

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

10704 *Resolución de 27 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Foodvian, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Foodvian, S.L. (código de convenio n.º 90102532012016), que fue suscrito con fecha 29 de abril de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión de Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 27 de octubre de 2016. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio colectivo se concierta entre la Dirección de Foodvian, S.L., para los centros de trabajo de Bizcaia, Logroño, Zaragoza y Pamplona, y la representación de los trabajadores representada por el 100% de los Delegados de Personal, en cada uno de los centros mencionados, todo ello de conformidad con lo establecido en el TRLET.

A los efectos de este Convenio colectivo se entienden afectados los centros de trabajo de para los centros de trabajo de Bizcaia, Logroño, Zaragoza y Pamplona.

Asimismo el presente convenio será de aplicación a aquellos centros de trabajo de la Empresa Foodvian, S.L., y sus trabajadores que se adhieran al mismo, siempre que se den los requisitos del ET, procediendo posteriormente al registro y publicación del acuerdo de adhesión.

Trabajadores/as: Los/las que presten sus servicios con contrato laboral en la empresa, siempre que presten servicio en los centros de trabajo de para los centros de trabajo de Bizcaia, Logroño, Zaragoza y Pamplona.

No será de aplicación el Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 13 y 2 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.

Artículo 2. *Ámbito territorial:*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en los territorios de Bizcaia, Logroño, Zaragoza y Pamplona.

En lo sucesivo, cuando el texto del presente Convenio Colectivo haga referencia a «la Empresa», la misma está delimitada a los centros de trabajo afectados por el ámbito descrito en el artículo 1 del presente Convenio.

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia:*

El convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente de su firma y en todo caso con efectos del 1 de enero de 2016 finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2019, salvo disposición expresa contenida en el mismo.

Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Se estará en materia de denuncia a la regulación contemplada en el artículo 86.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el artículo 86.2 del TRLET las partes acuerdan que, una vez agotada la vigencia del convenio colectivo pierdan vigor las cláusulas obligacionales permaneciendo en vigor las normativas.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en los centros afectados por el presente Convenio, en virtud de cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario

Artículo 6. *Normas subsidiarias.*

En todo lo no regulado en el presente Convenio, y con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el 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 y demás legislación laboral vigente y aplicable en cada momento.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 7. *Facultades de la Dirección.***

La organización del trabajo en cada uno de sus centros, dependencias y unidades de empresa, es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Artículo 8. *Movilidad geográfica: traslados y desplazamientos.*

1. En los supuestos de traslados a centros de trabajo distintos de la misma empresa que exijan un cambio de residencia, se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La decisión de traslado deberá ser notificada por escrito por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, en los términos establecidos legalmente.

Igualmente, el trabajador que vaya a ser trasladado al amparo de lo estipulado en el indicado artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, se beneficiará de un permiso retribuido de dos días laborables continuados, anteriores o posteriores al descanso semanal, a disfrutar con anterioridad a la ejecutividad de la medida, al objeto de que efectúe las gestiones pertinentes para la búsqueda de residencia en aquella localidad donde pasará a desarrollar sus actividades.

2. En los casos en que se produzcan desplazamientos de trabajadores de carácter temporal, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. *Variabilidad en el lugar de prestación de servicios.*

La dirección de la empresa, por cuestiones organizativas, técnicas o productivas, podrá cambiar a sus trabajadores de centro de trabajo y trasladarlos a otro distinto radicado en la misma localidad o en municipios limítrofes.

Los trabajadores trasladados de centro mantendrán, en su caso, las vacaciones fijadas previamente en aquél de origen siempre que las necesidades organizativas y productivas del centro de destino así lo permitan.

En aquellas ciudades en las que exista área metropolitana de influencia, se podrá variar el lugar de prestación de servicios de los trabajadores dentro de los límites de la citada área.

Artículo 10. *Rendimiento mínimo exigible al repartidor.*

Habida cuenta de las especiales características que concurren en la actividad del Repartidor, entre ellas, las de tipo contractual por cuanto una gran mayoría de los mismos tienen concertados contratos a tiempo parcial, el rendimiento mínimo exigible se fija en la realización de 3 direcciones por hora dentro de la jornada laboral pactada en el presente convenio.

Se entiende por «dirección» al servicio que transcurre desde su origen en el establecimiento hasta el domicilio del cliente o punto de destino, regresando una vez efectuada la entrega de los productos.

Se llama «multidirección» al servicio que transcurre desde su origen en el establecimiento hasta los diferentes puntos de entrega, regresando al centro de trabajo después de la última de aquéllas. A efectos de cobro, se computarán todas las entregas realizadas en cada uno de los domicilios o lugares de destino, si bien con independencia de la cantidad de productos solicitados y transportados a cada uno de ellos.

Los repartos que impliquen un gran desplazamiento deberán ser distribuidos equitativamente entre el conjunto de los repartidores del centro, de manera que no se adjudiquen continuada y exclusivamente a un mismo repartidor.

CAPÍTULO III**Contratación y empleo****Artículo 11. *Contratación.***

Por las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasificarán en: fijos, tanto a jornada completa como a tiempo parcial; y temporales, igualmente a jornada completa o parcial: contratados por obra y servicio determinado, eventuales, interinos, en formación y en prácticas. Asimismo, podrán celebrarse cualquier otro tipo de contratos de

trabajo cuya modalidad se encuentre recogida en la legislación laboral vigente en cada momento. Las diversas modalidades de contratación deberán corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal en coherencia con el desarrollo convencional.

Vista la clasificación establecida y en atención a las especiales características de la actividad en esta Empresa, tanto por lo que se refiere a las labores a desarrollar, las cuales principalmente se generan y concentran durante los fines de semana, en períodos vacacionales, durante las retransmisiones televisivas de eventos deportivos y en situaciones análogas, como en relación a las personas que las ejecutan, principalmente jóvenes y estudiantes que desarrollan dicha actividad fuera de sus horarios o calendarios lectivos, las partes entienden conveniente señalar la importancia de la contratación a tiempo parcial para el conjunto del sector.

Artículo 12. *Ingresos.*

El ingreso de nuevos trabajadores se efectuará conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento, y lo contemplado en el presente Convenio Colectivo, atendiendo a las necesidades de la empresa.

La empresa se compromete a cumplir las obligaciones derivadas de la aplicación de los artículos 8.3, 64.1. y 64.2 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.

Artículo 13. *Contratos de obra y servicio determinado.*

Será contrato de obra o servicio determinado aquel que se contrate con un trabajador/a para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Específicamente se define como una obra o servicio propio a realizar en la Empresa aquellas obras o servicios que viniendo determinados por el cliente tengan una duración limitada en el tiempo aunque desconocida y que siendo imprevisibles no constituyan causa de eventualidad.

