RESOLUCIÓN

TRE/2728/2009, de 2 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de fabricación y distribución de bebidas refrescantes de las comarcas de Lleida para los años 2009-2010 (código de convenio núm. 2500155).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de fabricación y distribución de bebidas refrescantes de las comarcas de Lleida, suscrito por las partes negociadoras el día 10 de junio de 2009, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170 de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma de Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de fabricación y distribución de bebidas refrescantes de las comarcas de Lleida, para los años 2009-2010 (código de convenio núm. 2500155), en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Lleida.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Lleida, 2 de septiembre de 2009

PILAR NADAL I REIMAT
Directora de los Servicios Territoriales
en Lleida en funciones

Traducción del texto original firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de ámbito provincial para las actividades de fabricación y distribución de bebidas refrescantes de la provincia de Lleida (1.1.2009 al 31.12.2010).

CAPÍTULO 1*Disposiciones generales***Artículo 1***Partes negociadoras*

El presente Convenio colectivo ha sido concertado por las siguientes organizaciones: por la parte trabajadora, la central de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y por parte empresarial, la Agrupación Provincial de Distribuidores de Bebidas Refrescantes.

Ambas partes se reconocen mutuamente representatividad suficiente para la válida constitución de la Comisión negociadora, conforme a lo establecido en el artículo 88.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2*Ámbito de aplicación*a) *Ámbito territorial*

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo ubicados en la provincia de Lleida, cualquiera que sea su domicilio social.

b) **Ámbito funcional**

A cuanto se establece en el presente Convenio colectivo, quedan sometidas todas las empresas, ya sean físicas o jurídicas, que se dediquen a:

- a) La elaboración y/o distribución de bebidas refrescantes.
- b) La explotación y envasado de aguas minerales naturales.

Se entiende por bebidas refrescantes las no alcohólicas clasificadas como aguas con gas, gaseosas, bebidas de zumos de frutas, de tubérculos y de semillas disgregadas, excepto las horchatas y las bebidas aromatizadas.

c) **Ámbito personal**

Quedarán comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio las personas que ostenten la cualidad de trabajadores por cuenta de las empresas afectadas por el mismo, salvo que se trate de alguna de las relaciones a que se hace referencia en los artículos 1.3 y 2 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores (RDL 1/1995, de 24 de marzo).

d) **Ámbito temporal**

El presente Convenio tendrá carácter retroactivo al día 1 de enero de 2009, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el DOGC y tendrá una duración de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2010.

A la finalización del convenio colectivo y mientras no se negocie uno nuevo quedarán vigentes con el mismo contenido que el convenio anterior, tanto las cláusulas normativas como las obligacionales.

Artículo 3

Denuncia y prórroga

El presente Convenio será prorrogable de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes. Dicha denuncia deberá realizarse con un mes de antelación a la fecha de terminación del Convenio, con obligación asimismo de la parte denunciante de comunicarlo a la contraparte y al organismo correspondiente.

Artículo 4

Comisión paritaria

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

La Comisión mixta estará integrada por tres vocales en representación de los empresarios y otros tres en representación de los trabajadores, todos ellos elegidos entre los que hayan integrado las representaciones de la Comisión deliberadora del Convenio.

La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se señalan como funciones específicas de la Comisión:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Arbitraje de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
5. Efectuar, entre otras, cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

Los asuntos sometidos a la Comisión deberán ser resueltos en el plazo máximo de veintiún días a contar de la fecha de recepción fehaciente. La Comisión se reunirá dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la convocatoria en el domicilio de la misma o aquel en que las partes fijen de mutuo acuerdo. Sus acuerdos serán adoptados por la mayoría de sus miembros y serán reflejados en acta.

Ello no obstante, no obstaculizará en ningún caso el libre ejercicio de las partes de poder acudir ante la jurisdicción competente.

La Comisión paritaria tendrá su domicilio en la avenida Prat de la Riba, 34, 25004 Lleida.

Artículo 5

Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas

Las condiciones económicas pactadas, consideradas en su conjunto, son compensables con las que anteriormente regían por aplicación de disposiciones legales, convenios colectivos de trabajo, o contratos individuales, de modo que no se abonarán diferencias por ningún concepto, si la remuneración anual, real y total del trabajador es superior.

Sólo tendrán eficacia en un futuro y hasta donde alcancen las condiciones económicas que se establezcan por disposición legal, si globalmente consideradas en cómputo anual superan a las establecidas en el presente Convenio.

Las condiciones actualmente existentes que, en su conjunto, excedan de las pactadas en el presente Convenio se mantendrán estrictamente *ad personam*.

