III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

2474 *Resolución de 2 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio.*

Visto el texto del Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (Código de Convenio n.º 9908685), que fue suscrito con fecha 16 de diciembre de 2009, de una parte, por la Asociación empresarial PRODELIVERY, en representación de las empresas del Sector, y ,de otra, por las Organizaciones Sindicales CHTJ-UGT y FECOHT-CCOO, en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 2 de febrero de 2010.–El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ELABORADORES DE PRODUCTOS COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO 2009, 2010 Y 2011

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

1. El presente Convenio regula las relaciones laborales en aquellas empresas que se dediquen, como actividad principal, a la preparación y elaboración de productos cocinados para su posterior reparto a domicilio, en la que podrán ser incluidos otros artículos de gran consumo, alimenticios o no, de apoyo a los primeros, tales como videos, libros o análogos. A tales efectos, todas aquellas ventas y/o pedidos de productos realizados a través del sistema «para llevar» se considerarán como a domicilio.

Complementariamente se podrán prestar servicios de venta y despacho de los productos previamente elaborados y preparados para su consumo en los establecimientos comerciales de las indicadas empresas.

2. Igualmente afecta a las empresas que operen como franquiciadas de las contempladas en el apartado anterior y que desarrollen la actividad allí descrita.

3. Del mismo modo se regirán por el presente Convenio aquellas empresas afiliadas a la Asociación Española de Comidas Preparadas para su Venta a Domicilio (PRODELIVERY), que no tuvieran por su actividad un convenio concurrente.

4. Quedan expresamente excluidas de este ámbito las empresas dedicadas a la actividad de «catering», restauración rápida o tradicional, restauración colectiva

cve: BOE-A-2010-2474

(colectividades), «buffés» o autoservicios y aquellas empresas comerciales o de restauración en las que el conjunto de las tareas detalladas en el primer párrafo del apartado 1º de este artículo constituya una actividad secundaria respecto a la principal.

Igualmente quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio Colectivo aquellos centros de trabajo de las empresas citadas en los párrafos 1 y 2 anteriores que, al momento de la firma del presente convenio, vinieran aplicando algún Convenio de Hostelería, como consecuencia de la actividad principal desarrollada en esos centros.

Esta exclusión quedaría definitivamente sin efecto para esos centros en el caso de devenir su actividad principal en la descrita en el apartado 1 anterior o en el supuesto de acuerdo expreso entre la empresa y la representación legal de los trabajadores en aplicación del principio de unidad de empresa.

5. Las empresas que hasta la fecha no hayan aplicado el presente Convenio y deseen proceder a su aplicación, deberán acreditar su actividad principal a la Comisión Paritaria, en la forma y plazos estipulados en el Capítulo X. Ésta emitirá dictamen al respecto, tal y como igualmente se desarrolla en el citado Capítulo.

Artículo 2. *Ámbito Territorial.*

El Convenio afectará a todas las empresas a que se refiere el artículo anterior que presten servicios en el ámbito de todo el Estado español.

Artículo 3. *Ámbito Personal.*

El Convenio afectará a todos los trabajadores que componen o compongan durante su vigencia, la plantilla de las empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial de los Artículo s 1 y 2 descritos anteriormente, con excepción de los comprendidos en los Artículos 1.3 c) y 2.1 a) 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.

Artículo 4. *Ámbito Temporal.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio entrarán en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2009, todo ello con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y sin perjuicio de lo establecido para determinadas materias.

1. Su duración será de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2011, excepto por lo que se refiere a aquellas cláusulas para las que se establezcan expresamente una vigencia y/o duración distintas.

2. La denuncia se efectuará, por cualquiera de las partes, mediante comunicación fehaciente a la Dirección General de Trabajo y al resto de organizaciones firmantes del mismo.

Las partes negociadoras se comprometen a iniciar la negociación de futuros convenios una vez formulada la denuncia, aún cuando no hubiese agotado su vigencia temporal aquél denunciado.

A partir del 31 de diciembre de 2011, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, salvo denuncia fehaciente, con dos meses de antelación, como mínimo, a la citada fecha de vencimiento.

3. Iniciada la negociación para la revisión del Convenio, si ésta se prolongase por plazo que excediera al de la vigencia del mismo, el contenido normativo y obligacional de aquél, se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo acuerdo.

Artículo 5. *Compensación y Absorción.*

1. Compensación: Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, son compensables con otras de naturaleza homogénea conforme a las disposiciones legales vigentes.

2. Absorción: Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o en algunos de los conceptos pactados en el presente Convenio o

cve: BOE-A-2010-2474

supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

Artículo 6. *Condición más beneficiosa.*

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas por acuerdo, pacto o convenio colectivo entre empresarios y trabajadores o sus representantes legales, aún cuando tengan una implantación individualizada, que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su integridad.

Artículo 7. *Indivisibilidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase contrario a las disposiciones legales en el momento de la firma del Convenio alguno de los pactos del mismo, éste quedará nulo en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 8. *Publicidad.*

Las empresas afectadas por este Convenio tendrán expuesto en sus centros de trabajo, y en lugar visible, un ejemplar del mismo para el debido conocimiento de los trabajadores.

Artículo 9. *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 1/1995, de 24 de Marzo, 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 10. *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 11. *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 art. 40 del Estatuto de los Trabajadores a excepción de la indemnización, en caso de que el empleado opte por rescindir su relación en el plazo previsto legalmente, la cual ascenderá a 30 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

La decisión de traslado deberá ser notificada por escrito por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

El trabajador trasladado tendrá derecho a una compensación económica por gastos, la cual comprenderá aquéllos ocasionados por su traslado y el de su respectiva familia con la que conviva y efectivamente se desplaza con él.

cve: BOE-A-2010-2474

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 tres 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 artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a las dietas a abonar por los referidos desplazamientos, su importe se encuentra determinado en el Anexo de Condiciones Económicas.

Artículo 12. *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.

La empresa comunicará a el/los trabajadores trasladados dicha variación de centro, siguiendo los criterios que se indican y primando el traslado voluntario de empleados incluidos dentro del mismo grupo profesional:

Si el cambio de centro se debe a necesidades meramente coyunturales de otro centro, el trabajador se trasladará por el tiempo imprescindible para cubrir esta necesidad, sin que sea preciso preavisarlo con antelación alguna.

Caso de que el traslado fuese definitivo, se preavisará al trabajador con una antelación mínima de cuatro días.

Salvo por acreditadas necesidades organizativas y productivas derivadas de imprevistas vacantes o similares, el trabajador que haya sido desplazado no podrá volverlo a ser nuevamente durante un período de 4 meses, a no ser que lo sea para volver a su centro de origen o por solicitud voluntaria.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad para el retorno a sus centros de origen, cuando se produzca alguna vacante en los mismos.

En aquellos casos en que la circunscripción electoral se limite estrictamente al centro de trabajo y no a la provincia, los representantes de los trabajadores elegidos en los citados centros no podrán ser trasladados a otros sin su consentimiento expreso.

Artículo 13. *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 tres direcciones por hora dentro de la jornada laboral pactada en el presente convenio.

Las empresas deberán entregar mensualmente a cada repartidor, comprobante de sus direcciones o viajes realizados debidamente sellado y firmado por los responsables de cada establecimiento.

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

cve: BOE-A-2010-2474

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.

En aquellos centros de trabajo cuya área de reparto exceda de las habituales del sector (urbanizaciones, zonas rurales, polígonos industriales o similares), el rendimiento mínimo exigible para un repartidor, cuando el desplazamiento normal implique un recorrido no inferior a 30 minutos, será de dos direcciones.

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.

Artículo 14. *Cláusula de inaplicación del incremento salarial.*

1. Aquellas empresas que por razones económico-financieras no pudiesen hacer frente a los incrementos salariales pactados en el presente Convenio, deberán acreditar objetiva y fehacientemente las causas por las que el referido aumento pone en peligro la viabilidad de la entidad.

2. Para poder acogerse a esta cláusula en el año correspondiente, la empresa deberá comunicar su intención, en el plazo máximo de treinta días desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio a la Comisión Paritaria del mismo, así como a la representación de los trabajadores en la empresa, caso de que la hubiera.