Artículo 14. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

1. En atención a las especiales características del sector que conlleva frecuentes y diversos períodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen exceso de pedidos, la empresa podrá concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este Convenio Colectivo y en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, por una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses.

Artículo 15. *Contrato de Interinidad.*

1. El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo. Se incluye expresamente la posibilidad de formalizar este tipo de contratos para sustituir a trabajadores que disfruten de sus correspondientes períodos vacacionales.

En el contrato deberá constar tanto el nombre/s del sustituido/s como la causa que habilita la formalización de dicha relación.

2. Del mismo modo el contrato de interinidad se podrá concertar para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. En este último caso la duración del contrato será la del tiempo que dure dicho proceso, sin que ésta pueda ser superior a tres meses.

Artículo 16. *Contrato a tiempo parcial.*

Se aplicará el régimen jurídico regulado en el artículo 12 del TRLET.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

En los casos de aumento de plantilla o vacante o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, en relación al mismo puesto o un puesto equivalente, y en igualdad de condiciones y de idoneidad para el puesto, tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones, los contratos a tiempo parcial existentes en la empresa.

Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al año contratadas. La distribución de dichas horas tendrá lugar de conformidad con lo establecido en el artículo 21 del convenio colectivo.

Horas complementarias:

La Empresa podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador/a. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.

Se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual. Asimismo el trabajador/a podrá informar a la empresa de su deseo de dejar sin efecto o modificar en su caso el pacto de horas complementarias firmado, para que la empresa estudie dicha posibilidad, todo ello sin perjuicio 12.5.e) del ET.

El número de horas complementarias obligatorias pactadas no podrá exceder del 50 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Estas horas complementarias se realizarán de manera preferente. El trabajador/a deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con tres días de antelación, de conformidad con el artículo 12.5.d) del ET.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la Empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador/a la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100, de las horas ordinarias objeto del contrato. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán igual que las horas ordinarias.

Artículo 17. *Contratos para la Formación y el aprendizaje.*

En materia de contratos formativos se estará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de modificación normativa con relación a lo establecido en el artículo 11 del TRLET o en su normativa de desarrollo las partes se reunirán para la eventual adaptación del mismo a la normativa interna en el seno de la Empresa teniendo en cuenta la importancia de la formación la misma y la constante necesidad de adaptación de los empleados a los cambios en la demanda, el consumo, y la oferta de productos y por tanto a los cambios que pueden requerir una determinada formación imprescindible para el desarrollo de la actividad de la Empresa.

Con respecto a lo no recogido en este artículo, será de aplicación lo regulado al respecto por la normativa legal vigente.

Artículo 18. *Contratos de prácticas.*

El contrato de trabajo en prácticas podrá formalizarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificado de profesionalidad, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, pudiendo prorrogarse por períodos de seis meses hasta alcanzar dicho tope.

Con respecto a lo no recogido en este artículo, será de aplicación lo regulado al respecto por la normativa laboral vigente.

Artículo 19. *Período de prueba.*

1. El período de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija o fija discontinua, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito.

- Grupo I: 180 días.
- Grupo II: 60 días.
- Grupo III: 30 días.

2. En los contratos celebrados a tiempo parcial se podrá, igualmente, concertar un período de prueba con sujeción a los períodos contemplados en los apartados anteriores.

No obstante, cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el período de prueba ascenderá a un máximo de treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada.

3. Las situaciones de maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo expreso y escrito entre ambas partes, bien al suscribirse el contrato de trabajo, bien en el momento de concurrir alguna de las situaciones referidas en el presente apartado.

4. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso, justificación o causa y sin derecho a indemnización.

5. El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente al grupo profesional en que quedó encuadrado al ingresar en la empresa.

6. Transcurrido el período de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la Empresa de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato y en este Convenio.

7. En los contratos formativos la duración del período de prueba no podrá ser superior a un mes.

Artículo 20. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo I: 1 mes.
- Grupo II: 15 días.
- Grupo III: 15 días.

El incumplimiento de esta obligación, dará derecho a la otra a percibir o, en su caso, descontar de la liquidación, el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO IV**Jornada de trabajo y su distribución****Artículo 21. *Jornada de trabajo.***

1. La jornada máxima anual, será de 1.800 horas de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

2. Habida cuenta de las especiales características del sector, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, en función de la mayor o menor carga de trabajo, y su concentración en determinados momentos, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que se fijarán en el correspondiente calendario laboral en cada empresa.

3. La planificación de la jornada, habida cuenta de las particularidades de la actividad de la Empresa se realizará con carácter semanal, publicándose en los centros de trabajo los cuadrantes horarios con especificación de los horarios individuales de cada empleado, con 3 días de antelación al primer día de la prestación.

La jornada diaria no podrá superar las nueve horas de trabajo efectivo diario.

4. Los horarios y turnos de trabajo se encontrarán a disposición de los representantes legales de los trabajadores en cada uno de los centros de trabajo a los efectos de su información, control y verificación por parte de aquéllos.

5. Sistema de Distribución de Jornada del Grupo I.

Los trabajadores/as del Grupo I, habida cuenta de las especiales condiciones de su prestación de servicios, de las necesidades de opinión, gestión y responsabilidad sobre las materias objeto de la misma, autogestionarán su jornada, de modo tal que, con respeto a la jornada máxima anual definida al comienzo de este artículo, cumplan con los objetivos fijados de su prestación.

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

En el caso de la realización por parte de algún trabajador de horas extraordinarias, éstas serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Tal compensación se efectuará según la modalidad o tipo de contrato en jornadas completas, en cómputo trimestral.

No obstante lo apuntado anteriormente, el trabajador podrá optar por retribuir las horas extra con un recargo del 5% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 23. *Descanso semanal.*

Se garantiza para todos los trabajadores con cinco (5) días de promedio de trabajo a la semana en cómputo anual el disfrute de un día y medio días de descanso semanal de promedio en cómputo anual.

La Dirección podrá acumular el descanso semanal en periodos de hasta dos semanas.

En caso de que, por razones organizativas hubiese que modificar el descanso semanal planificado, el empleado verá compensado el día así modificado dentro de los catorce días siguientes a la alteración.

En aquellos centros de trabajo donde no se trabaje de manera habitual los siete días de la semana, en materia de descanso semanal, se estarán a los acuerdos que en los mismos se suscriban en su caso por la representación legal de los trabajadores.

Artículo 24. *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituibles por compensación económica será de treinta y un días naturales, disfrutándose en proporción a los días trabajados durante el año.