CAPÍTULO 2

Artículo 6

Casos especiales de servicio

En el supuesto de acontecimientos especiales en días festivos, se garantizará el descanso mínimo, según las disposiciones vigentes, trabajándose en caso de extrema necesidad, y se abonarán al 200 por 100 del valor hora, según el anexo del presente Convenio.

Artículo 7

Jornada laboral

La jornada ordinaria de trabajo será de 1.790 horas anuales de trabajo efectivo. El horario de trabajo será el pactado por la empresa y los trabajadores o sus representantes, de común acuerdo, estableciéndose en forma y manera que se trabajen 40 horas en cómputo semanal, sin perjuicio de los reajustes que procedan para alcanzar la jornada anual pactada, si bien dichos reajustes, salvo pacto en contrario, no podrá suponer una alteración sustancial de los horarios actualmente establecidos.

El descanso semanal será de dos días que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo, con las siguientes excepciones:

a) Durante el período comprendido entre el 5 de abril y el 15 de octubre, si existiese algún festivo intersemanal, se prestarán servicios durante cinco horas, con descanso de media hora para el llamado «bocadillo» computado como jornada, en la jornada del sábado de dicha semana, compensándose dicho descanso con el denominado “plus del sábado”, en cuantía de 35.36 euros por cada mitad de jornada en dichas condiciones. En estos supuestos, al personal que le corresponda, también tendrá derecho al «plus tarea», a que se refiere el artículo 15 del Convenio.

b) Las empresas situadas en las zonas pirenaicas y adyacentes adecuarán su jornada a lo pactado, siendo una excepción en cuanto a la posibilidad de trabajar los sábados y, en estos casos, se abonará como el resto de empresas 35.36 euros por sábado trabajado, más el plus de tarea, cuando así corresponda.

c) En otros supuestos y en casos excepcionales y por motivos de producción o distribución, se podrán trabajar un máximo de doce sábados al año en las condiciones citadas en el apartado a) y con la compensación económica de 32,79 euros y el plus tarea.

En todo caso, fuera de los horarios establecidos como de jornada laboral activa, las industrias o establecimientos afectados por el presente Convenio se abstendrán de realizar actividades que tengan proyección exterior.

Artículo 8

Festivos

Se considerarán como tales los que se especifiquen en el calendario laboral de fiestas para la provincia de Lleida, y lo que dispongan las autoridades competentes.

Artículo 9

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, muerte, accidente o enfermedad grave o hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Un día en caso de boda, bautizo o acto similar de un hijo.
- g) Por el tiempo indispensable para derechos educativos generales y de formación profesional, la empresa reservará su puesto de trabajo, siempre y cuando el trabajador demuestre haber aprovechado convenientemente los estudios cursados durante dicho permiso.
- h) Para acudir a visita médica, justificándolo debidamente y por el tiempo que ésta dure.

Artículo 10

Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de una vacación anual retribuida de veintitrés días laborales cada año de vigencia del convenio.

Las vacaciones serán concedidas por las empresas, en todo caso, fuera del período estival, dada la especial intensificación del trabajo en el sector durante los meses de junio a septiembre, inclusive.

El personal fijo percibirá, con independencia del salario vacacional, una gratificación especial equivalente a diez días del salario base de su categoría más antigüedad. Para el supuesto que dicho personal no acredite un año en la empresa, percibirá la parte proporcional de dicha gratificación especial. Si la empresa por motivos organizativos concediese días de vacaciones en el período de junio a septiembre la gratificación se cobrará proporcionalmente a las vacaciones restantes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha diferente a la e la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que, por aplicación del indicado precepto, le correspondiera al finalizar el período de suspensión, aunque no hubiera finalizado el año natural a que corresponda, previo pacto entre la empresa y el trabajador.

CAPÍTULO 3

Condiciones económicas

Artículo 11

Retribuciones

Se establece con carácter general y como mínimo los salarios que constan en la tabla que se acompaña como anexo 1 de este Convenio.

El incremento pactado para el año 2009 será del 2% sobre las tablas salariales definitivas a 31 de diciembre de 2.008.

Para el año 2.010 se pacta un incremento correspondiente al IPC real nacional registrado por el Instituto Nacional de Estadística a 31.12.2009, más un 0'25%, sobre todos los conceptos retributivos y con efectos económicos de 1 de enero de 2.010.

Artículo 12

Cláusula de revisión

Para el año 2009: Cualquiera que sea la variación del IPC nacional registrado por el INE a 31 de diciembre de 2.009, no existirá revisión en el incremento pactado.