3. A la solicitud la entidad deberá acompañar la siguiente documentación:

a) Acreditación, mediante informe económico desglosado, en el que se demuestren pérdidas en los dos ejercicios fiscales precedentes.

b) Auditoría de cuentas, caso de que la empresa dé ocupación a más de cincuenta trabajadores, efectuada por censor jurado, sobre la situación económica de la sociedad.

4. La Comisión Paritaria del presente Convenio deberá entender de todas aquellas solicitudes que le sean presentadas, durante el plazo reseñado en el punto 2.

5. Para el ejercicio de sus funciones, la referida Comisión tendrá las atribuciones y deberes siguientes:

a) Los técnicos designados por las partes que integran la Comisión Paritaria, tendrán acceso a toda la documentación necesaria para estudiar y comprobar la solicitud.

b) En caso de que se requiera la actuación profesional de un censor jurado de cuentas o similar, sus honorarios correrán a cargo de la empresa solicitante.

c) Los miembros de la Comisión Paritaria y sus asesores están obligados a tratar y mantener con la máxima reserva la información recibida y los datos a los que se haya tenido acceso como consecuencia de sus respectivas funciones.

6. La Comisión Paritaria deberá emitir una resolución en el término máximo de treinta días a contar desde la fecha de la recepción de la solicitud.

En caso de desacuerdo se recurrirá al sistema de solución extrajudicial de conflictos, debiendo evacuar el laudo, el organismo competente, en un plazo máximo de cuarenta y cinco días, caso de que se opte finalmente por la solución de arbitraje.

7. La resolución emitida por la Comisión Paritaria en cualquiera de sus fases, no pude ser objeto de recurso por la empresa solicitante y la decisión final será plenamente ejecutiva.

cve: BOE-A-2010-2474

CAPÍTULO III

Contratación y empleo

Artículo 15. *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 este sector, 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 en zonas turísticas, 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.

Con el objeto de fomentar la contratación de carácter indefinido, las partes acuerdan que la concatenación de contratos temporales eventuales por circunstancias de la producción y/o de obra y servicio determinado cuya duración supere los 20 meses durante un período de 26 meses continuados, sea cual fuere su causa y/o motivo, supondrá la automática conversión de la citada relación en un contrato indefinido.

Artículo 16. *Fomento de la Contratación indefinida*

Con el objetivo de incentivar la formalización de la contratación indefinida y la transformación de las distintas modalidades contractuales temporales que concierten las empresas en relaciones indefinidas, las entidades incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio se comprometen a aplicar, en los casos previstos al efecto, las disposiciones previstas en el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, así como en el Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo.

Artículo 17. *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 las empresas.

Las empresas se comprometen a cumplir las obligaciones derivadas de la aplicación de los artículos 8.3, 64.1.1 y 64.1.2 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.

Artículo 18. *Contratos de Obra y Servicio determinado.*

1. A fin de facilitar a las empresas del sector la utilización de las modalidades de contratación previstas en la normativa legal vigente, las partes acuerdan, en atención a lo estipulado en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, concretar y desarrollar las labores que, dentro de las entidades, ampararán la formalización de contratos de obra y servicio.

cve: BOE-A-2010-2474

2. Así, podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente al ostentar éstos autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad habitual de las citadas compañías:

Aperturas y prestaciones de servicio en “stands”, “kioscos” o establecimientos temporales que las empresas habiliten en ferias comerciales, festivales musicales, eventos deportivos o similares durante la duración de los mismos.

Desarrollo de actividades relativas a procesos de carácter organizativo, industrial, comercial, administrativo y de servicio siempre que los mismos no tengan una cadencia continuada y/o repetitiva. Entre otros, se podrán formalizar estos contratos para realizar:

Estudios de mercado y realización de encuestas.

Actividades de investigación y desarrollo de productos.

Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

Otras actividades que por analogía sean equiparables a las anteriores previo acuerdo de la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 19. *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, las empresas podrán 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 12 meses dentro de un período de dieciocho meses.

2. Al formalizar estos contratos se deberá especificar con claridad cual es la causa u objeto que justifica su formalización.

3. Cuando se concierten estos contratos por una duración inferior a la máxima establecida, podrán prorrogarse por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del indicado límite máximo.

4. Superados los primeros seis meses de contratación, y siempre que la terminación del contrato sea por decisión de la empresa, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año.

Artículo 20. *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. Ningún trabajador podrá estar contratado mediante un contrato de interinidad, sustituyendo a otro u otros empleados que disfruten de su o sus períodos vacacionales, por un período superior a cuatro meses dentro del año natural.

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 21. *Contrato a Tiempo Parcial.*

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada anual máxima establecida en el artículo 27 de este Convenio Colectivo.

cve: BOE-A-2010-2474

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de las empresas.

3. El contrato, que se deberá formalizar por escrito en los modelos oficiales establecidos al efecto, deberá recoger el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

4. Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del Artículo 35 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

5. Se considerarán horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme el régimen jurídico establecido en los apartados siguientes.

El pacto sobre horas complementarias, el cual se deberá formalizar siempre por escrito y en el modelo oficial existente al efecto, podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo. En todo caso, constituirá un pacto específico respecto al contrato.

El número de horas complementarias factibles de formalizar en aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, conforme lo establecido legalmente, no podrán superar el 45 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de aquéllas complementarias no podrá exceder de la jornada anual máxima indicada en el primer párrafo de este Artículo.

Los trabajadores deberán conocer el día y la hora de la realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Los trabajadores que hayan suscrito pacto de horas complementarias podrán, en atención a sus responsabilidades familiares, las cuales se encuentran recogidas en el 37.5 E.T., o por acreditadas necesidades formativas o de estudios oficiales, excluir hasta un máximo de dos meses al año la realización de horas complementarias, preavisando con una antelación de quince días y siempre que esos meses no coincidan con los de mayor actividad del centro.

Del mismo modo, el pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante preaviso a la empresa con una anticipación mínima de quince días laborables, una vez cumplido un año desde su formalización, siempre que concurra alguna de estas circunstancias:

Atención de responsabilidades familiares previstas en el artículo 37.5 E.T.

Por necesidades formativas y de estudios oficiales, acreditando la incompatibilidad horaria.

Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

En cuanto a la distribución de la jornada a tiempo parcial se estará a lo dispuesto en el artículo 28 del presente Convenio.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

Artículo 22. *Contratos de Formación.*

Esta modalidad contractual, tendrá por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo que requiera un

cve: BOE-A-2010-2474

determinado nivel de cualificación. Exclusivamente procederá utilizar esta modalidad contractual con empleados adscritos a las categorías profesionales incluidas en el Grupo II del Área de Oficinas y en el Grupo III del Área de Producción y Tiendas.

La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de dos años, pudiendo prorrogarse por períodos de seis meses hasta alcanzar dicho tope. Expirada la citada duración máxima, el trabajador no podrá volver a ser contratado bajo esta misma modalidad por la misma o distinta empresa.

Las empresas sólo podrán contratar bajo esta modalidad el número de trabajadores previsto en la normativa legal.

Los tiempos dedicados a la formación teórica deberán alternarse con los de trabajo efectivo a lo largo de la duración del contrato.

Por lo que se refiere a la remuneración de aquellos empleados contratados a través de esta figura, la misma será equivalente al salario de la categoría profesional que se ocupe, en atención a las labores a desarrollar por el contratado en formación.

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

Artículo 23. *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, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. Exclusivamente procederá utilizar esta modalidad contractual con empleados adscritos a las categorías profesionales incluidas en el Grupo I del Área de Oficinas y en el Grupo I del Área de Producción y Tiendas.

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.

La remuneración de aquellos trabajadores contratados en prácticas será equivalente al salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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

Artículo 24. *Empresas de Trabajo Temporal.*

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán para cubrir actividades ocasionales y acumulaciones de trabajo por exceso de pedidos, de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido.

No podrán celebrarse contratos de puesta a disposición cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación, la empresa hubiera amortizado los puestos de trabajo a cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los Artículos 50, 51 y 52 c), del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.

Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho, durante la prestación de servicios en las mismas, a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en este convenio colectivo, calculado por unidad de tiempo.

En cualquier caso la contratación de empleados de ETT se deberá limitar a aquellos supuestos en los cuales no haya sido factible la contratación directa por parte de las empresas o en casos de acreditada necesidad productiva puntual, de cuya circunstancia será informada convenientemente la representación legal de los trabajadores.

cve: BOE-A-2010-2474

Artículo 25. *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 y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

1.1 Contratos por tiempo indefinido fijos o fijos discontinuos:

Área de Oficinas:

Grupo I: Noventa días.
Grupo II: Sesenta días.

