajo o en cualquiera de los de la empresa.

En las vacantes que se produzcan en la empresa, tendrán preferencia los trabajadores fijos de categoría inferior, que reúnan las actitudes necesarias. Se someterán a las pruebas de capacidad propuestas y controladas por la empresa, en las que se tendrá en cuenta la experiencia, preparación, formación, etc.; sin perjuicio de la designación directa por parte de la empresa.

ARTICULO 10º PERMISO DE CONDUCIR, CARNET DE MANIPULADOR DE ALIMENTOS, ETC.

Los trabajadores que para desempeñar su trabajo necesiten de algún permiso administrativo concreto cuidarán de sus renovaciones y puesta al día.

De carecer de dichos permisos, por cualquier circunstancia, se extinguirá la relación laboral.

ARTICULO 11º. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES.

Las partes firmantes quieren plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y a todos los efectos, no admitiendo discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas y religiosas.

En cuanto a los derechos laborales existentes como medidas de protección contra la violencia de género las partes firmantes se remiten a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre sobre medidas de protección integral contra la violencia de género.

En cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres, la Dirección de la Empresa promueve el desarrollo de unas relaciones laborales basadas en la igualdad, en cumpli-

miento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

ARTICULO 12º COMISION PARITARIA

1. Se constituirá una Comisión Paritaria, para la interpretación del presente Convenio, que podrá ser convocada por cualquiera de las partes.

Ambas partes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria, las cuestiones de su competencia, y en caso de desacuerdo, la cuestión allí planteada, será sometida al Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) como paso previo a cualquier acción ante la Jurisdicción Laboral.

2. Dicha Comisión, estará compuesta por el representante de los trabajadores y el representante de la Empresa.

3. Las funciones de dicha Comisión serán las propias para cumplir su cometido de interpretación del presente Convenio.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de los dos integrantes.

4. A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores de las partes que se designen.

Será obligatoria la convocatoria, reunión y desacuerdo explícito de esta Comisión Paritaria con carácter previo a los supuestos de convocatoria de huelga o planteamiento de conflicto colectivo, como consecuencia de la interpretación de este Convenio. La inasistencia, a pesar de haber sido convocada la reunión fehacientemente producirá el mismo efecto que el desacuerdo expreso.

INAPLICACION: Con el mismo procedimiento anterior y de acuerdo con el artº 82.3 del E.T. se podrá producir la inaplicación del presente, en caso de situación económica negativa de la empresa, al menos en dos meses, así como en caso de pérdidas.

Resolución extrajudicial de conflictos: En caso de desacuerdo de cualquier asunto derivado del presente convenio

ARTICULO 13º VACACIONES.

Todo el personal de la empresa tiene derecho a disfrutar de 30 días de vacaciones anuales, o a la parte proporcional al tiempo trabajado.

Se podrán establecer 2 periodos de 15 días, para el disfrute de las mismas en distintas épocas del año.

ARTICULO 14º PERMISOS Y LICENCIAS.

El trabajador, avisando con la posible antelación, salvo en los casos de matrimonio y cambio de domicilio, que deberá hacerlo con la suficiente antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) En caso de matrimonio, 15 días naturales.

b) En caso de nacimiento de hijos del trabajador, tres días naturales.

c) En caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre del trabajador, tres días naturales

d) En caso de enfermedad grave o fallecimiento de padres políticos, nietos, hermanos y abuelos, dos días naturales.

e) En caso de traslado de domicilio, un día natural.

f) En caso de visita médica, el tiempo necesario debidamente justificado

g) En los supuestos de los apartados b), c), d) y e), en los casos de desplazamientos a más de 100 km. del domi-

cilio del trabajador, este tendrá derecho a dos días naturales más de permiso.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuando conste en una norma legal; se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

i) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional en los supuestos y en las formas reguladas por ley en cada momento.

CAPITULO II. REGIMEN ECONOMICO.

ARTICULO 15º CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

La retribución del personal comprendido en el presente convenio estará integrada por los siguientes conceptos:

-Salario base, que constituye la retribución mensual en jornada normal, según categorías profesionales que constan en el anexo del convenio.

-Pagas extraordinarias, anualmente, o en su caso en proporción al tiempo trabajado, se abonarán dos

De Navidad, y de junio, en cuantía de 30 días de salario base y complementos personales.

Las fechas de pago serán el último día de cada mes a que corresponda.