Para el año 2010: Se partirá de los salarios y demás retribuciones existentes a 31 de diciembre de 2.009 y sobre dichas bases se aplicará el IPC nacional constatado de forma fehaciente a la indicada fecha, con efectos económicos de 1 de enero de 2.010. En todo caso, conocidos los datos oficiales del comportamiento del IPC a 31 de diciembre de 2010, se efectuará una revisión sobre los porcentajes provisionales aplicados para dicho año y se acomodarán al IPC real del citado 2010 más un 0.25% valorándose de forma equitativa las diferencias.

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de elaborar las nuevas tablas salariales y demás emolumentos retributivos.

Artículo 13

Plus de Convenio

Se devengará un plus convenio de 1'52 euros, que se percibirá por día natural al igual que el salario, sin que repercuta en los complementos de vencimiento periódico superior al mes, antigüedad ni cualquier otro concepto que no sea el de vacaciones, domingos y días festivos.

Artículo 14

Plus de transporte

Se fija un plus de transporte por día efectivamente trabajado en la siguiente cuantía para todas las categorías de 2'82 euros.

Artículo 15

Plus de tarea del personal vendedor/autoventa

Con el carácter de incentivo para la conclusión de la tarea y de una compensación convenida para las posibles prolongaciones de jornada que pueda implicar dicha conclusión, se establece un plus de tarea en favor del personal vendedor/autoventa:

1. Vendedor/autoventa conduciendo vehículo: 0'0662 euros por caja vendida. Ayudante: 0'0662 euros por caja vendida.

2. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que viniera disfrutando el personal las cuales, en todo caso, se incrementarán a partir del 01.01.2009 con el porcentaje de aumento pactado del 2%.

3. Las empresas afectadas por el presente Convenio, adquieren el compromiso de reflejar de forma documentada con la representación del personal de la misma, las particularidades preexistentes a la fecha de la firma del Convenio sobre la forma y cuantía en el abono del plus de tarea.

4. El plus de tarea no incrementará ningún concepto retributivo ni ningún complemento salarial, si bien formará parte de los conceptos que cotizan al régimen general de la Seguridad Social.

5. Para tener derecho al plus de tarea, será imprescindible realizar efectivamente el servicio de vendedor/autoventa, así como concluir íntegramente la ruta asignada por la empresa, y aunque dicha conclusión pueda implicar una prolongación de la jornada ordinaria de trabajo. En consecuencia, no se percibirá el plus de tarea cuando no se realicen los trabajos de reparto.

6. En el caso de conflicto en la designación de la ruta que no sea la habitual hasta la firma del Convenio, se convocará a la Comisión paritaria para que informe sobre la controversia, siendo preceptiva la mediación antes de formularse cualquier reclamación administrativa o judicial.

7. Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a estudiar un sistema para la aplicación del plus tarea, donde se tendrían en cuenta los factores de cajas, Km., horas y clientes.

Artículo 16

Complemento de antigüedad

a) Suprimido el concepto tradicional de antigüedad con efectos de 1 de noviembre de 1.998, queda consolidada la cantidad abonada por las empresas del anterior complemento por el mencionado concepto de antigüedad.

b) En tal sentido, el personal afectado no devengará nuevas cuantías ni tramos derivados del antiguo complemento de antigüedad y el personal de nueva entrada no percibirá cantidad alguna por tal concepto.

c) El concepto de antigüedad consolidada no será absorbible ni compensable en ningún caso, y se verá incrementado en el mismo porcentaje que se regule en futuros convenios colectivos con el carácter de “sine die”.

Artículo 17

Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias denominadas de verano, Navidad y beneficios, en la cuantía (cada una de ellas) de una mensualidad del salario base de Convenio más los aumentos por años de servicio cuando correspondan.

El abono de la primera se efectuará durante la primera quincena de julio, la segunda, el día 22 de diciembre y la tercera podrá fraccionarse en dos partes de quince días cada una, coincidentes con los meses de marzo y septiembre.

El personal que ingrese o cese durante el año percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 18

Quebranto de moneda

Los conductores-vendedores que realicen funciones de cobro percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 29.29 euros mensuales o la prorrata que corresponda en función del período en el que se realice dicha doble función.

Artículo 19

Plus de nocturnidad

El personal que deba trabajar en el horario comprendido entre las 22 y las 6 horas, percibirá un plus del 25% sobre el salario base en las horas que coincidan con dicho espacio de horas.

Artículo 20

Plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad

Los trabajadores que realicen trabajos calificados de excesivamente penosos, peligrosos o tóxicos, percibirán un plus equivalente al 25% de su salario base.

La calificación de un trabajo como excesivamente tóxico, penoso o peligroso corresponderá a los organismos competentes, salvo que existiese acuerdo previo entre la empresa y los trabajadores.

CAPÍTULO 4

Artículo 21

Clasificación de personal

Las categorías profesionales consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas si la necesidad y el volumen de la industria no lo requiere.