Área de Producción y Tiendas:

Grupo I: Noventa días.
Grupo II: Sesenta días.
Grupo III: Cuarenta y cinco días.

1.2 Contratos por tiempo determinado superiores a tres meses de duración:

Área de Oficinas:

Grupo I: Setenta y cinco días.
Grupo II: Cuarenta y cinco días.

Área de Producción y Tiendas:

Grupo I: Setenta y cinco días.
Grupo II: Cuarenta y cinco días.
Grupo III: Treinta días.

1.3 Contratos por tiempo determinado hasta tres meses de duración:

Área de Oficinas:

Grupo I: Sesenta días.
Grupo II: Treinta días.

Área de Producción y Tiendas:

Grupo I: Sesenta días.
Grupo II: Treinta días.
Grupo III: Quince días.

Los días fijados se computarán siempre como naturales.

2. Como excepción a la regla general incluida en el apartado anterior, en los contratos laborales comunes celebrados para ocupar puestos directivos incluidos en el Grupo I del Área de Oficinas, el período de prueba podrá ser de seis meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fija o fija discontinua, o de cuatro meses en los de duración determinada o temporal.

3. 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.

4. Las sucesivas prorrogas del contrato, si las hubiere, no darán lugar a nuevos períodos de prueba.

cve: BOE-A-2010-2474

Del mismo modo será nulo el período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

5. Las situaciones de maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, no 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.

6. 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.

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

8. 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.

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

Artículo 26. *Ceses.*

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

Área de Oficinas:

Grupo I: Un mes.
Grupo II: Quince días.

Área de Producción y Tiendas:

Grupo I: Un mes.
Grupo II: Quince días.
Grupo III: Diez días.

Del mismo modo, las empresas se verán obligadas a preavisar, con una antelación mínima de quince días, el cese o terminación de la relación laboral en toda modalidad de contratación, a excepción del contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado según establece el artículo 8.3 del R.D. 2720/1998, el contrato de obra y servicio determinado de duración inferior a un año y los casos de despidos por causas disciplinarias del artículo 54 E.T.

El incumplimiento de esta obligación, por cualquiera de las partes, 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.

Las empresas entregarán a solicitud del trabajador, previa a la firma por parte del mismo, del documento de saldo y finiquito, su propuesta de liquidación a fin de que pueda asesorarse debidamente.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo y su distribución

Artículo 27. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada máxima anual a partir del 1 de enero de 2009 será de 1.788 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.

cve: BOE-A-2010-2474

2. Habida cuenta de las especiales características del sector, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que se fijarán en el correspondiente calendario laboral en cada empresa.

Así, cada empresa, informando previamente y con el acuerdo de los representantes de los trabajadores, en atención a sus características, establecerá dicha distribución de la jornada, en tanto no se sobrepase la jornada máxima anual pactada y se respeten tanto los períodos de descanso legalmente establecido como la jornada máxima diaria, la cual no podrá superar las nueve horas de trabajo efectivo.

3. No obstante todo lo referenciado con anterioridad, se respetarán y se tendrán en cuenta las siguientes cuestiones:

3.1 Aquellos empleados que estén cursando estudios oficiales (formación profesional o universitarios de grado medio o superior), tendrán derecho a solicitar un horario de trabajo compatible con sus obligaciones lectivas aportando, a tal efecto, la documentación pertinente que acredite la realización del curso en cuestión y los horarios en los que se desarrolla.

3.2 El horario de los equipos gerentes se elaborará mensualmente y se publicará en los correspondientes tablones de anuncios de los centro de trabajo con una antelación mínima de dos semanas a su entrada en vigor.

3.3 Para los trabajadores contratados a tiempo parcial la duración de los turnos de trabajo a los cuales se les adscriba no podrá ser inferior a dos horas.

3.4 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.

Artículo 28. *Jornada de trabajo parcial y flexibilidad de la misma.*

En atención a las especiales características y particularidades de la actividad que se recogen en el presente Convenio, el desarrollo de las relaciones formalizadas a tiempo parcial se efectuará al amparo de la normativa legal vigente a este respecto, al igual que por las siguientes particularidades.

El cómputo de la distribución irregular de la jornada tomará como módulo el trimestre.

La fijación específica de los horarios de aquellos trabajadores contratados a tiempo parcial, se realizará como máximo el miércoles de la semana anterior, exponiéndose en el tablón de anuncios del centro de trabajo y respetándose los límites legales al respecto.

Artículo 29. *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, las empresas podrán optar por retribuir las horas extras efectuadas en base a lo estipulado en la normativa laboral vigente.

Se entenderá por horas extraordinarias no consideradas como de fuerza mayor, aquéllas que debieran efectuarse para atender pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y cualquier otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Artículo 30. *Descanso semanal.*

Los trabajadores a quienes se aplique este Convenio tendrán derecho a un descanso semanal de dos días continuados. La planificación para el disfrute de los referidos días se hará de lunes a domingo, ambos inclusive, y se organizará, en su caso, en turnos rotativos dentro del mismo grupo profesional. Este descanso podrá ser acumulable por periodos de hasta 14 días por decisión de la empresa.

cve: BOE-A-2010-2474

La anterior planificación del descanso semanal, para los trabajadores con jornada de trabajo distribuida a lo largo de todos los días de la semana, se realizará en cada centro de trabajo garantizando dentro del mes natural el disfrute por parte del trabajador de bien un sábado o bien un domingo.

Con independencia del criterio general desarrollado en los párrafos anteriores, en el seno de las empresas se podrá negociar entre la dirección de las mismas y la representación legal de los trabajadores cualquier otro sistema de descanso semanal que resulte más adecuado para su organización propia, si bien con estricto respeto a las disposiciones mínimas establecidas al efecto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales retribuidas no substituibles 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.

Las empresas, excluyendo los períodos de mayor productividad, establecerán junto con los representantes de los trabajadores, los turnos vacacionales. 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.

En caso de que durante el período vacacional exista algún día no laborable oficial, no coincidente con su habitual descanso semanal, se compensarán dichos días con otros suplementarios, cuyas fechas de disfrute serán pactadas con la Empresa.

Artículo 32. *Días de descanso legalmente establecidos.*

Dadas las características especiales de la actividad que regula este Convenio y la rotación establecida para el descanso semanal a lo largo de todos los días de la semana de los trabajadores contratados para prestar sus servicios durante tales jornadas, éstos, habitualmente no disfrutarán de aquellos en las fechas correspondientes. Por tanto, 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 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.

cve: BOE-A-2010-2474

CAPÍTULO V

Clasificación Profesional

Artículo 33. *Grupos Profesionales.*

Los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio quedan encuadrados en los Grupos Profesionales que se desarrollan en el punto 2.º de 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.º Grupos Profesionales:

A continuación se desarrollan las áreas y grupos profesionales a los que quedarán encuadrados los trabajadores que presten servicios en las empresas del sector. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá más limitaciones que la pertenencia al grupo profesional.

Área de Oficinas:

Grupo I:

Categorías profesionales incluidas en este grupo: Jefe Administrativo de 2.ª, Jefe Administrativo de 1.ª, Titulado de Grado Medio, Titulado Superior y Director.

Grupo II:

Categorías profesionales incluidas en este grupo: Auxiliar Administrativo, Oficial Administrativo de 2.ª y Oficial Administrativo de 1.ª

Área de Producción y Tiendas:

Grupo I:

Categorías profesionales incluidas en este grupo: Jefe de Equipo de Obrador, Jefe de Almacén, Subencargado de establecimiento y Encargado de establecimiento.

cve: BOE-A-2010-2474

Grupo II:

Categorías profesionales incluidas en este grupo: Oficial Delivery, Oficial Obrador, Oficial Mecánico, Oficial Almacén.

Grupo III:

Categorías profesionales incluidas en este grupo: Repartidor, Auxiliar de Tienda, Ayudante de Obrador, Ayudante Delivery/Ayudante Cocinero, Ayudante Mecánico, Conductor y Mozo de Almacén.

3.º Definición grupos profesionales y categorías:

Área de Oficinas:

Grupo I: Coordinan, planifican y dirigen las funciones que deben ser realizadas por los colaboradores a su cargo y responden de su formación. Dirigen y detentan la jefatura de la organización en su más amplio sentido.