La empresa podrá efectuar el abono de dichas pagas extras en prorrateo mensual

-Plus de Transporte

-Plus de quebranto de moneda

Los conceptos retribuidos han sido pactados en relación con lo dispuesto en el art. 36 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la base del carácter nocturno del trabajo considerándose que el texto del mismo constituye un conjunto de condiciones que remuneran la nocturnidad del trabajo, independientemente de las jornadas personales que se practiquen conforme a la organización del trabajo en cada momento.

ARTICULO 16º TRANSPORTE.

El personal de la empresa percibirá como cantidad indemnizatoria por los gastos de transporte, desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa, siempre que éste se encuentre a una distancia superior a 3 km, del centro de trabajo, la cantidad de 1.80 euros por día efectivo de trabajo; exceptuándose de este plus los trabajadores que utilicen vehículos de la empresa para este fin.

ARTICULO 17º QUEBRANTO DE MONEDA.

Los trabajadores de la empresa que por su actividad tengan que efectuar cobros, pagos, cambios. Percibirán en este concepto de quebranto de moneda una cantidad que les permita resarcirse de las posibles pérdidas que pudieran tener; dichas cantidades son las siguientes:

Vendedores que efectúen su trabajo fuera del centro de trabajo 2 euros por día efectivamente trabajado.

Los Vendedores que realicen su trabajo en los locales de la empresa, percibirán por este concepto 0.80 euros por día efectivo de trabajo.

ARTICULO 18º DIETAS.

Cuando por razones de trabajo el personal de la empresa se vea obligado a realizar las comidas principales en lugar distinto a su domicilio, percibirá en concepto de dietas la cantidad de 10 euros por almuerzo o cena, 3 euros desayuno. Con independencia de lo anterior, si fuese necesario

pernoctar fuera de su domicilio, por razones de trabajo, la empresa abonará la cantidad de 30 euros por noche

El trabajador debe justificar el gasto efectuado.

ARTICULO 19º ROPA DE TRABAJO Y UNIFORMES.

Los trabajadores, tendrán derecho a que se les proporcione por la empresa ropa de trabajo adecuada a su puesto de trabajo, conforme al diseño de la empresa.

Los trabajadores quedan obligados al uso de dichas prendas y al cuidado y limpieza de las mismas.

ARTICULO 20º POLIZA DE SEGURO PRIVADO DE ACCIDENTES

La empresa abonará a los trabajadores, el importe del recibo anual de una póliza de seguro, que estos formalizarán, la cual abarcará las siguientes coberturas:

Muerte o invalidez permanente, derivadas de accidente laboral, en cuantía de 25.000 Euros de indemnización máxima. Dichas pólizas deben ser suscritas por los trabajadores, sin que la empresa tenga responsabilidad alguna por la no contratación de dicho seguro; entendiéndose que el trabajador renuncia a esta mejora si no contratase esta póliza de seguro.

CAPITULO III REGIMEN DISCIPLINARIO

FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO 21º GRADUACION DE FALTAS.

1-Se considerarán como faltas leves:

a) 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.

b) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

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

d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

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

2-Se considerarán como faltas graves:

a) 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.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de uno a dos días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social o en cualquier orden administrativo.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas Prevención de Riesgos Laborales, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causasen averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o com-

portasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo.

h) 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 encomendada, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

J) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio así como la utilización de tatuajes y/o piercings.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo.

n) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

3-Se considerarán como faltas muy graves:

a) 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 advertidas.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) 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.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva

f) La embriaguez o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El acoso sexual.

l) La no utilización de los elementos y equipos de protección en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Así como la ropa de trabajo y uniformidad establecida por la empresa.

ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

m) 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 o advertido por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

ARTICULO 22º SANCIONES

1-Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año, despido disciplinario.

CAPITULO IV CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 23º CATEGORIAS PROFESIONALES.

1-DISPOSICIONES GENERALES.

Las clasificaciones de personal que se establecen en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiera.

2-DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificara, teniendo en cuenta la función que realiza, en los siguientes grupos:

A) PERSONAL ADMINISTRATIVO.

B) PERSONAL DE ELABORACION.

C) PERSONAL DE COMERCIALIZACION.

D) PERSONAL DE MANTENIMIENTO

Dentro de cada uno de estos grupos se establecen las siguientes categorías:

A) PERSONAL ADMINISTRATIVO:

* Oficial administrativo.- Es el empleado que bajo las ordenes de la Dirección de la Empresa, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.

* Auxiliar Administrativo.- Es el empleado, que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

* Aprendiz o Formación.- Es el empleado que, sujeto a la empresa por un contrato de Aprendizaje o formación, realiza tareas simples, colaborando con el resto del personal administrativo.