El trabajador que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que para la misma se fija en este convenio.

Artículo 22

El personal que preste su servicio en cualquiera de las empresas a que se refiere este convenio se clasificará:

a) Según la permanencia:

Personal fijo: Es el que presta sus servicios en la empresa de un modo permanente una vez superado el periodo de prueba.

Personal temporero o de campaña: Es el contratado específicamente para la temporada o campaña de verano.

La campaña tendrá una duración máxima comprendida entre el 1 de marzo y el 31 de octubre de cada año, salvo que por mutuo acuerdo de las partes firmantes del presente convenio, se establezcan otras fechas.

Personal interino: Es el contratado por las empresas para sustituir a trabajadores con derecho a la reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de su sustitución.

Personal eventual: Las empresas podrán concertar contratos de trabajo eventual en aquellos supuestos en que los trabajos a realizar no excedan de seis meses.

Sin perjuicio de lo anterior y por mutuo acuerdo, podrán celebrarse contratos, en atención al carácter de estacionalidad, por períodos de hasta 12 meses, dentro de un período máximo de 18 meses.

Se entenderá, a todos los efectos, que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores que fundamente la temporalidad de esta contratación.

Si llegado su término no hubiese denuncia por ninguna de las partes, el contrato se considerará tácitamente prorrogado por tiempo indefinido, salvo que resulte de la voluntad de las partes el haberlo concertado con carácter temporal.

Indemnización por fin de contrato: Con el fin de contribuir a la creación de empleo estable, todos aquellos contratos celebrados para obra o servicio determinado, eventuales por circunstancias de la producción e interinos, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de dos días y medio por cada mes trabajado o fracción del mismo a la finalización del contrato.

La presente cláusula cobrará vigencia al momento de la publicación del presente convenio en el DOGC y se referirá a los contratos suscritos a partir de la indicada fecha.

b) Según su categoría:

Las empresas comprendidas en el ámbito de este convenio clasificarán a su personal en uno de los cuatro grupos profesionales siguientes:

I. Técnicos/as.

II. Administrativos/as.

III. Subalternos.

IV. Obreros.

Grupo I

Personal técnico: Es el que realiza trabajos que exijan unos adecuados conocimientos o práctica en el trabajo ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada. Además tendrán la consideración de técnicos:

a) Encargado general o jefe de departamento: Es aquel que, bajo las órdenes inmediatas de la dirección, coordina y controla varias secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos con o sin personal a sus órdenes, teniendo a su cargo, en su caso, el entrenamiento y disciplina del personal. Responderán ante la empresa de su gestión.

b) Encargado de sección: Es aquel que desempeña las mismas funciones que el encargado general o jefe de departamento, pero limitada a una sección determinada de la empresa.

c) Encargado de grupo: Es el que realiza las funciones del encargado de sección, limitadas a un grupo de personas o funciones, en el ciclo de distribución, ocupándose de aplicar y hacer aplicar las normas de trabajo para conseguir los objetivos señalados en los planes generales de la empresa, velando por el exacto cumplimiento de las mismas e informando en todo momento a sus inmediatos superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las misiones de sus subordinados. Se encarga de la formación del personal de su grupo y deberán acompañar para su adiestramiento

a los oficiales de distribución, sustituyéndoles o asumiendo sus funciones en caso de necesidad.

Grupo II

Personal administrativo: Quedan comprendidos en este grupo quienes realizan trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Comprenderán las categorías siguientes:

a) Oficial de primera: Es la persona que con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, tiene a su cargo todas o algunas de las siguientes funciones: Cajero de cobro y pago, sin firma ni fianza; formulación de asientos contables; redacción de documentos que requieran cálculo y estudio y taquimecanógrafos en un idioma extranjero que tomen al dictado cien palabras al minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina.

b) Oficial de segunda: Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, auxilia al oficial de primera en las funciones de éste, si la importancia de la empresa así lo requiere, cuidando de la organización de archivos y ficheros, correspondencia, liquidación de salarios, seguros sociales y documentación de personal.

c) Auxiliar: Es la persona que, sin iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa. Podrán asimismo realizar otras funciones estrictamente burocráticas tales como las de anotación de existencias, movimiento de las mismas y su comprobación, etc.

Grupo III

Personal subalterno: Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requieren, salvo excepciones, más cultura que la primaria o reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo, en todo caso, las responsabilidades inherentes al cargo.