Categorías Profesionales incluidas en el Grupo I:

Jefe Administrativo de 2.ª: Es el trabajador/a que realiza de manera cualificada y responsable, las funciones de organización, verificación y control de las tareas propias dentro de un departamento, bajo la supervisión del Jefe Administrativo de 1ª de la sección a la cual se encuentre asignado.

Jefe Administrativo de 1ª: Es el trabajador/a que realiza de manera cualificada, autónoma y responsable las funciones de control y coordinación del departamento asignado, bajo la supervisión del Director correspondiente. De este modo, planificará el departamento de su responsabilidad, organizando y coordinando las tareas del personal a su cargo, y colaborando en su instrucción y formación.

Titulado de Grado Medio: Es el trabajador/a que, con título facultativo, reconocido oficialmente como de Grado Medio, se encuentra vinculado a la empresa en virtud de relación laboral, concertada en razón del título poseído.

Titulado Superior: Es el trabajador/a que, poseyendo título universitario o de enseñanza técnica superior, se encuentra vinculado a la empresa en virtud de relación laboral, concertada en razón del título poseído.

Director: Es el trabajador/a que realiza de manera cualificada, autónoma y responsable la dirección, planificación, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el área de trabajo de su responsabilidad en el más amplio sentido. Del mismo modo, planificará y coordinará la instrucción del personal a su cargo.

Grupo II:

Personal que tanto bajo instrucciones concretas y claramente establecidas como bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía desarrollan labores administrativas y de gestión en general.

Categorías Profesionales incluidas en el Grupo II:

Auxiliar Administrativo: Es el trabajador/a que con limitada autonomía y responsabilidad se encarga de actividades administrativas sencillas, propias de la gestión y administración bajo la responsabilidad y supervisión directa y constante de sus superiores. Así, deberá manejar sistemas informáticos sencillos a nivel de usuario, junto con la tramitación, registro y archivo de correspondencia y documentos.

Oficial Administrativo de 2.ª: Es el trabajador/a que, con cierta iniciativa y subordinación a otras categorías superiores, efectúa una o varias actividades de carácter administrativo entre las que pueden encontrarse las siguientes operaciones: realización de estadísticas

cve: BOE-A-2010-2474

y contabilidad que requieran cálculos de no excesiva complejidad; manejo y utilización de ficheros y archivos complejos; redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de mero trámite. Del mismo modo, prestará otros servicios, cuyo mérito, importancia e iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados.

Oficial Administrativo de 1.ª: El indicado trabajador/a tendrá un sector de tareas administrativas 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, calculo 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.

Área de Producción y Tiendas:

Grupo I:

Personal que desarrolla la jefatura organizativa en las tiendas, almacenes, obradores y similares conociendo 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.

Categorías Profesionales incluidas en el Grupo I:

Encargado de establecimiento: Dirigirá todo el funcionamiento del establecimiento en su más amplio sentido y a todos los niveles.

Deberá atender al cliente, 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, dominará la técnica de la utilización del teléfono junto con la atención al cliente, así como la elaboración de «pizzas» u otros alimentos precocinados para aquellos casos puntuales en los que sea necesaria su colaboración al respecto.

Subencargado de establecimiento: Sus funciones serán las de ayudar, en su mas amplio sentido, al encargado de establecimiento, responsabilizándose ante él de todos sus actos, de la calidad de los productos y encargándose especialmente de la óptima operatividad del centro.

Será el máximo responsable del centro ante las ausencias del encargado, asumiendo, por tanto, todas sus funciones y obligaciones, las cuales se estipulan en la definición de su categoría. En caso de que se encuentre vacante la figura del encargado de centro y en el supuesto de que el subencargado asuma íntegramente las funciones y responsabilidades de aquél, percibirá, durante el período de duración de dicha vacante, el salario establecido en el Convenio para el citado encargado de establecimiento.

cve: BOE-A-2010-2474

Jefe de Equipo de Obrador: Es el empleado/a que realiza de manera cualificada, autónoma y responsable las funciones de control y supervisión del equipo de personas asignadas. Así, desarrollará el control y seguimiento de procesos junto con el cuenteo de masas y las tareas administrativas propias del obrador.

Jefe de Almacén: Es el trabajador/a que, organizando y planificando las labores de su área, establece las necesidades de mercancías y materiales de acuerdo con las demandas de la producción y de los establecimientos de la empresa. Del mismo modo, recepcionará las mercancías que lleguen al almacén, controlando y planificando sus existencias, todo ello en coordinación con el área de oficinas y con la de producción y tiendas, al igual que controlará y efectuará el preceptivo seguimiento de los procesos y del personal del almacén.

Supervisará los inventarios así como su cuenteo.

Igualmente distribuirá el trabajo entre el personal a sus órdenes.

Grupo II:

Personal que realiza trabajos cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía, pero que necesitan adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para su correcta ejecución.

Categorías profesionales incluidas en el Grupo II:

Oficial Delivery: Es el empleado que, fundamentalmente, se encarga de elaborar y condimentar personalmente los productos precocinados que se expenden en el centro de trabajo. Para el desempeño del cometido deberá dominar las distintas elaboraciones y variedades de productos así como el arte de su presentación.

Deberán conseguir un buen rendimiento de las mercancías que se le entreguen para su elaboración, así como llevarán el control de las existencias de materias primas en todo momento. Como responsable del producto final controlará, por delegación del Encargado, la óptima operatividad del establecimiento.

Igualmente dominará la técnica de la utilización del teléfono y la atención a clientes, para aquellos casos en que fuese necesaria su colaboración en dichas funciones.

Oficial Obrador: Es el trabajador/a que tiene a su cargo los trabajos de amasado y preparación de la masa, pasta y/u otros productos, cuidando asimismo de vigilar el buen funcionamiento y estado de la maquinaria a su cargo, efectuando su limpieza por si mismo o encargando que la realicen sus ayudantes y colaboradores.

Oficial Mecánico: Es el trabajador/a que tiene a su cargo el mantenimiento y cuidado de los vehículos de la empresa, vigilando en todo momento por su correcto funcionamiento y perfecto estado, efectuando él mismo o a través de sus ayudantes todos los controles y pruebas pertinentes al respecto.

Oficial de Almacén: Es el trabajador que lleva a cabo, fundamentalmente, la gestión y recepción de las mercancías y materiales bajo la supervisión del Jefe de Almacén, controlando las fechas de caducidad de los productos y su calidad y cantidad.

Contribuye al establecimiento de las necesidades de mercancías y materiales de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas de la empresa. Del mismo modo almacena y distribuye las mercancías y materiales recibidos.

Grupo III:

En este grupo profesional se encontrarán encuadrados tanto el personal que sirve a domicilio los productos solicitados por los clientes, cobrando a éstos su importe, haciéndose cargo de éste y liquidándolo a sus superiores correspondientes, como aquéllos otros que realizan labores de carácter auxiliar y de apoyo bajo específicas instrucciones, en las tiendas, almacenes, obradores y similares.

cve: BOE-A-2010-2474

Categorías Profesionales incluidas en el Grupo III:

Repartidor: Es el empleado/a que sirve a domicilio los productos solicitados por los clientes, cobrando a estos su importe, haciéndose cargo de éste y liquidándolo al encargado o jefe respectivo.

Complementariamente y en ausencia de actividades de reparto, podrá ser destinado a labores de carácter auxiliar tanto dentro como fuera del centro de trabajo.

Normas básicas de actuación:

El trabajador/a deberá cumplimentar, personal y escrupulosamente la documentación que las empresas implanten 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 perdida 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 llegue al cliente 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.

Obligaciones del repartidor:

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 DNI 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.

Auxiliar de Tienda: Es el empleado/a que atiende con la debida corrección los pedidos que los clientes efectúan por teléfono y/o personalmente, recogiéndolos y anotándolos. A tal fin deberá conocer los diferentes productos ofertados, así como su composición. Así mismo cobran las compras de productos que se realicen directamente en las tiendas.