El cómputo se efectuará por años naturales, es decir, desde el 1 de enero al 31 de Diciembre del año en curso.

La empresa, excluyendo los períodos de mayor productividad, establecerá, los turnos vacacionales informando de ellos, con los representantes de los trabajadores. Su disfrute lo será por turnos durante todo el año y el trabajador deberá conocer su período vacacional con dos meses de antelación, como mínimo, al comienzo del mismo.

La retribución de las vacaciones de los trabajadores se calculará a razón del promedio salarial percibido por el mismo en los seis meses naturales anteriores, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, y excluyéndose de las mismas los gastos de vehículo propio que pudieren percibir los repartidores específicamente y demás conceptos no salariales, así como los complementos variables que pudieran percibir por el servicio efectivamente realizado.

Artículo 25. *Días de descanso legalmente establecidos.*

Dadas las características especiales de la actividad que regula este Convenio y la rotación establecida para el descanso semanal si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con un día no laborable, dicha jornada se computará como tal, no descontándola del total de los mismos. La misma regla actuará también en el caso de que el período de vacaciones incluyera alguno de estos días.

Los días de descanso legalmente establecidos y aquellos días de vacaciones no disfrutados en el año natural correspondiente debido a razones de carácter organizativo, se disfrutarán obligatoriamente durante el primer trimestre del ejercicio siguiente en las fechas que acuerden el empleado afectado y la dirección del centro.

CAPÍTULO V

Clasificación Profesional

Artículo 26. *Grupos Profesionales.*

Los trabajadores quedan encuadrados en los Grupos Profesionales que se desarrollan en este artículo:

1. Factores de encuadramiento profesional:

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio y en su adscripción a un Grupo Profesional determinado, se han ponderado los siguientes factores:

- a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
- c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
- d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
- e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñado.

2. Grupos Profesionales.

A continuación se desarrollan los grupos profesionales a los que quedarán encuadrados los trabajadores que presten servicio en la empresa. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá más limitaciones que la pertenencia al grupo profesional.

Grupo I.

Director: Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de todos los trabajos.

Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo.

Grupo II.

– Encargado de Oficina: El indicado trabajador/a tendrá un sector de tareas normalmente administrativas y de organización a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a su cargo y mando, ejecuta bajo la dependencia de un Jefe, una o varias de las siguientes funciones: redacción de correspondencia, manejo y custodia de los caudales de la empresa; planteamiento, cálculo y extensión de facturas complejas; realización de informes solicitados por sus superiores; transcripciones en libros de contabilidad; liquidación y formalización de seguros sociales y demás servicios, cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados, de carácter estrictamente indicativo, etc.

Asimismo desarrolla la jefatura organizativa en los centros de trabajo todas las labores que se ejecutan en los mismos. Coordinan y dirigen las actividades del personal a su cargo, dando a éstos las pertinentes ordenes de actuación y formación.

– Encargado de equipo: Dirigirá todo el funcionamiento del establecimiento en su más amplio sentido y a todos los niveles. Deberá atender al cliente para el que la Empresa presta Servicio, resolviendo las quejas que le sean planteadas referentes al servicio o al personal de su competencia, manteniendo informada en todo momento a la dirección de la empresa, desarrollando una labor de relaciones humanas y sociales con sus subordinados. Es el responsable directo del personal a sus órdenes y deberá efectuar el plan de trabajo de todas las personas que integran la plantilla, controlando su asistencia y horarios de trabajo. Está facultado para exigir a los trabajadores a sus órdenes la máxima disciplina. Cuidará de la presentación y decoro del personal, manteniéndolos correctamente uniformado y exigiendo la limpieza y pulcritud necesarias. Entre sus funciones se encuentra la gestión del almacén de producción, comercial, reparto y la administración. Dentro de las labores de administración, se encargará y responsabilizará personalmente, de los cuadros económicos y dinerarios del centro de trabajo. Así, caso de producirse cualquier tipo de desviación contable, deberá justificarla documentalmente. Igualmente deberá cumplir siempre aquellas normas operativas que emanen de sus superiores jerárquicos en la empresa. En atención a sus conocimientos generales de funcionamiento del establecimiento.

Grupo III.

Repartidor: Es el empleado/a que reparte los productos proporcionados por los clientes (elementos alimentarios, comida preparada, publicidad, cajas etc), cobrando a los destinatarios de los mismos el importe fijado por el cliente, haciéndose cargo de éste y liquidándolo posteriormente al cliente.

El trabajador/a deberá cumplimentar, personal y escrupulosamente la documentación que la empresa implante para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación y control de éstos.

El trabajador está obligado a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro. El trabajador responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dicho equipo de trabajo y/o uniforme.

Deberá conducir el vehículo con la máxima prudencia, cumpliendo con todo detalle la legislación de tráfico y demás normas de régimen interior.

Está obligado expresamente a asegurar con candado la moto cada vez que aparque para hacer entregas o cuando la estacione en las proximidades del centro de trabajo.

Realizará el reparto sin demora eligiendo siempre los recorridos más rápidos, sencillos y seguros a fin de que el producto facilitado por el cliente llegue al destinatario indicado por este en el menor tiempo posible y en las mejores condiciones de calidad y consumo.

Deberá dar cuenta, inmediata y telefónicamente, de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier avería o accidente sufrido por el vehículo empleado.

En el caso de que se comprobara fehacientemente que la avería, accidente, multa o robo del vehículo se deriva de dolo, negligencia o imprudencia temeraria del repartidor, se podrá repercutir sobre él los gastos que de ello se deriven.

Ocasionalmente y sin que tenga el carácter de su actividad profesional principal, los empleados/as de este Grupo Profesional podrán realizar labores logísticas y de limpieza dentro del local del cliente, de conformidad con el contrato de prestación de servicios entre Foodvian y sus clientes.

Obligaciones del Grupo III:

Disponer o mantener siempre su vehículo o el asignado en cada momento, en perfectas condiciones de uso y presencia, tanto materiales como administrativas.

Deberá llevar consigo tanto el permiso de conducir y D.N.I. como la documentación del vehículo.

Conocerá los callejeros urbanos y demás circunstancias de ordenación del tráfico.

Circulará llevando puesto el casco, el cual deberá encontrarse debidamente homologado, sea cual fuere la duración, distancia y recorrido del servicio.

Dispondrá en el vehículo de los elementos reglamentarios y necesarios de protección, reparación y recambio.

En los casos de reparto de publicidad, deberá velar por que el mismo se realice siguiendo las directrices marcadas por su Empresa.

Artículo 27. *Movilidad funcional.*

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el grupo profesional cumple las previsiones que el artículo 22.2 y concordantes del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores asigna al mismo.