Como tales figuran:

a) Ordenanza: Es el trabajador que tiene a su cargo el cuidado de los locales de oficina durante las horas de trabajo, la ejecución de recados y encargos que se le encomienden dentro y fuera de los locales de la empresa, copiar documentos de prensa, recogida y entrega de correspondencia y aquellos otros trabajos elementales que se le encomienden.

b) Portero o vigilante: Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a las dependencias de la empresa, ejerciendo funciones de vigilancia y custodia, tanto en el interior como en el exterior de los repetidos locales tomando nota del movimiento de personas y vehículos que se produzcan a través de los accesos encomendados a su cargo.

c) Personal de limpieza: Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales de la empresa y aquellos otros que por costumbre no se realicen por el personal no especializado.

Grupo IV

Obreros: Incluye este grupo al personal que ejecuta fundamentalmente trabajos de orden material y mecánico, comprendiendo las siguientes categorías:

a) Capataz de turno: Es la persona que, teniendo encomendada la realización de funciones propias y específicas, colabora además con su inmediato superior en la organización del trabajo de otros productores, hasta un máximo de veinte, con mando sobre los mismos y la responsabilidad consiguiente. Esta categoría afectará únicamente al personal de fabricación.

b) Oficial de primera: Es el trabajador que con gran dominio de su oficio o profesión lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos generales del mismo, sino también aquellos que suponen especial atención y dedicación.

b-1) Personal de fabricación: Tendrá a su cargo con responsabilidad todas o algunas de las siguientes funciones:

Cuidará del turno de fabricación, atendiendo tanto a la disciplina, seguridad e higiene del personal, como al entretenimiento y limpieza de las máquinas e ins-

talaciones, cuyo proceso debe conocer a la perfección para obtener el adecuado rendimiento.

Realización de las operaciones necesarias para la elaboración de jarabes, ajustándose a las normas y fórmulas que se le faciliten y cuidándose de la correcta manipulación, tratamiento y conservación de sus materias primas, auxiliares y productos acabados.

Vigilancia, cuidado y control de la producción y de su correcto estibaje, de las cargas y descargas de los vehículos propios y ajenos, de la recepción de mercancías de cualquier tipo destinadas a la empresa y de la limpieza y orden de todas sus dependencias.

b-2) Personal de distribución: Se ocupa de efectuar la distribución a todos los clientes de la empresa que se le señalen, conduciendo el vehículo que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía, actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad, informando diariamente a sus superiores de su gestión, cuidando del mantenimiento y conservación del vehículo.

Se asimila a esta categoría, el conductor auto-venta.

Los que estén en posesión del carnet de conducir de primera, serán asimilados a oficiales de primera y los de segunda a oficiales de segunda.

b-3) En servicios complementarios o auxiliares.- Se le encomienda la realización de los trabajos de tal carácter complementario o auxiliar de la industria propios de mecánicos de taller, ajustadores, electricistas, carpinteros, pintores, rotulistas, fontaneros, albañiles, conductores, etc., que ejecutan su cometido con la soltura y perfección que acreditan el complejo conocimiento y práctica de su oficio.

c) Oficial de segunda: Es el trabajador que sin poseer la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a su profesión u oficio con la suficiente corrección y rendimiento. Se equipara a esta categoría a efectos retributivos, el denominado ayudante.

c-2) Comercial: Es quien con conocimientos suficientes de las cualidades y variedades de los artículos, realiza viajes habituales, según las rutas que le han sido indicadas, para ofrecer productos, tomar nota de pedidos e informar a los clientes sobre las promociones.

Personal de fabricación: Tendrán a su cargo el cuidado de máquinas como las llenadoras, dosificadoras, taponadoras y saturadoras. Igualmente, en su caso, tendrá a su cargo las carretillas elevadoras, para las que se exige el carnet de conducir.

Personal en servicios complementarios y auxiliares: Realizan los trabajos que se le encomiendan en esta clase de servicios con la suficiente práctica, pero sin alcanzar el grado de perfección del oficial primero.

d) Ayudante: Es el que ayuda a los oficiales en la ejecución de los trabajos propios de éstos y efectúa aisladamente otros de menos importancia.

d-1) Personal de fabricación: Realizarán las operaciones manuales y/o mecánicas necesarias para el lavado, visualización, etiquetado y transporte. Asimismo deberán realizar operaciones de movimiento manual o con utilización de medios mecánicos en las líneas de embotellado y anexo, de envase, materias primas y auxiliares, productos terminados y semielaborados, reparación de cajones de madera y cualquiera otra misión análoga.

d-2) Personal de distribución: Auxilian las operaciones de distribución sustituyendo al oficial cuando fuera preciso y efectuando además otros trabajos de menor importancia.