Efectúan además trabajos auxiliares dentro o fuera de la tienda, así como repartos peatonales a domicilios, y otras funciones de carácter complementario, como recoger y controlar los vales, extender recibos y controlar los mismos, o en su caso, realizar labores de ayudante delivery/ayudante cocinero, así como cualquier otro u otros cometidos que dentro de su grupo profesional le sean encargados por sus superiores. Tendrá la obligación, en caso de anomalías relacionadas con sus funciones, de comunicarlo al encargado del centro.

cve: BOE-A-2010-2474

Ayudante de Obrador: Es aquel trabajador/a cuya misión principal es la de auxiliar al oficial obrador en sus funciones propias, es decir, el amasado y preparación de la masa o pasta u otros productos, con el fin de adquirir la práctica, perfeccionamiento y experiencia necesaria que le permitan un ascenso de categoría.

Igualmente realizará otros trabajos, tales como el perfecto cuidado de la maquinaria que utilice y otros análogos, los cuales le serán encargados por sus superiores.

Ayudante Delivery/Ayudante Cocinero: Es el trabajador/a que desarrolla sus labores a las órdenes del oficial delivery, ayudándole en su cometido y auxiliándole en todo lo requerido y relacionado con la elaboración y condimentación de los productos a expender. Igualmente deberá cumplir con todos los cometidos que dentro de su grupo profesional le sean encargados por el oficial delivery o por cualquier otro superior.

Procurará asimilar y aprovechar los conocimientos obtenidos e impartidos por sus superiores en relación a sus concretas funciones con el objeto de completar su formación profesional y, de este modo, promocionarse en la empresa.

Ayudante Mecánico: Es el trabajador/a que bajo la directa supervisión del oficial mecánico, auxilia a este en todas sus labores propias con el fin de alcanzar unos mayores conocimientos que le permitan promocionarse dentro de la empresa.

Conductor: Es el trabajador/a que provisto de carné de conducir de la clase correspondiente al vehículo que tiene encomendado y con conocimientos teórico-prácticos del automóvil, se encarga de la ejecución del transporte, cargando y descargando la mercancía. Del mismo modo, mantendrá en perfecto estado u funcionamiento el mismo.

Mozo de Almacén: Es aquél trabajador que lleva a cabo labores de almacenaje, carga y descarga de camiones y preparación del género para su posterior distribución.

Clasifica las mercancías de acuerdo con sus características, situándolas debidamente en los lugares destinados al efecto.

Artículo 34. *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 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 I.T., 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 35. *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.

cve: BOE-A-2010-2474

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, 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, el quebranto de moneda, etc.

Artículo 36. *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, salvo acuerdo en contrario.

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

Artículo 37. *Plus «repartidor».*

Consistirá en un porcentaje del 5 por 100 aplicable sobre el salario base hora del repartidor.

Artículo 38. *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período nocturno, concretamente de 22.00 a 06.00 horas, serán retribuidas en las cuantías 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 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.

cve: BOE-A-2010-2474

Las empresas vendrán obligadas a trasladar a la Comisión Paritaria, el modelo de cláusula contractual en la que conste la voluntad individualizada del trabajador a la que hace referencia el párrafo anterior.

Artículo 39. *Plus de responsabilidad.*

Los trabajadores adscritos a las categorías de encargados y subencargados, así como todos aquellos empleados que realicen funciones correspondientes a los denominados «equipos gerentes», tanto en las tiendas como en los almacenes, percibirán durante el tiempo de dicho desempeño, en razón de su especial dedicación y responsabilidad que implica, entre otras, labores de apertura y cierre de establecimientos, el control y supervisión del personal a su cargo, la coordinación y jefatura de actividades, y otras labores de análogo contenido, la suma que se indica en el anexo de condiciones económicas por cada uno de los doce meses del año, no siendo tal cuantía ni compensable ni absorbible y siendo revalorizable con los incrementos salariales que se pactan.. Dicha suma aparecerá en las nóminas de cada uno de los indicados doce meses naturales bajo la denominación «Plus de responsabilidad».

La cuantía indicada en el párrafo anterior de este Artículo sustituye a cualquier otra compensación económica que pudiese percibir el empleado en cuestión en razón del devengo de las horas de trabajo a que hace mención y referencia el art. 39, de manera que únicamente se devengará y se abonará efectivamente el «Plus de Responsabilidad» con exclusión absoluta de las citadas compensaciones económicas previstas para el trabajo en horario nocturno.

Aquellos trabajadores que viniesen percibiendo en concepto de «Plus de Nocturnidad» una cuantía fija superior a aquella establecida para el «Plus de Responsabilidad», continuarán percibiendo dicha diferencia como una condición de carácter «ad personam» no compensable ni absorbible y revalorizable con los incrementos salariales que se pactan.

Artículo 40. *Plus de Gestión.*

En aquellos esporádicos casos en los que los empleados adscritos a la categoría profesional de Oficiales Delivery, por necesidades organizativas de los centros de trabajo, deban desarrollar determinadas labores de gestión en la tienda donde presten sus servicios, percibirán, como compensación a esa mayor responsabilidad que puntualmente se les otorga, un complemento salarial denominado «Plus de Gestión» cuya cuantía se fija en el Anexo de Condiciones Económicas.

Artículo 41. *Retribución por quebranto de moneda.*

Las empresas deberán abonar 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 42. *Ayuda transporte.*

Las empresas deberán abonar a todos sus trabajadores, sea cual fuere la modalidad contractual suscrita por los mismos o su jornada laboral, a excepción de los repartidores los cuales ya perciben otro tipo de ayudas, pluses o complementos salariales por reparto en atención a la propia naturaleza de la labor que ejecutan, la cantidad íntegra que se recoge en el Anexo de Condiciones Económicas de este Convenio.

Dicha cuantía que se abonará en concepto de ayuda al transporte, se hará efectiva siempre que no se haya negociado con la representación legal de los trabajadores formulas alternativas que sustituyan lo previsto y recogido en este Artículo , según lo establecido a este respecto por la propia comisión negociadora de este convenio en su reunión celebrada en fecha 2 de marzo de 2001 y en la que se estableció expresamente la apuntada

cve: BOE-A-2010-2474

posibilidad a la vista de la idiosincrasia del sector, su evolución y de los usos de las empresas. De producirse acuerdo a este respecto, éste deberá ser remitido a la Comisión Paritaria del Convenio para su conocimiento y registro.

Caso de no haberse alcanzado o alcanzarse acuerdo alguno a este respecto, las empresas vendrán obligadas a abonar efectivamente la denominada ayuda transporte en la cuantía que se indica.

La ayuda al transporte, de efectivamente abonarse, tendrá el carácter de complemento extrasalarial.

Artículo 43. *Uniformidad.*

Las empresas proporcionarán a sus trabajadores la uniformidad adecuada para realizar sus funciones, dos veces al año. 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.

Las empresas que procedan a exigir uniformidad a sus empleados, deberán facilitarles dicha uniformidad para el desarrollo de sus labores en atención a sus actividades concretas y adecuándolas a sus particularidades y peculiaridades propias.

Del mismo modo se permitirá, caso de que así lo soliciten los empleados, la utilización de pantalón corto –tipo bermuda– para la realización de labores de cuponeo. Dicha prenda la aportaría el propio trabajador y debería reunir los requisitos mínimos que marquen las empresas.

Las empresas facilitarán un casco para cada uno de los trabajadores adscritos al reparto 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, 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 44. *Seguro de Accidentes.*

Las empresas concertarán 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».

Anualmente se facilitará una copia de la misma al Comité Intercentros, allí donde se hubiere constituido o, en su caso, a la representación legal de los trabajadores del centro.

Artículo 45. *Gastos vehículo propio.*

1. En aquellos casos en los que el repartidor sea titular o poseedor de un vehículo, en los centros donde así lo determine la política comercial de la empresa, 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.

cve: BOE-A-2010-2474

El incumplimiento de dichos 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.

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, en los términos estipulados en el Artículo 53 del presente Convenio.

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 concurran 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.

En la situación de «multidirección» se estará a lo dispuesto en el Artículo 13 de este Convenio.

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 46. *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.

cve: BOE-A-2010-2474

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 art. 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 .

8. Para la formación de encargados y subencargados, las empresas dedicarán cinco horas mensuales retribuidas dentro de la jornada laboral durante los primeros diez meses del contrato o del ascenso, las cuales podrán ser acumuladas por la empresa en los períodos que estime convenientes en atención a necesidades organizativas o productivas de la misma. Disfrutarán del mismo permiso los repartidores y los auxiliares de tienda y ayudantes durante los dos primeros meses de contrato.