En aquellos casos en que los trabajadores, por necesidades organizativas de los centros de trabajo, deban desarrollar labores propias de un grupo profesional distinto a aquél en el cual se hallen encuadrados, que suponga una mayor retribución, percibirán, como compensación a esa mayor responsabilidad que puntualmente se les otorga, el salario de tabla del grupo superior que estén realizando.

La atribución de funciones superiores a las del grupo profesional de pertenencia a los efectos de cubrir cualquier ausencia o reducción de jornada de otro trabajador en situación de IT, suspensión del contrato o maternidad, no dará lugar a la consolidación del puesto de trabajo en el superior grupo, siempre que no se superen los plazos legales establecidos a este respecto.

CAPÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 28. *Estructura salarial.*

– Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estarán integradas por:

I. Salario base:

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o de cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legal y convencionalmente establecidos.

II. Complementos salariales:

a) Complementos personales: Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Son complementos personales, además de la antigüedad, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, etc.

b) Complementos de puesto de trabajo: Son los complementos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente el servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tiene carácter consolidable.

c) Complementos de calidad o cantidad de trabajo: Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquéllos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premio o incentivos, pluses de actividad, plus repartidor, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, por lo que no tienen carácter consolidable.

d) Complementos de vencimiento superior al mes: En este apartado quedarían incluidas partidas tales como las gratificaciones extraordinarias, de permanencia y otras análogas.

III. Retribuciones en especie:

Es la remuneración consistente en la prestación de determinados servicios o beneficios, tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base

IV. Complementos extrasalariales:

Son retribuciones percibidas por el trabajador, no por el desarrollo de su actividad laboral, sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables al trabajador. Poseen esta naturaleza las indemnizaciones o suplidos, las dietas, las ayudas al transporte que pudieran existir, el quebranto de moneda, etc.

Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias.*

Serán dos, las cuales se abonarán el 30 de junio y el 20 de diciembre, respectivamente. Su importe será el correspondiente al salario base mensual y su cuantía se prorrateará en las 12 mensualidades ordinarias.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán la parte proporcional de las mismas.

Artículo 30. *Plus repartidor.*

En cada uno de los centros de trabajo, mensualmente, la Dirección de la Empresa dividirá el número total de pedidos realizados en el centro durante el mes entre la media de repartidores que han prestado servicio en cada centro de trabajo durante dicho mes, y el resultado lo multiplicará por 0,25 euros.

De la anterior operación se desprende un importe que se abonará a los repartidores que estén de alta en la Empresa, prestando servicio de manera efectiva el último día del mes.

Para el cálculo de dicho importe a cada trabajador se le tendrá en cuenta la cifra de reparto y el número divisor del centro de trabajo en el que esté prestando servicio el último día del mes.

Estos importes se calcularán y se abonarán mensualmente.

Artículo 31. *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período nocturno, concretamente de 22.00 a 06.00 horas - serán retribuidas con el plus/hora que se establecen para cada categoría profesional en las tablas salariales incluidas en el Anexo de Condiciones Económica del Convenio Colectivo.

Si el empleado hubiese solicitado expresamente, o hubiera sido contratado para la prestación de servicios, ya sea total o parcialmente, en horario nocturno, y así consta convenientemente especificado en el contrato de trabajo, no devengará plus de nocturnidad. Del mismo modo, tampoco cabrá abonar el citado plus cuando el trabajo a realizar sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 32. *Retribución por quebranto de moneda.*

La empresa abonará a sus repartidores, ante la posibilidad de que éstos sufran algún tipo de quebranto de moneda, la cantidad que se indica en el Anexo de Condiciones Económicas por entrega efectivamente realizada y comprobada. Dicha cantidad tendrá el carácter de complemento extrasalarial.

Artículo 33. *Uniformidad.*

La empresa proporcionará a sus trabajadores la uniformidad adecuada para realizar sus funciones. De este modo, éstos percibirán la cantidad que se estipula en el Anexo de Condiciones Económicas para la limpieza de la misma, siempre y cuando no exista en el centro de trabajo la maquinaria adecuada al efecto para llevar a cabo tal limpieza. Ello no será aplicable al personal encuadrado en el Área de Oficinas. Si la empresa se hace cargo de la limpieza, no deberá asumir los importes referenciados. La citada entrega económica, caso de producirse, tendrá carácter de simple resarcimiento y por lo tanto no tendrá carácter salarial.

La empresa facilitará un casco para cada uno de los trabajadores adscritos al reparto en cada turno y siempre que lo realice en las motocicletas de la empresa. A la finalización de la relación laboral se deberá retornar obligatoriamente a la empresa el citado casco y la ropa de trabajo, que deberá estar en buen estado de conservación salvo el desgaste normal que haya producido su uso, a los efectos de que previa la correspondiente limpieza y, en su caso, adecuación, pueda ser utilizado por otro compañero. Los cascos facilitados por la empresa deberán permanecer en el correspondiente centro de trabajo cuando no se preste servicios no estando permitido su uso para ningún fin particular. Cada trabajador será responsable del buen mantenimiento y uso del casco entregado. En el caso de que los repartidores aporten su moto propia deberán desarrollar sus labores aportando el correspondiente casco debidamente homologado.

Artículo 34. *Seguro de accidentes.*

La empresa concertará una póliza de seguro, individual o colectiva, que cubra, a favor de los trabajadores, la percepción de 20.000 € (veinte mil euros), para sí o sus beneficiarios, cubriendo los riesgos de fallecimiento por accidente, o invalidez permanente en grado de absoluta producida exclusivamente durante la prestación de trabajo o en aquellos accidentes laborales producidos «in itinere».

Artículo 35. *Gastos vehículo propio.*

1. En aquellos casos en los que el repartidor sea titular o poseedor de un vehículo, aquél deberá mantener el mismo en buenas condiciones de uso. Del mismo modo el repartidor deberá encontrarse en cada momento, habilitado legalmente para su conducción.

El incumplimiento de cualquiera de los dos requisitos trunca el elemento esencial para el inicio y continuación de la relación laboral ya que ésta tiene su causa precisamente, en la puesta al servicio de la empresa no sólo del trabajador sino también del vehículo

indispensable para la realización del trabajo. El incumplimiento de cualquiera de los dos requisitos referidos será causa de extinción de la relación laboral.

Los gastos de toda índole relativos al vehículo, compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, reparaciones, casco, u otros, cuando aquél sea propiedad del repartidor, serán por cuenta del mismo, a quien la empresa, en compensación, abonará los gastos a los que se refiere este artículo.

2. En su consecuencia, el repartidor se compromete a:

Sustituir o reparar el mencionado vehículo en caso de avería, cuando este sea de su propiedad.