Quedan asimilados a esta categoría el llamado personal auxiliar de distribución, constituido por aquellos trabajadores que con misiones concretas se dedican a la promoción y propaganda de los productos de la empresa cerca de los clientes y público en general, bien en los locales de aquella o bien en exterior.

e) Peón: Es el trabajador que se ocupa de misiones que requieren la aportación de esfuerzo físico sin necesidad de una preparación especial.

CAPÍTULO 5

Faltas y sanciones

Artículo 23

Calificación

Toda falta cometida por un trabajador se calificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, en leve, grave o muy grave.

Artículo 24

Faltas leves

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, si es inferior a treinta 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.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de la dependencia de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 25

Faltas graves

Tienen la consideración de faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implicase quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Descuido en la conservación de artículos y materiales del establecimiento.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
8. La negligencia que afecte a la buena marcha del trabajo.
9. Discusiones con los compañeros de trabajo en presencia del público y que trasciendan a éste.
10. Utilizar para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa.
11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo uniforme de la empresa.
12. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.
13. La falta de aseo y pulcritud del trabajador durante el servicio.

Artículo 26

Faltas muy graves

Se estimarán como tales las siguientes:

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

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
5. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo, siempre que fuese habitual.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos secretos de la empresa.
7. Revelar a elementos extraños a la empresa datos secretos.
8. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. la blasfemia habitual.
11. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.
12. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal de la labor.
13. Originar riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses respecto de la primera.

Artículo 27

Detención del trabajador

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le habían imputado o se sobresee el asunto.

SANCIONES

Artículo 28

Facultades de la empresa

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

Artículo 29

Clases de sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, aludiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 1. Amonestación verbal.
 2. Amonestación por escrito.
 3. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 2. Despido disciplinario.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de acudir a los Tribunales competentes, cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procediera.

Artículo 30

Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días desde que el empresario tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO 6

Disposiciones varias

Artículo 31

Prendas de trabajo

Las empresas facilitarán a sus trabajadores doble equipo de trabajo habitual en invierno y verano más dos pares de zapatos, cada dos años. Asimismo, se tendrán a disposición del personal de reparto prendas especiales para la lluvia.

Artículo 32

Dietas

El personal que salga de su residencia laboral por necesidades de servicio o de la organización, tendrá derecho al percibo de una indemnización que recibirá el nombre de dieta. Su cuantía será la siguiente:

Media dieta: 13.57 euros diarios.

Dieta completa: 41.74 euros diarios.

Artículo 33

Despido

En caso de producirse algún despido de los trabajadores de la plantilla fija de la empresa o delegado sindical, se le notificará por escrito y con un mínimo de un mes de antelación, tanto al interesado como a la central sindical a la que pudiera pertenecer, salvo los casos taxativamente enumerados en el artículo 54 de la Ley (texto refundido), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34

Indemnización por causa de muerte, invalidez permanente total e invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo con cobertura las 24 horas del día

Con independencia de las indemnizaciones obligatorias de la Seguridad Social que procedan, las empresas, mediante la concertación de una póliza de cobertura con una entidad aseguradora, garantizarán a sus trabajadores o, en su caso, a sus herederos o persona designada en caso de fallecimiento las siguientes indemnizaciones:

Muerte del trabajador: 12.202'24 euros.

Incapacidad permanente y total para su profesión habitual: 6.010'12 euros.

Incapacidad permanente y absoluta para toda clase de trabajo: 6.010'12 euros.

La modificación de este pacto, con relación a la del Convenio anterior, entrará en vigor a los treinta días de su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña.

Artículo 35

Responsabilidad civil

La empresa se obliga a concertar con una entidad aseguradora la cobertura de la responsabilidad civil en que pudiera incurrir el trabajador como consecuencia de culpa o negligencia en el desempeño de su trabajo por cuenta de la empleadora.

Artículo 36

Jubilación

Las partes firmantes del presente Convenio estiman como muy positiva la aplicación de los 64 años como edad de jubilación. Por ello, se recomienda a todas

las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio la utilización del mecanismo legal que se establece en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio.

Artículo 37

Retirada del carnet de conducir

En el caso de que a un conductor le fuese retirado el carnet de conducir y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, por causas no imputables al mismo, durante un periodo máximo de cuatro meses, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo lo más cercano posible a la escala de categoría del presente Convenio y se le garantizará durante dicho periodo las percepciones correspondientes a su categoría.

Artículo 38

Salud laboral, formación profesional, promoción de la formación ocupacional, arbitraje y conciliación

En relación con la salud laboral, formación profesional, promoción de la formación ocupacional y la solución de conflictos de trabajo, se estará a lo que establece el acuerdo interprofesional de Cataluña, firmado por los empresarios Foment del Treball y los sindicatos CCOO y UGT, así como lo que se establece en el Reglamento del Tribunal de Mediación, Conciliación y Arbitraje incorporándose estos acuerdos como anexo del presente Convenio, para su posterior desarrollo en la Comisión paritaria del Convenio.