Artículo 47. *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

cve: BOE-A-2010-2474

disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultanea 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 tenia 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 períodos de descanso por maternidad regulados. En todo lo no regulado se estará a lo dispuesto en el artículo 48 bis 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 cuento 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 artículo 48.4 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 48. *Reducción de la jornada por guarda legal y supuestos similares.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o un minusválido físico, 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.

cve: BOE-A-2010-2474

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

Aquél trabajador o trabajadora que como consecuencia de la solicitud de la reducción de jornada prevista en este Artículo requiera, igualmente, un cambio de centro de trabajo para el mejor cuidado de las persona causante de la citada reducción, tendrá derecho al mismo quedando adscrito a aquél centro. Este derecho se podrá ejercitar siempre que la estructura del centro pueda asumir la incorporación de dicha persona y, además, siempre que en el centro solicitado no existan ya otro u otros trabajadores que vengan desarrollando una jornada reducida por supuestos análogos. Adicionalmente la vacante en el centro de origen deberá quedar debidamente cubierta por otro trabajador proveniente del centro de destino del empleado que reduce su jornada y al que quedará adscrito. De ya existir en el centro solicitado empleados en situación de reducción de jornada el trabajador o trabajadora será desplazado a un centro limítrofe al solicitado siempre dentro del mismo municipio.

Artículo 49. *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 50. *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 a la incorporación al trabajo tras la baja maternal.

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 51. *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 las empresas obligadas 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.

cve: BOE-A-2010-2474

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 período 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 un 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 las empresas por parte de los Órganos de Dirección de los mismos. En este caso la duración de la excedencia lo será por el período 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 52. *Suspensión y extinción del contrato.*

1. Serán causas de suspensión y extinción del contrato las que se detallan en los Artículo s 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.

cve: BOE-A-2010-2474

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.

Artículo 53. *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 el contrato quedará suspendido desde el momento de la indicada suspensión del permiso de conducción hasta un máximo de noventa días, cesando la obligación de abonar salario y de cotización a la Seguridad Social.
4. Estas situaciones tendrán una duración máxima de noventa días, a contar desde el primer día de suspensión del permiso. Llegado el día noventa y uno se extinguirá definitivamente el contrato, por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral.

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

5. Si antes de transcurrir dicho plazo, es decir noventa días, el trabajador recuperare su permiso de conducción, cesará la situación de suspensión o de trabajo alternativo, volviendo a realizar las funciones propias de su categoría de Repartidor.
6. Si la suspensión fuese como consecuencia de hecho ajeno a la prestación del trabajo, operará tan solo la suspensión contractual por el máximo indicado, sin que exista obligación empresarial de ofrecer puesto de trabajo alternativo.

Artículo 54. *Otros 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 dos meses, 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.

Finalizado el período de dos meses 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.

cve: BOE-A-2010-2474

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.

Para una eficaz y real consecución de los objetivos perseguidos tanto por la Ley antes mencionada como por sus normas de desarrollo, así como para conseguir mayores cotas de protección de la salud y la prevención de riesgos laborales en las empresas del sector, se considera necesario constituir una Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud, por lo que dispuestos a utilizar y desarrollar esta Ley, ambas partes establecen:

Artículo 55. *Constitución de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.*

1. Al amparo del Artículo 83, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores y Artículo 5.4 segundo párrafo de la Ley 31/1.995, de 8 de Noviembre, las partes firmantes acuerdan la constitución de una Comisión Sectorial.

2. Esta comisión, estará integrada paritariamente por representantes de las empresas y de los Sindicatos firmantes del Convenio y la compondrán 4 miembros por cada una de las partes.

Dicha comisión nombrará un Presidente y un Secretario de la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de sector para el primer año de vigencia, en años sucesivos irá recayendo en cada una de las partes.

Asimismo, designarán una Comisión Permanente de la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud del sector compuesta por cuatro miembros, dos por cada una de las partes.

3. Los componentes de esta Comisión Paritaria de Seguridad y Salud del sector de elaboradores de productos y elementos cocinados para su reparto a domicilio, estarán sometidos a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, en lo referido al sigilo profesional debido, y/o de las informaciones a que tuvieren acceso como consecuencia del desempeño de las funciones, facultades y competencias, que les señala la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para Delegados/as de Prevención de Riesgos Laborales, Comités de Seguridad y Salud o cualquier otra forma de representación que autoriza la misma Ley en el artículo 35.4 segundo párrafo.

4. La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud del Sector será un órgano colegiado, no existiendo, por tanto, competencias individualizadas a favor de alguno de los miembros de la misma, salvo las que excepcionalmente y por motivos suficientemente justificados se señalen en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión.

5. Aprobar el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Sectorial del Convenio de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio.

6. Los miembros de esta Comisión Paritaria de Seguridad y Salud del sector de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio, podrán acceder libremente a las empresas del sector, preavisándolo con la antelación suficiente, salvo en

cve: BOE-A-2010-2474

casos de extrema urgencia derivados de accidentes de trabajo, para comprobar el cumplimiento y desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como para tratar o entender de todo lo relacionado con la Seguridad y la Salud Laboral.

7. Facultar a los asesores sindicales para que den traslado de este Acuerdo a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a los efectos oportunos.

8. Las partes firmantes del presente Acuerdo, antes de formular cualquier denuncia o reclamación, se comprometen a plantearlo previamente ante el plenario de la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud del sector, a fin de que pueda resolverse en el seno de la misma.

Artículo 56. *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 velara 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 adoptara 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 iniciara 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 mas formalidad que la de dar tramite 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 57. *Protección a los/as trabajadores/as victimas de la violencia de genero.*

Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de genero, 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 Genero. Entre las mismas cabe destacar:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las victimas 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.).

cve: BOE-A-2010-2474

3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la victima normalice su situación.

4. Anticipación del periodo vacacional.

Artículo 58. *Incapacidad Temporal.*

La empresa abonará las posibles diferencias que puedan existir entre las percepciones por I.T., derivadas exclusivamente de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y el salario base más el denominado complemento «ad personam» previsto en la Disposición Transitoria 2.ª de este Convenio, ambos del mes anterior a la baja, desde el primer día de baja y hasta un máximo de doce meses.

Del mismo modo las empresas complementarán las posibles diferencias que puedan existir entre las prestaciones por I.T. y el 80 por 100 del salario base más el complemento «ad personam» de la indicada Disposición Transitoria 2.ª del este Convenio, ambos del mes anterior a la baja, de aquél trabajador que cause baja por I.T. derivada de accidente no laboral o enfermedad común, a partir del 4.º día de la misma y hasta un máximo de cuatro 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 por 100 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 59. *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 60. *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.

cve: BOE-A-2010-2474

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 deposito de mercancías.

Artículo 61. *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 Artículo s 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.

cve: BOE-A-2010-2474

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 62. *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 expenderán al público.

cve: BOE-A-2010-2474

15. La conducta acreditada que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora de las empresas. 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 reiterada en el rendimiento en el trabajo.

17. La imprudencia durante el trabajo que implicase riesgo de accidente para si, 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 y del sector.

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.

Artículo 63. *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, 20 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 64. *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 cuatro miembros en representación de los sindicatos firmantes y por otros cuatro miembros en representación de los empresarios. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

2. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

cve: BOE-A-2010-2474

3. La Comisión estará domiciliada en la siguiente dirección:

Unión General de Trabajadores (UGT).

Federación Estatal de Hostelería y Comercio.
Avda. de América n.º 25, 4.º
28002 Madrid.

Comisiones Obreras (CCOO).

Federación Estatal de Hosteleria y Comercio.
Plaza de Cristino Martos n.º 4, 3.º
28015 Madrid.

Asociación Española de Comidas Preparadas para su Venta a Domicilio (PRODELIVERY):

C/ Mallorca n.º 286, entlo 2.ª
08037 Barcelona.

4. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.
5. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.
6. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable del 60 por 100 como mínimo de cada una de las representaciones.
7. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento.

Artículo 65. *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 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, especialmente en lo referido al ámbito funcional, recogido en el Artículo 1 del presente Convenio, que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación de esta norma paccionada.