Comunicar a su empresa, por escrito, los cambios del vehículo propio que utilice. El nuevo deberá ser de características similares al descrito en el contrato de trabajo.

3. Cuando concurren las circunstancias antedichas, el repartidor percibirá en concepto de aportación de su vehículo particular para la realización de sus tareas, las cantidades que se estipulan en el Anexo de Condiciones Económicas a tal efecto. Dichas cuantías allí reseñadas se entienden como mínimas.

Lo abonado como gastos de vehículo propio, no tendrá carácter salarial siendo un simple resarcimiento derivado de los gastos necesarios para la realización del trabajo, por lo que no cotizarán a la Seguridad Social.

CAPÍTULO VII

Permisos, suspensión y extinción del contrato

Artículo 36. *Permisos retribuidos.*

1. Sin perjuicio de los motivos relacionados en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a permiso por los motivos relacionados a continuación:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o en caso de unión de hecho. En este último supuesto, el trabajador o trabajadora deberá aportar el correspondiente certificado de convivencia expedido al efecto por el ayuntamiento u organismo competente.

b) Por nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, de tres, cuatro o cinco días naturales, según el hecho que justifica el permiso se produzca dentro de la misma provincia (tres días), en las provincias limítrofes (cuatro días), en el resto de España o en el extranjero (cinco días.).

Se entenderá por enfermedad grave aquélla que bien venga determinada como tal por el correspondiente facultativo especializado en el parte médico correspondiente o bien la que genere la obligatoriedad del internamiento del familiar en cuestión en centro hospitalario un mínimo de veinticuatro horas.

En el caso de que por las circunstancias relativas a los supuestos anteriormente citados, el trabajador/a necesitara añadir algún día más a los establecidos, la empresa vendría obligada a facilitar esos días, debiendo el trabajador/a recuperar los mismos de la manera en que le indique la empresa.

c) Bodas de hijos, hermanos, padres: Un día natural.

d) Un día al año por traslado del domicilio habitual, previo aviso con una antelación mínima de una semana. Realizada la mudanza el trabajador deberá justificar el traslado.

e) Por el tiempo necesario para acudir al médico especialista.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse durante la jornada laboral.

g) Por las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborales de un período de tres meses, podrá pasar la empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1º del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

i) Tramitación de permisos para la adopción y el acogimiento con el límite de un día.

2. El trabajador deberá acreditar ante la empresa el hecho y demás circunstancias que den lugar al disfrute de la licencia.

3. Los motivos que den lugar a permiso se comunicará, por escrito al jefe correspondiente con la máxima antelación. Excepto en casos de urgencia, en los que el trabajador deberá comunicar el hecho a su empresa a la mayor brevedad posible, sin perjuicio de su posterior justificación.

4. Las licencias se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motiven.

5. En caso de que se superpongan distintas causas de licencia se concederán únicamente aquéllas que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.

6. Las licencias se abonarán con arreglo al salario real, excluyendo gastos de locomoción u otros suplidos.

7. Todos los permisos desarrollados, tanto los expresamente recogidos en este Convenio Colectivo como los desarrollados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, también serán de aplicación y susceptibles de ser solicitados en los casos de pareja de hecho debidamente inscritas al efecto en los registros oficiales correspondientes, con las particularidades descritas para el anterior apartado a) del punto 1 de este artículo.

Artículo 37. *Maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.*

1. En el supuesto de parto, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutaran de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computándose desde la fecha del parto y sin descontar del mismo la parte que la madre hubiese podido disfrutar con anterioridad al parto. En los casos de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se reducirá, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara la reincorporación a su puesto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con la madre, salvo que en el momento de su efectividad la reincorporación suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho computo las primeras 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

2. Cuando una trabajadora se encuentre indispuesta para desempeñar los cometidos básicos de su puesto de trabajo por hallarse en estado de gestación y por ese motivo solicite el cambio de puesto de trabajo o de centro, la empresa intentará atender su petición adecuando la prestación de servicio a otros cometidos que no resulten contraindicados con su situación y con respeto de las condiciones económicas,

reincorporándose a su puesto de trabajo o a su centro en las mismas condiciones que tenía una vez terminado el periodo legal que provocó dicha situación.

A tales efectos, la acreditación del estado de la gestante se justificará a través de los correspondientes informes médicos de la Seguridad Social que certifiquen la conveniencia de su cambio de ubicación a tenor de su estado.

3. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo regulado en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a una suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Este supuesto es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados. En todo lo no regulado se estará a lo dispuesto en el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores.

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de 20 días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

4. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, se estará a lo dispuesto al efecto en el Art. 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

5. En todo lo no desarrollado en este artículo para cada una de las figuras citadas se estará a lo dispuesto al efecto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral de desarrollo.

Artículo 38. *Reducción de la jornada por guarda legal y supuestos similares.*

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria diaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 39. *Reducción de la jornada por lactancia.*

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de 9 meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria en una hora al principio o al final de la misma. Este derecho podrá ser ejercitado indistintamente por el padre, o la madre, en caso que ambos trabajen.

A su vez, y si así lo solicitara la afectada, y durante los seis meses posteriores a la reincorporación al puesto de trabajo después de la baja maternal, la trabajadora podrá ser trasladada al centro de trabajo que ella solicite dentro de la misma provincia durante el tiempo en el que ejercite el derecho de pausa o reducción de jornada por lactancia.

Dicha pausa o reducción será retribuida y, en el caso de lactancia artificial, puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercitada por uno de ellos, en caso de que ambos trabajen.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Previo aviso no inferior a quince días, las trabajadoras podrán acumular al periodo de baja por maternidad un máximo de dieciséis días naturales, en compensación al no disfrute de este derecho de reducción de la jornada diaria.

Artículo 40. *Elección preferente de turno de trabajo.*

Los trabajadores con hijos menores de tres años de edad tendrán derecho de preferencia sobre nuevas contrataciones a la elección de turno horario de trabajo.

La opción habrá de solicitarse por escrito antes del segundo mes siguiente al nacimiento del hijo.

Por acuerdo con la Dirección de la empresa el turno podrá cubrirse en cualquier centro de la provincia, así como permutas con trabajadores de otros centros.

Artículo 41. *Excedencias.*

En todos los casos de excedencias, los trabajadores deberán solicitar la misma por escrito con una antelación mínima de 20 días naturales a la fecha en que pretendan iniciar su disfrute, viniendo la empresa obligada a contestar al trabajador dentro del referido plazo. Caso de superarse los 20 días naturales sin nada haberse contestado por la empresa al respecto, se entenderá efectivamente concedida tal solicitud.