Artículo 39

Cláusula de sometimiento al Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

Ambas partes se adhieren al Acuerdo Interprofesional de Cataluña, en relación a la solución de conflictos de trabajo, firmado por los sindicatos UGT y CCOO y la patronal Fomento de Trabajo Nacional vigente en cada momento.

Artículo 40

Derecho supletorio

En todos los aspectos no determinados en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Artículo 41

Garantías sindicales

Los delegados de personal y miembros del Comité de empresa, donde existan, gozarán de los derechos y número de horas mensuales para realizar su cometido que fijen las disposiciones vigentes. Asimismo dispondrán de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo para la difusión de cuestiones sindicales.

Artículo 42

Conciliación vida laboral, familiar y personal.

Las partes firmantes del presente convenio se remiten expresamente a la vigente normativa en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal así como a la vigente Ley de Igualdad.

Cláusula adicional I

Las empresas que aleguen déficit o pérdidas, en los ejercicios contables de 2009 y de 2010 lo pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria del convenio, con el fin de poder estudiar de forma individualizada la problemática de cada empresa y encontrar una solución armónica a los intereses de las partes.

Cláusula adicional II

Conciliación vida familiar y laboral

Las partes firmantes del convenio se remiten a expresamente a lo dispuesto en el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

1. Reducción de la jornada por motivos familiares.

1.1. Tiempo de trabajo retribuido: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementa proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La madre, por voluntad propia, puede sustituirlo por una reducción de jornada de media hora o acumularlo en jornadas completas en el acuerdo que alcance con la empresa. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso que ambos trabajen.

1.2 Reducción de la jornada con reducción de sueldo:

1.2.1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de ocho años o una persona minusválida física, psíquica o sensorial que no desarrolle una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de una octava parte y un máximo de la mitad de la duración de esta jornada. Tiene el mismo derecho quien necesite 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 no ejerza actividad retribuida.

1.2.2. La reducción de la jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

1.2.3. En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deben permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tienen derecho a reducir su jornada laboral hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros y reducción por guarda legal corresponde al trabajador y a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o la trabajadora deben avisar a la empresa con quince días de antelación sobre la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

1.3. Suspensión del contrato de trabajo con derecho de reserva del puesto de trabajo.

1.3.1. La suspensión por maternidad tiene una duración de dieciséis semanas que se disfrutan de forma ininterrumpida y son ampliables en el supuesto de parto múltiple a dos semanas más por cada criatura a partir de la segunda. El período de suspensión se disfruta a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizase o no algún trabajo, el otro progenitor puede hacer uso de la totalidad de la suspensión o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente la parte que la madre hubiese podido disfrutar con anterioridad al parto. En el caso de muerte del hijo o hija, el período de suspensión no se reduce salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicite su reincorporación al su puesto de trabajo.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar para que el otro progenitor disfrute de forma ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En caso que la madre no tenga derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulan la actividad

señalada, el otro progenitor tiene derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, siendo compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier otra causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión puede computarse a instancias de la madre o, si la figura de la madre no existe, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y de aquéllos otros en que el recién nacido necesite, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto por un período superior a siete días, el período de suspensión se amplía a tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que se establezca reglamentariamente.

1.3.2. Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan dificultades especiales de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables, en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, a dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento provisional o definitivo, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, sin que, en ningún caso, un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En los casos de adopción internacional, el período de suspensión puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuye a opción de las personas interesadas, que pueden disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En la adopción o acogimiento preadoptivo permanente o simple, la duración no puede ser inferior a un año, aun si estos son provisionales.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción o acogimiento, la suspensión puede disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora afectados, en los términos que se detallan reglamentariamente.

En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el período de suspensión puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción.

En los supuestos de discapacidad del hijo o hija o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tiene una duración adicional de dos semanas.

1.3.3. Por paternidad, en el caso de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, el trabajador tiene derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo e hija a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los casos de adopción o acogimiento, este derecho corresponde sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados e interesadas, cuando la suspensión por maternidad se disfrute en la totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la paternidad sólo podrá ser ejercido por el otro.

El período de ejercer el derecho abarca desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o coincidiendo con la suspensión por maternidad o inmediatamente después de finalizar la maternidad o inmediatamente después de después de fi-

nalizar la suspensión por maternidad. Se puede disfrutar en jornada completa o parcial un mínimo del 50%, previo acuerdo entre empresa y trabajador y conforme reglamentariamente. El trabajador debe comunicarlo con la debida antelación y en los términos del convenio colectivo.