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

Una vez notificada a la Comisión Paritaria 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 a la mediación o arbitraje del ASEC.
g) El estudio de las solicitudes, por parte de las empresas, de la inaplicación de los aumentos salariales pactados.

cve: BOE-A-2010-2474

h) Será depositaria de una copia de la póliza de Seguro descrita en el Artículo 44 del Convenio Colectivo vigente. A la firma del convenio y posteriormente con carácter anual conocerá la actualización económica de la póliza y de las modificaciones en sus condiciones, si las hubiere.

i) En desarrollo de lo recogido en el apartado 5º del Artículo 1º de este Convenio, aquellas empresas que hasta la fecha de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo no hubiesen aplicado el mismo y deseen efectuarlo en sus centros de trabajo, deberán acreditar ante esta Comisión que su actividad principal es la preparación y/o elaboración de productos cocinados para su posterior reparto y consumo a domicilio.

De este modo deberán remitir a la Comisión Paritaria escrito, valiéndose de todos aquellos medios probatorios que estimasen convenientes, en los que se acredite que su actividad principal es la descrita.

Adicionalmente la Comisión Paritaria verificará y tendrá competencia para conocer que el conjunto de las tareas desempeñadas por los trabajadores en los centros de trabajo de todas las empresas que apliquen el presente Convenio son las desarrolladas y definidas en el Capítulo V de la presente norma colectiva.

La Comisión Paritaria, a este respecto, deberá emitir su preceptivo dictamen en un plazo no superior a veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en cuestión.

Artículo 66. *Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflicto Laborales (ASEC), así como a su Reglamento de Aplicación, vinculando en su consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

CAPÍTULO XI

De los Derechos Sindicales y de Representación de los Trabajadores

Artículo 67. *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 las empresas 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.

Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito sectorial, podrán solicitar excedencia sindical por el tiempo necesario, siendo obligatoria para la Empresa su concesión y la reserva de su puesto de trabajo, en los términos establecidos en la L.O.L.S.

En todo lo no previsto en el presente Artículo , se estará a lo desarrollado en la legislación vigente.

cve: BOE-A-2010-2474

Artículo 68. *Comité Intercentros.*

Al amparo de lo establecidos en el Artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas provincias, 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 13 personas, los cuales serán designados de entre los componentes de los distintos Comités, 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.

Artículo 69. *Acumulación de horas.*

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 68 del ET, las partes convienen que la acumulación de horas sindicales se realizará por aquellos sindicatos que, acreditando una implantación en la empresa en el ámbito estatal superior al 10%, decidan realizarla entre los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, delegados de personal pertenecientes al sindicato y siempre que, a nivel de empresa, no superen los siguientes límites:

Sindicato mayoritario: Hasta un máximo de cuatro liberados.
Sindicato minoritario: Hasta un máximo de dos liberados.

Artículo 70. *Secciones Sindicales.*

Ambas representaciones reconocen a las Secciones Sindicales de Empresa como entes representativos de la expresión sindical de los trabajadores en el seno de la sociedad.

De este modo, los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa podrán constituir Secciones Sindicales, con las garantías y derechos establecidos en el artículo 10 de la L.O.L.S., en aquellas empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a 175 o más trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato.

Las Secciones Sindicales tendrán derecho a repartir información o propaganda sindical, podrán efectuar el cobro de las correspondientes cuotas sindicales, convocarán y celebrarán asamblea de carácter laboral y sindical fuera del horario ordinario de trabajo.

cve: BOE-A-2010-2474

CAPÍTULO XII

Igualdad efectiva entre hombres y mujeres

Artículo 71. *Igualdad de oportunidades. Principios Generales.*

Las organizaciones firmantes del presente convenio, garantizarán que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello se acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad de las empresas obligadas a ello, así como establecer directrices en cuanto a la adopción de medidas de igualdad en las empresas de menos de 150 trabajadores.

b) Constituir la comisión sectorial para la igualdad y no discriminación y atribuir a la misma las competencias que se señalan en el Artículo ..º del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Artículo 72. *Planes de igualdad.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas de más de 150 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo deberán adoptar un plan de igualdad que contenga medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, de conformidad con el Artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, no constituirá discriminación en el acceso al empleo una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 73. *Concepto de los planes de igualdad.*

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Artículo 74. *Diagnóstico de situación.*

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

cve: BOE-A-2010-2474

Artículo 75. *Objetivos de los planes de igualdad.*

Habrán de consistir en medidas de acción positiva cuando se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etcétera.

Artículo 76. *Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad.*

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad, sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse, dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

El plazo para el desarrollo e implementación del plan de igualdad en las empresas coincidirá con la vigencia del presente convenio. En virtud de ello a la finalización del presente Convenio todas aquéllas empresas obligadas deberán haber finalizado su plan de igualdad.

Artículo 77. *Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación.*

En el trimestre siguiente al de la publicación de este convenio, se constituirá la «comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación», integrada por la representación empresarial y los sindicatos firmantes del convenio.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo del trabajo.
2. Velar para que las mujeres tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo, o trabajo de igual valor, y condiciones siempre tengan igual retribución.
3. Velar para que las mujeres, en igualdad de condiciones, tengan las mismas oportunidades que los varones en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
4. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector
5. Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión mixta.
6. Podrá elaborar, si así se conviene, un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última desagregados por género.

cve: BOE-A-2010-2474

Anexo de Condiciones Económicas

Primero. *Incrementos salariales.*

Condiciones económicas provisionales para el año 2010.

a) Tablas Salariales:

Año 2010: La tabla salarial y el resto de conceptos económicos del Convenio, se incrementarán en el IPC Real del indicado ejercicio.

Año 2011: La tabla salarial y el resto de conceptos económicos del Convenio, se incrementarán en el IPC Real del indicado ejercicio.

Segundo. *Cláusula de Revisión Salarial Anual.*

Año 2010: Para el ejercicio 2010, y dada la inexistencia de incremento económico en el ejercicio 2009 a tenor de la fecha en la que se firma el convenio, se establece un incremento a cuenta equivalente a un 1,3 por 100. Se procederá a la correspondiente regularización y, en su caso, abono de atrasos, exclusivamente a partir del mes en el cual el IPC acumulado del ejercicio 2010 supere el indicado incremento a cuenta señalado anteriormente. A partir del citado mes se devengarán los correspondientes atrasos siempre que, finalmente, el IPC real del ejercicio 2010 supere el citado 1,3 por 100.

Los atrasos que, en su caso, correspondan abonar y en la cuantía a la que puedan ascender se abonarán una vez conocido el IPC real del ejercicio 2010. De este modo, dentro del mes siguiente al de la publicación por parte del Instituto Nacional de Estadística del IPC real del ejercicio 2010, la comisión negociadora del convenio se reunirá para levantar la correspondiente acta aprobando las tablas definitivas del año inmediatamente anterior y aquéllas otras a aplicar durante el año en curso, abonándose, en su caso, en la nómina del mes siguiente los atrasos que pudieren corresponder.

Año 2011: Para el ejercicio 2011 se establece un incremento a cuenta equivalente a un 1 por 100. Se procederá a la correspondiente regularización y, en su caso, abono de atrasos exclusivamente a partir del mes en el cual el IPC acumulado del ejercicio 2011 supere el indicado incremento a cuenta señalado anteriormente. A partir del citado mes se devengarán los correspondientes atrasos siempre que, finalmente, el IPC real del ejercicio 2010 supere el citado 1 por 100.

Los atrasos que, en su caso, correspondan abonar y en la cuantía a la que puedan ascender se abonarán una vez conocido el IPC real del ejercicio 2011. De este modo, dentro del mes siguiente al de la publicación por parte del Instituto Nacional de Estadística del IPC real del ejercicio 2011, la comisión negociadora del convenio se reunirá para levantar la correspondiente acta aprobando las tablas definitivas del año inmediatamente anterior, abonándose, en su caso, en la nómina del mes siguiente los atrasos que pudieren corresponder.