A) Excedencia voluntaria.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a excedencia voluntaria cuando acredite un año de antigüedad en la empresa. La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

El trabajador excedente deberá solicitar su ingreso con una antelación mínima de quince días laborables a la fecha de vencimiento de la misma. Finalizado el periodo de excedencia sin que el trabajador hubiese solicitado su ingreso se considerará extinguida la relación.

B) Excedencias especiales.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a excedencia por un plazo máximo de cuatro años, cuando se acrediten y justifiquen los siguientes hechos:

a) Por cuidado de un hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento del mismo o, en su caso, a partir de la resolución judicial o administrativa. Cuando dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos dará derecho a futuras y sucesivas excedencias que, en todo caso, darán fin a la anterior.

b) Por cuidado personal de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

c) Por tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo bajo vigilancia médica. El plazo mínimo de excedencia en estos casos será de 1 año.

d) A los trabajadores que resulten elegidos para cargos de representación sindical, en el ámbito comarcal o superior, de los sindicatos más representativos, notificándolo y acreditándolo a la empresa por parte de los Órganos de Dirección de los mismos. En este caso la duración de la excedencia lo será por el periodo de tiempo en que dure el mandato o cargo correspondiente.

Estas excedencias especiales son incompatibles con la realización de otras actividades laborales o profesionales.

Cuando cesen las causas que la motivaron, el trabajador deberá comunicar por escrito a la empresa su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo, con una antelación mínima de quince días.

Estas situaciones de excedencia sólo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.

Durante los dos primeros años el trabajador mantendrá la reserva de su mismo puesto de trabajo. El resto del período la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En situación de excedencia forzosa de un trabajador, la Empresa, en caso de su sustitución, se verá obligada a hacerlo mediante contrato de interinidad por el tiempo de duración de la excedencia.

Artículo 42. *Suspensión y extinción del contrato.*

1. Serán causas de suspensión y extinción del contrato las que se detallan en los artículos 45 y 49 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El personal en contacto con los alimentos no podrá ser portador de enfermedades transmisibles a través de éstos, en cuyo caso, y previa revisión médica a la que deberá someterse el trabajador obligatoriamente, la empresa, en relación con el artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrá destinar provisionalmente al trabajador a un puesto de trabajo compatible con su estado de salud y éste a aceptarlo obligatoriamente mientras persista su situación, manteniendo su retribución. Caso de inexistir un puesto de trabajo adecuado para el empleado en cuestión, la empresa podrá suspender su contrato de trabajo en tanto dure dicha contingencia.

Si se determina médicamente que la enfermedad es de carácter irreversible se podrá estar a lo dispuesto en el artículo 52 a) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Dadas las características especiales de la prestación de servicio en la Empresa, el contrato podrá extinguirse por la pérdida de los permisos o facultades administrativas necesarios para la conducción de vehículos.

Artículo 43. *Suspensión del permiso de conducción.*

Cuando a un repartidor le fuese suspendido el permiso de conducción, tal hecho producirá los siguientes efectos:

1. Si existiera un puesto de trabajo al que pudiera destinarse provisionalmente al Repartidor, la empresa se lo ofrecerá, pudiendo éste aceptarlo o rechazarlo.

2. Si lo aceptare realizará el trabajo y percibirá la remuneración correspondiente a su nuevo puesto.

3. Si no lo acepta, o no es posible su reubicación en otro puesto de trabajo distinto del de repartidos, el contrato quedará extinguido desde el momento de la indicada suspensión del permiso de conducción.

Será también causa de extinción del contrato, la concurrencia en dos ocasiones, dentro de un plazo de 6 meses, de la causa de suspensión contractual apuntada en este artículo.

Artículo 44. *Supuestos de suspensión del contrato de trabajo.*

En el supuesto de que el repartidor aportara su propio vehículo para el reparto, en el caso de carencia del mismo, por cualquier causa, a excepción de robo o sustracción del mismo, tendrá un plazo de diez días para repararlo y ponerlo de nuevo en funcionamiento al undécimo día. El robo o sustracción se acreditará mediante la aportación a la empresa del original de la denuncia efectuada en la correspondiente comisaría de policía.

A partir del momento de la carencia del vehículo y hasta su nueva aportación o, caso de no producirse ésta, hasta un plazo máximo de un mes, la empresa vendrá obligada a facilitar al trabajador un vehículo propiedad de la misma, o bien ofrecer al repartidor, y éste a aceptarlo, otro puesto de trabajo dentro de su propio grupo profesional, si ello fuera posible.

Finalizado el período de un mes sin que el repartidor hubiese aportado nuevamente su propio vehículo, se procederá a suspender el contrato de trabajo del citado empleado por un período máximo de un año, ostentando el repartidor, durante este período, una reserva efectiva de su puesto de trabajo, pudiendo así reincorporarse a su prestación de servicios en el preciso instante en el cual disponga de un vehículo en condiciones para desarrollar el objeto de su prestación de servicios. Superado el período de reserva obligatoria de puesto de trabajo, el repartidor únicamente ostentará un derecho preferente a la reincorporación.

Durante el período de suspensión contractual, cesará la obligación por parte de la empresa, de abonar salario y cotizar por el empleado en cuestión.

Todos los plazos establecidos en los apartados anteriores son máximos, por lo que el repartidor deberá reintegrarse al trabajo tan pronto tenga el vehículo en estado de utilización.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, supone un avance significativo con respecto a la situación anterior en materia de salud laboral, la Comisión Negociadora de este Convenio convencida de que la mera existencia de este nuevo marco legal de ámbito general con rango de Ley, constituye un elemento positivo, que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la Salud y Prevención de Riesgos en el trabajo, sea prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

En este marco, corresponde igualmente a cada trabajador velar, mediante el cumplimiento de las medidas de Prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional debiendo realizarse un adecuado uso de las máquinas, medios y equipos de protección.

En virtud de todo ello serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes.

Artículo 45. *El acoso en el trabajo: Protocolo de actuación.*

1.º Acoso sexual: Se entiende como tal la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado con índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2.º Acoso moral: Se entiende como tal la situación de hostigamiento continuado que sufre un trabajador-trabajadora sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

3.º La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquéllas de carácter sancionador.

Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará

con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, ante un representante de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularan las medidas oportunas al efecto.

Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores, siempre que así lo solicite la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

4.º Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardaran todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

5.º La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

Artículo 46. *Protección a los/as trabajadores/as víctimas de la violencia de género.*

Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Entre las mismas cabe destacar:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)
3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
4. Anticipación del periodo vacacional.