1.3.4. Riesgo durante el embarazo y período de lactancia de un menor de nueve meses.

Si los resultados de la evaluación revelan un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia natural de la trabajadora, la empresa debe adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición d este riesgo mediante la adopción de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Estas medidas deben incluir, cuando sea necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo por turnos.

Si esta adaptación no es posible o si, pese a la adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y si se certifica y se informa en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, esta trabajadora ha de pasar a desarrollar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado y la empresa debe de determinar previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a este efecto, así como los puestos alternativos a aquéllos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme las reglas y los criterios de la movilidad funcional. En los casos que, después de aplicar las reglas señaladas, no exista ningún puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conserva el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de trabajo de origen.

Si este cambio de puesto no resulta técnicamente o objetivamente posible, o si no puede exigirse razonablemente por motivos justificados, el contrato de trabajo puede suspenderse en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos son también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija y si ello se certifica en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La suspensión del contrato finaliza el día que se inicia la suspensión del contrato por maternidad biológica o cuando el lactante cumple nueve meses, respectivamente o, en ambos casos, cuando desaparece la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su anterior puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

2. Excedencias

Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a los siguientes períodos de excedencia:

1. Con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tiene derecho que se le reconozca la posibilidad de estar en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo puede ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

2. A un período no superior a tres años por el cuidado de cada hijo o hija, tanto si lo son por naturaleza como por adopción o, en el supuesto de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3. A un período de un máximo de dos años para atender un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente

o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desarrolle ninguna actividad retributiva.

El período de excedencia en los dos últimos supuestos puede disfrutarse de forma fraccionada en uno o más períodos y es computable como antigüedad. El trabajador/a durante este período tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación de los cuales debe ser convocado, especialmente con motivo de su reincorporación. Durante el primer año tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este plazo, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o de categoría equivalente.

La excedencia para el cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Sin embargo, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar el derecho simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Cuando un nuevo sujeto causante genere derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de ésta supone la finalización de la que se esté disfrutando, en su caso.

3. Despido y extinción del contrato

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

1. El de trabajadores y trabajadoras durante el período de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, durante la suspensión del contrato por paternidad, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro del período indicado.

2. El de trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la de inicio del período de suspensión a que se refiere el punto anterior, y a los trabajadores o trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere los apartados 4, 4 bis i 5 del artículo 37 de esta Ley, o lo estén disfrutando, o haya solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la Ley. I a las trabajadoras víctimas de violencia de género, para el ejercicio de sus derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones legalmente establecidos.

3. El de trabajadores y trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no haya transcurrido más de nueve meses desde la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento del hijo o hija.

Lo que se establece en los párrafos anteriores se aplica salvo que se declare la procedencia del despido por motivos diferentes de los señalados.

Cláusulas especiales

De acuerdo con el artículo 11 de la LOLS la empresa descontará en concepto de canon de negociación la cantidad de 15'03 euros para los años 2009 y 2010, respetándose en todo caso la voluntad individual del trabajador que deberá cumplimentar por escrito, previamente al descuento, el formulario que al efecto se repartirá y que deberá cumplimentarse en el plazo de un mes a partir de la publicación en el DOGC. Dichas cantidades recaudadas se repartirán proporcionalmente entre las centrales sindicales firmantes del presente convenio.

El presente Convenio ha sido elaborado por la libre manifestación de la voluntad de las partes, emitida por sus respectivas representaciones y, en prueba de ello, lo firman de común acuerdo.

Lleida, a 10 de junio de 2.009.

ANEXO 1

Tablas salariales de 1 de enero a 31 de diciembre de 2.009

C=Categoría; SBC=Salario base Convenio; PC=Plus Convenio; PT=Plus transporte (día trabajado).

C	SBC euros	PC euros	PT euros
Peón	24.15	1.52	2.82
Subalternos	24.40	1.52	2.82
Ayudantes auxiliares Administrativos	25.49	1.52	2.82
Oficiales de 2ª/comerciales	26.58	1.52	2.82
Oficiales de 1ª	28.80	1.52	2.82
Encargados de grupo o capataz de turno	31.05	1.52	2.82
Encargados de sección, jefes de sección, técnicos de grado medio	37.73	1.52	2.82
Encargado general, Jefe de departamento o Técnico de grado superior	44.35	1.52	2.82

Quebranto de moneda: 29.29 euros

Dietas

Media dieta: 13.84 euros

Dieta completa: 41.74 euros

Artículo 7

Jornada laboral

Apartado c) 35.36 euros

Artículo 15

Plus tarea del personal vendedor/autoventa

Apartado 1) 0.0662 euros

(09.245.078)