Tercero. *Clausula de Regularización Final.*

Una vez conocido el IPC Real del ejercicio 2011, la comisión negociadora del convenio procederá a sumar, por un lado, los incrementos efectivamente abonados durante el periodo de vigencia del Convenio y, por otro lado, los IPC reales de ese mismo periodo. En el hipotético caso de que el sumatorio de los IPC reales fuere superior a los incrementos efectivamente abonados, el diferencial se abonará junto al incremento provisional que en su momento se pacte para el ejercicio 2012. En caso contrario, es decir, de ser superiores los incrementos abonados a los IPC reales de los apuntados años, se procederá a efectuar la correspondiente regularización y el diferencial resultante se tendrá en cuenta a los efectos de establecer los incrementos para el ejercicio 2012.

cve: BOE-A-2010-2474

Tabla salarial del Área de Producción y tiendas

	Salario Base Hora	P.P.P. Extras	Descanso Legal	P.P. Vacaciones	Hora Nocturna	Plus responsabilidad	Salario anual
GRUPO I:							
Encargado de Establecimiento	6,0667	1,0572	0,2654	0,6838	*	43,9760	14.499,4607
Subencargado de Establecimiento	5,2750	0,9192	0,2308	0,5946	*	43,9760	12.607,1845
Jefe de equipo Obrador	5,2750	0,9192	0,2308	0,5946	*	43,9760	12.607,1845
Jafe de Almacen	5,2750	0,9192	0,2308	0,5946	*	43,9760	12.607,1845
GRUPO II:							
Oficial Delivery	4,7978	0,8361	0,2099	0,5408	0,8323		11.466,6733
Oficial Obrador	4,7978	0,8361	0,2099	0,5408	0,8323		11.466,6733
Oficial Mecanico	4,7978	0,8361	0,2099	0,5408	0,8323		11.466,6733
Oficial Almacen	4,7978	0,8361	0,2099	0,5408	0,8323		11.466,6733
GRUPO III:							
Repartidor	3,8099	0,6639	0,1667	0,4294	0,6609		9.105,5362
Auxiliar de Tienda	3,8099	0,6639	0,1667	0,4294	0,6609		9.105,5362
Ayudante Obrador	3,8099	0,6639	0,1667	0,4294	0,6609		9.105,5362
Ayudante Delivery/Ayudante Cocinero	3,8099	0,6639	0,1667	0,4294	0,6609		9.105,5362
Ayudante Mecánico	3,8099	0,6639	0,1667	0,4294	0,6609		9.105,5362
Conductor	3,8099	0,6639	0,1667	0,4294	0,6609		9.105,5362
Mozo de Almacén	3,8099	0,6639	0,1667	0,4294	0,6609		9.105,5362

Tabla salarial del Área de Oficinas

	Salario Base Hora	P.P.P. Extras	Descanso Legal	P.P. Vacaciones	Hora Nocturna	Plus responsabilidad	Salario anual
GRUPO I:							
Jefe Administrativo de 2.ª	5,3404	0,9306	0,2336	0,6020	*		12.763,4660
Jefe Administrativo de 1.ª	5,5697	0,9706	0,2437	0,6278	*		13.311,5675
Titulado Grado Medio	5,7422	1,0006	0,2512	0,6472	*		13.723,6954
Titulado Superior	6,8331	1,1907	0,2990	0,7702	*		16.331,0749
Director	6,8331	1,1907	0,2990	0,7702	*		16.331,0749
GRUPO II:							
Auxiliar Administrativo	3,7327	0,6505	0,1633	0,4207	0,6475		8.921,1112
Oficial Administrativo de 2.ª	4,8806	0,8505	0,2135	0,5501	0,8466		11.664,5464
Oficial Administrativo de 1.ª	4,9955	0,8705	0,2186	0,5631	0,8666		11.939,1564

b) Dietas (Art. 11): 27.2511 euros/día, en atención a lo establecido en el artículo 11 del Convenio.

c) Ropa de Trabajo (Art. 43): 4,9592 euros/mes.

d) Gastos Vehículo Propio (Art. 45).

0,3796 euros por dirección efectuada en poblaciones de más de 500.000 habitantes y en las áreas metropolitanas reconocidas.

0,3473 euros por dirección efectuada en poblaciones de más de 250.000 habitantes y menos de 500.000.

0,2747 euros por dirección efectuada en poblaciones de menos de 250.000 habitantes.

cve: BOE-A-2010-2474

e) Retribución por quebranto de moneda (Art. 41): 0,1293 euros por entrega efectivamente realizada y comprobada.

f) Ayuda Transporte (Art. 42): 99,2150 euros/mes por 11 meses.

g) Plus de Gestión (Art. 40): 35,3520 euros mensuales, en el caso de que se hayan llevado a cabo labores de gestión durante todo el mes, o la parte proporcional de aquella cuantía en función de las horas o días que durante tal período hayan dedicado a tales menesteres.

h) Plus hora Repartidor (Art. 37): 0,2535 euros hora. (Salario base hora a efectos de calcular este Plus: 5,0699 euros) (37,9348 euros mensuales).

i) Kilometraje (art. 11): 0,2369 euros/kilometro.

Disposición adicional primera. *Motos de Empresa.*

Las partes signantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de homogeneizar el sector, básica y primordialmente por lo que se refiere a la forma y contenido de la prestación de servicios de los repartidores, entienden como de suma importancia que las empresas, de forma progresiva, ofrezcan a aquéllos la posibilidad de desarrollar sus labores propias con motos cuya propiedad o titularidad la ostenten las indicadas empresas, en los supuestos en que no lo estuvieran efectuando al día de la firma del presente Convenio Colectivo.

Por ello se establece expresamente que a fin de que las empresas del sector potencien la medida apuntada en el párrafo anterior, que aquellas entidades que a fecha 1 de Enero de 2011 no hubiesen procedido a dar cumplimiento a lo reseñado en los apartados anteriores, es decir, mantengan en sus plantillas a repartidores que aporten sus propias motos, deberán cumplir con lo desarrollado a continuación:

1.º Procederán a incrementar, a partir de la indicada fecha, el seguro de accidentes desarrollado en el Artículo 44 de este Convenio que hubiesen concertado a favor de los repartidores que efectúen su prestación de servicios con moto propia, hasta una cuantía de 36.000 euros, cubriendo a favor de éstos o de sus beneficiarios los riesgos de fallecimiento por accidente o invalidez permanente en grado de absoluta, producidas exclusivamente durante la prestación de sus servicios o en aquellos accidentes de carácter laboral que se pudieran producir «in itinere».

2.º Del mismo modo, procederá a incrementar en 0,060 euros la cifra o importe de los gastos por la aportación de vehículo propio que se encontrara vigente a 1 de enero de 2011.

Disposición adicional segunda. *Aplicación del Convenio en las Franquicias.*

Las franquicias velarán por el cumplimiento escrupuloso e íntegro de todas las estipulaciones contenidas en el presente Convenio Colectivo. En los supuestos de sucesión empresarial por cambio en la figura del empresario, deberán respetar en todos sus extremos aquellos derechos adquiridos y/o condiciones más beneficiosas que sus nuevos empleados vinieran ostentando.

Disposición transitoria primera. *Plantillas.*

En consonancia con lo apuntado en el Capítulo III de este Convenio, las empresas conscientes de la necesidad tanto de mantener como de incrementar progresivamente el volumen de empleo fijo, lo que conllevará un mejor servicio a los clientes, se comprometen a que como máximo antes de la finalización de la vigencia de la presente norma colectiva, aquéllas alcancen un porcentaje de trabajadores indefinidos en sus plantillas no inferior a un 75 por 100.

cve: BOE-A-2010-2474

Tal porcentaje al que se refiere el párrafo anterior únicamente se aplicará y afectará a aquellos trabajadores incluidos dentro del ámbito personal de este Convenio.

A los efectos del pertinente seguimiento de lo acordado en la presente Disposición, se faculta expresamente a la Comisión Paritaria y a los representantes legales de los trabajadores para que recaben de las empresas la información necesaria para asegurar el efectivo cumplimiento del citado compromiso.

Disposición transitoria segunda. *Antigüedad.*

Los trabajadores en plantilla que estuvieran prestando sus servicios a la firma del Convenio Colectivo correspondiente al período 2000-2002, mantendrán como condición más beneficiosa «ad personam» la cuantía que tuvieran devengada como antigüedad consolidada, la cual será revisada con el incremento que se pacte en el presente convenio y que no será ni compensable ni absorbible.

Disposición transitoria tercera. *Nocturnidad.*

Aquellos trabajadores que a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo viniesen percibiendo el abono de las horas trabajadas en horario nocturno en el porcentaje y formula de cálculo estipulada en el Convenio Colectivo del período 2000-2002, mantendrán el derecho a percibir dicha suma como una condición «ad personam» que no podrá ser ni absorbida ni compensada.

cve: BOE-A-2010-2474