Artículo 47. *Incapacidad temporal.*

En el caso de situación legal de Incapacidad Temporal (IT), en el que la Seguridad Social o la Mutua Patronal reconozca el pago de prestaciones, la empresa, durante el tiempo en el que el trabajador tenga derecho a prestaciones económicas derivadas de tal contingencia reconocida, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta. En caso de que exista notificación expresa por parte del organismo evaluador correspondiente por la que se prorrogue el periodo de baja y se determine el paso a pago directo por parte de la Seguridad Social o Mutua, la empresa estará a tal notificación.

La empresa abonará las posibles diferencias que puedan existir entre las percepciones por IT, derivadas exclusivamente de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y el salario base de Grupo, ambos del mes anterior a la baja, desde el primer día de baja y hasta un máximo de 12 meses.

Del mismo modo la empresa complementará las posibles diferencias que puedan existir entre las prestaciones por IT y el 80 por 100 del salario base de tabla para su grupo profesional del mes anterior a la baja, de aquél trabajador que cause baja por IT derivada de accidente no laboral o enfermedad común, a partir del 4 día de la misma y hasta un máximo de 4 meses.

El abono de las diferencias o complementos anteriores queda supeditado a que el índice de absentismo por incapacidad, derivada de enfermedad y accidente, sea cual fuere

su causa, no supere el 5% a nivel de centro de trabajo. Si durante un trimestre natural se superase el índice de absentismo establecido, la Representación Legal de los Trabajadores se reunirá con la empresa para estudiar y revisar, en su caso, el sistema establecido.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 48. *Definición.*

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes recogidos en las disposiciones legales en vigor y especialmente en el presente Convenio Colectivo.

La inclusión en los posteriores grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias, la intención del productor de la misma y la trascendencia y publicidad de ésta.

Artículo 49. *Faltas leves.*

1. De una a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a quince minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

2. Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo igual o superior a quince minutos, durante el período de un mes.

3. No notificar con carácter previo la razón de la ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

4. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuere causa de accidente, ésta falta podrá ser considerada como grave.

5. El uso indebido de herramientas y útiles.

6. Los descuidos, errores o demoras en la ejecución de cualquier trabajo que no produzcan perturbación importante en el servicio encomendado.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.

8. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

9. No llevar en el vehículo, en el uniforme o en los complementos de trabajo, los distintivos ordenados por la empresa o lucir en uno u otros pegatinas o inscripciones ajenas a las autorizadas.

10. Omitir en un albarán de servicio los datos esenciales o firmas de conformidad o presentarlo a los servicios administrativos de la empresa en tal estado de deterioro que resulte incobrable o indescifrable, por no poder determinarse en el mismo al cliente solicitante, el importe de cualquiera de los datos y la falta de entrega del albarán al cliente.

11. La falta de aseo del trabajador y/o del material empleado, durante el servicio.

12. No hacer uso, durante las horas de trabajo, del uniforme y complementos facilitados por la empresa, salvo causa justificada.

13. Omitir, sin causa justificada, la instalación en el vehículo del habitáculo para el depósito de mercancías.

Artículo 50. *Faltas graves.*

1. Dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un plazo de cuarenta y cinco días.

2. De dos a cinco faltas de puntualidad en el plazo de un mes superiores o iguales a quince minutos.

3. La comisión de tres o más faltas leves distintas a las de puntualidad y asistencia, en un plazo de noventa días.

4. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones del empresario o personal delegado del mismo en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si implicase quebranto manifiesto para el trabajo, o de ellas se derivase perjuicio grave y notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

5. Simular la presencia de otro empleado al trabajo, firmando o fichando por él.

6. Entregarse a juegos o actividades que supongan pérdida de tiempo, cualesquiera que sean, estando de servicio.

7. Descuido importante en la conservación o limpieza de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento, o de la empresa.

8. La negligencia en el trabajo que afecte gravemente a la buena marcha del mismo.

9. No hacer entrega a la empresa, dentro del plazo legalmente otorgado al trabajador, de los partes de alta, baja o confirmación de incapacidad temporal. En el caso de que el retraso supere el plazo legalmente establecido para su presentación ante la Mutua u organismo oficial competente, sería calificada como muy grave.

10. Emplear para uso o consumo propio, productos, enseres y prendas de la empresa.

11. La falta de aseo que sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros o del público.

12. La falta de respeto hacia los compañeros, incluidos los mandos y subordinados, y el público en general.

13. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

14. Acudir al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes durante la jornada de trabajo.

15. No entregar a la mayor brevedad posible a la dirección de la empresa, cualquier notificación o documento ya sea oficial o de importancia para ella.

16. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

17. Omitir la conclusión de un servicio previamente aceptado alegando la finalización de la jornada laboral.

18. Rechazar la realización de un servicio ordinario sin que concurra causa justificada.

19. La pérdida, extravío o deterioro de la mercancía imputable al trabajador.

20. La inobservancia de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de Medidas Sanitarias frente al Tabaquismo y especialmente el incumplimiento de la prohibición expresa de fumar en los centros de trabajo.

21. No acudir a las citas prescritas por los servicios médicos de la Mutua cuando el trabajador se encuentra en situación de baja médica derivada de cualquier contingencia.

22. Demorar la realización de un servicio encomendado fingiendo avería o accidente, extravío de la mercancía, robo del vehículo o de cualquier otro inconveniente inexistente.

23. No entregar -en una ocasión- a la empresa, (sin causa de fuerza mayor que lo impida) los albaranes de facturación al cliente. Si se comprobara que la finalidad de ello se debía a un intento de robo o fraude sobre parte o la totalidad de la facturación podrá considerarse falta muy grave.

24. No comunicar a la empresa las posibles infracciones de tráfico cometidas, accidentes y lesiones a terceros derivadas de ellos.

25. No observar las medidas de seguridad necesarias para evitar la sustracción tanto de las herramientas que se utilizan para el desarrollo de la actividad laboral facilitadas por la empresa, así como de la mercancía que se transporta.