B) PERSONAL DE PRODUCCION:

* Encargado General.- Es el empleado que, poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las órdenes de la dirección de la empresa, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización y desempeñando las funciones de jefe de todo el personal de elaboración y responsabilizándose del control y calidad de los productos.

* Encargado de Sección.- Es el empleado con las mismas facultades que el encargado general en la sección de su responsabilidad, a las órdenes del Encargado General y la dirección de la empresa

* Oficial 1º.- Es el empleado que tiene a su cargo los trabajos de elaboración de los distintos productos que fabrica la empresa, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria, así como de su limpieza. Asimismo, verificará la labor de los Auxiliares, Aprendices y Trabajadores en Formación bajo su vigilancia y/o tutela.

* Auxiliar.- Es el empleado, no especializado que tiene la función de Auxiliar indistintamente al Encargado y al Oficial.

* Peón.- Es el empleado sin cualificación; colabora en todas las tareas a la orden del responsable.

* Aprendiz y Trabajador en Formación.- Es el empleado que está ligado en la empresa con un Contrato de Aprendizaje o formación, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por sí, o por otros, el oficio.

C) PERSONAL DE COMERCIALIZACION

* Encargado Comercial.- Es el empleado que bajo las ordenes inmediatas de la Dirección, está al frente de la sección de ventas y comercialización y dirige la labor del personal de la misma, colaborando en las ventas y acabados, responsabilizándose de la buena marcha de las mismas y dando cuenta a la dirección de las diferentes vicisitudes, así como de las gestiones de cobro.

* Vendedor en establecimientos.- Es el empleado que efectúa las ventas y el cobro, tanto en los despachos de venta de productos de panadería, pastelería, comercio menor de productos de alimentación, dependencias de cafetería bar con su servicio en mostrador de barra y terraza; así como el acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa, en todos los centros de trabajo, puntos de venta, etc. que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los citados productos e instalaciones.

* Auxiliar.- Es el empleado que colabora con el resto del Personal de Comercialización, en sus funciones y bajo la responsabilidad de cada uno de ellos.

* Vendedor Repartidor.- Es el empleado con el Permiso de Conducción adecuado que realiza las tareas de reparto, venta y cobro entre los centros de producción o distribución a los puntos de venta, clientes etc., cuidará del control de niveles y limpieza del vehículo que utiliza.

* Aprendiz o Formación.- Es el empleado que está ligado a la empresa por un Contrato de Aprendizaje o Formación, realizando tareas simples, colaborando con el resto del personal de comercialización

D) PERSONAL DE MANTENIMIENTO

* Mecánico mantenimiento.- Es el empleado responsable que cuida del perfecto estado de funcionamiento, mantenimiento y limpieza de las máquinas e instalaciones de la empresa, así como del

* Equipo móvil, realizando las reparaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por otros profesionales.

* Limpiador.- Es el empleado que realiza la limpieza de: Vehículos, centros de trabajo y sus dependencias, cuidando de estos y de su seguridad en ausencia del resto del personal.

* Peón.- Es el empleado sin cualificación; colabora en todas las tareas a la orden del responsable.

* Profesionales de oficios. Trabajador de oficios diferentes que pueda necesitar la empresa para tareas concretas y no especificadas.

TABLA SALARIAL

<u>CATEGORIA PROFESIONAL</u>	<u>SAL. BASE</u>	<u>P. TRANSPORTE</u> <u>11 meses</u>	<u>QT. MONEDA</u> <u>11 meses</u>	<u>TOTAL ANUAL</u> <u>Euros</u>
ADMINISTRATIVOS				
OFICIAL ADMINISTRATIVO	900	25		12.875
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	750	25		10.775
FORMACION en proporción al tiempo de trabajo real	650	25		9.375
PRODUCCION				
ENCARGADO GENERAL	950	25		13.575
ENCARGADO DE SECCION	950	25		13.575
OFICIAL	900	25		12.875
AUXILIAR	750	25		10.775
PEON	650	25		9.375
APRENDIZ	650	25		9.375
FORMACION en proporción al tiempo real de trabajo	650	25		9.375
COMERCIALIZACION				
ENCARGADO COMERCIAL	950	25		13.575
VENDEDOR EN ESTABLECIMIENTOS	725	25	0.80 día efectivo	10.641
AUXILIAR	680	25	0.8 "	10.011
VENDEDOR REPARTIDOR	725	25	2.00	10.965
FORMACION en proporción al tiempo de trabajo real	650	25		9.375
APRENIDIZ	650	25		9.375
MANTENIMIENTO				
MECANICO	800	25		11.475
LIMPIADORES	700	25		10.075
PROFESIONAL DE OFICIO	800	25		11.475
PEON	650	25		9.375