Artículo 51. *Faltas muy graves.*

Además de las consideradas como causas de despido disciplinario, recogidas en el artículo 54.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establecen las siguientes:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un plazo de cuarenta y cinco días.
2. Más de cinco faltas de puntualidad en un plazo de treinta días, salvo caso de fuerza mayor.
3. La reincidencia en falta grave distinta a las de puntualidad y asistencia en un período de ciento ochenta días.
4. El fraude, hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma y/o durante la jornada laboral.
5. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando un trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.
7. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas y bienes.
8. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa y específicamente en los vehículos.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
10. Revelar a elementos extraños a la empresa, datos de reserva obligatoria.
11. Provocar u originar riñas y pendencias con los demás trabajadores.
12. La falsificación o alteración fraudulenta de inventarios, albaranes y demás documentos del tráfico empresarial.
13. Todo incumplimiento de los manuales internos de procedimiento de conocimiento general.
14. La incorrecta manipulación y utilización de los elementos con los que son cocinados aquellos productos que se expendrán al público.
15. La conducta acreditada que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora de la empresa. En el caso de que se probara que se ejerciera cualquier represalia contra la persona denunciante del acoso sexual, se considerará un agravante para la determinación de la sanción a imponer o, en su caso, a la imposición de una nueva sanción en consonancia con dicha conducta.
16. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
17. La imprudencia durante el trabajo que implicase riesgo de accidente para sí, para sus compañeros, o terceras personas o peligro de avería para las instalaciones.
18. Falsear el albarán del servicio imitando firmas de los clientes o destinatarios o liquidando en el mismo importes distintos a los del servicio realizado.
19. No entregar a la empresa –en dos o más ocasiones en plazo de 120 días– los albaranes de facturación al cliente, sin causa de fuerza mayor que lo impida.
20. La pérdida por hurto o robo del vehículo asignado siempre que se derive de la negligencia o imprudencia del Repartidor.
21. No hacer uso o hacer uso indebido del casco protector durante la conducción del vehículo.
22. La comisión de infracciones de tráfico en general que puedan causar daños o lesiones a personas, al propio empleado o a las cosas, así como perjudicar la imagen de la empresa.
23. No realizar la correspondiente liquidación a la finalización de la jornada laboral o no entregar el importe completo de la recaudación.
24. Realización de acciones que provoquen daños o desperfectos a los ciclomotores o vehículos propiedad de la empresa, o en la ropa de trabajo. Así como la utilización de estos enseres propiedad de la Empresa fuera del horario laboral.

Artículo 52. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestaciones por escrito, y suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días. Despido disciplinario.

Las faltas muy graves se harán cumplir como máximo a los seis meses de su imposición, siendo el plazo de tres meses para las graves. De no ser así prescribirá su cumplimiento.

En todo caso, las faltas prescribirán a los 10, 30 y 60 días según que su calificación sea de leve, grave ó muy grave respectivamente, desde que la empresa tuvo conocimiento de las mismas o a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X**Interpretación del Convenio y resolución de conflictos****Artículo 53. Comisión Paritaria.**

Se crea una Comisión Mixta Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

1. La Comisión Paritaria estará formada por dos miembros en representación de los sindicatos firmantes y por otros dos miembros en representación de la Empresa.
2. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.
3. La Comisión estará domiciliada en la siguiente dirección:
4. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento.

Artículo 54. Funciones de la Comisión Paritaria.

- a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- d) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y un trabajador/a o trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de ésta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

e) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo.

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores/as, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.

Una vez notificada a la Comisión Mixta la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.

f) Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

g) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adoptando en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en este artículo.

Artículo 55. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos (ASAC) vinculando en su consecuencia, a la totalidad de los trabajadores/as y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

CAPÍTULO XI

De los derechos sindicales y de representación de los trabajadores

Artículo 56. Derechos de los representantes de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores, ya sean delegados de personal o miembros de los comités de empresa, tendrán las competencias y facultades que a este respecto se establecen tanto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores como en aquellas normas de desarrollo al efecto. Concretamente y entre otros derechos podrán:

- Convocar asambleas de los trabajadores, previa notificación al empresario y siempre fuera de la jornada laboral.
- Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical entre los trabajadores en los términos recogidos en la L.O.L.S.
- Fijar comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto deberán establecerse y facilitarse por el empresario, dentro de los locales de la empresa y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores. Los indicados tablones en ningún caso podrán estar en dependencias de acceso al público.
- Recaudar las cotizaciones sindicales de los afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

Artículo 57. Comité Intercentros.

Al amparo de lo establecidos en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá constituir un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, a los efectos de servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afecten a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

1. Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en materia de capacidad y sigilo profesional.
2. El número máximo de componentes del Comité Intercentros podrá ser de hasta 5 personas, los cuales serán designados de entre delegados de personal de los distintos centros de trabajo, guardándose la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales obtenidos en las elecciones sindicales.
3. Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2 b) del Estatuto de los Trabajadores.
4. La designación de miembros del Comité Intercentros guardará la representatividad estipulada en el artículo 71.2 del Estatuto de los Trabajadores.
5. El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo y en atención a ello deban ser tratadas con carácter general en toda la empresa.

Anexo de condiciones económicas

Condiciones económicas durante toda la vigencia del presente convenio colectivo:

a) Tablas salariales:

– Expresamente se acuerda que durante toda la vigencia del presente convenio las tablas salariales y resto de conceptos económicos que se recogen en el presente anexo no sufran incremento de tipo alguno manteniéndose inmodificadas.

– En virtud de ello las tablas salariales y resto de conceptos económicos a aplicar desde el 1 de enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2019, período de vigencia del presente convenio, serán los que a continuación se recogen:

Tabla salarial del Área de Producción y tiendas

	Salario base hora – Euros	P.P.P extras – Euros	Descanso legal – Euros	P.P. vacaciones – Euros	Incremento hora nocturna	Salario anual para la jornada de Convenio – Euros
Grupo I	6,3166	1,1007	0,2764	0,7120	*	15.096,6152
Grupo II.	4,9954	0,8705	0,2186	0,5631	0,3	11.938,9236
Grupo III	3,9668	0,6913	0,1735	0,4471	0,2	9.480,5440

b) Dietas.

28,3734 euros/día, para los trabajadores/as, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo. Se entiende por población distinta aquella que se encuentre fuera del área urbana y de la zona de influencia constituida por una o varias poblaciones limítrofes entre sí.

c) Ropa de trabajo.

5,1634 euros/mes para un trabajador a jornada completa. En los casos de trabajadores contratados por una jornada inferior a la máxima regulada en este convenio, el importe se dividirá por las horas efectivamente realizadas por cada trabajador al mes.

d) Gastos vehículo propio.

– 0,3952 euros por dirección efectuada en poblaciones de más de 500.000 habitantes y en las áreas metropolitanas reconocidas.

– 0,3616 euros por dirección efectuada en poblaciones de más de 250.000 habitantes y menos de 500.000.

– 0,2860 euros por dirección efectuada en poblaciones de menos de 250.000 habitantes.

e) Retribución por quebranto de moneda.

24,00 euros/mes, para un trabajador a jornada completa. En los casos de trabajadores contratados por una jornada inferior a la máxima regulada en este convenio, el importe se dividirá por las horas efectivamente realizadas por cada trabajador al mes.

f) Kilometraje MP.

0,2467 euros/kilometro.