

<i>Obligado tributario o su representante</i>	<i>Procedimiento que motiva la citación</i>	<i>Órgano que la tramita</i>
A-34200287 TEJOCAR MOTOR 2003, S.A. CL GRECIA (PG. INDUST. NTA. SRA., Nº 3 34.004 PALENCIA	34-IND4-TPA-LTP-10-000467 LIQ. TRANSMISIONES PATRIMON.	Servicio Territorial de Hacienda de Palencia AV. Casado Del Alisal, 27 34.001 PALENCIA
A-34200287 TEJOCAR MOTOR 2003, S.A. CL GRECIA (PG. INDUST. NTA. SRA., Nº 3 34.004 PALENCIA	34-IND4-SAN-LSA-10-000425 SANCIÓN	Servicio Territorial de Hacienda de Palencia AV. Casado Del Alisal, 27 34.001 PALENCIA
B-34230193 MAINPAL 4 POR 4, SL AV DE ANDALUCIA, Nº 8 Piso 00 34.004 PALENCIA	34-IND4-SAN-LSA-10-000426 SANCIÓN	Servicio Territorial de Hacienda de Palencia AV. Casado Del Alisal, 27 34.001 PALENCIA

Palencia, 10 de diciembre de 2010. - El Jefe del Servicio Territorial de Hacienda, José Luis Cabeza Adán.

4575

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Referencia: Convenios Colectivos

Expte.: 34/01/0001/2010

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de **Comercio de Ganadería** (Código del Convenio número 34000525011981), que fue suscrito por la Asociación de Empresarios de Carniceros y Charcuteros de Palencia, de una parte, y por UGT y CCOO, de otra, el día 28-07-2010, respectivamente, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R. D. Legislativo 1/95, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden de 12.9.97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA:

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

2. - **Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

En Palencia, a diez de diciembre de dos mil diez. - El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, P. R. del Delegado Territorial de 30-11-2010, Fernando Revilla Gutiérrez.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PALENCIA PARA EL COMERCIO DE GANADERÍA

Artículo 1. - Ámbito Funcional:

Las normas de este Convenio son de aplicación a la totalidad de las empresas y centros de trabajo, cualquiera que sea su naturaleza jurídica y forma de constitución, cuya actividad sea tratantes y Comisionistas de Ganado, Abastecedores de Carne, Carniceros, Salchicheros Menores, Recolectores y Expendedores de Subproductos de Ganado, Tratantes y Expendedores de Carne Equina, Exportadores de Ganado Equino, Mayoristas de Productos Cárnicos. Detallistas de Leche y sus derivados, Mayoristas de Huevos, Aves y Caza, Almacenes Frigoríficos de Carne de Vacuno, Porcino y Ovino, etc.

Este convenio colectivo vincula a todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto por acuerdos inferiores, contratos individuales u otros convenios colectivos o acuerdos de empresa que establezcan condiciones menos beneficiosas, se considerarán nulos de pleno derecho, con excepción de la posibilidad de aplicación de la cláusula de descuelgue.

Los conflictos que pudieran surgir en la aplicación del presente convenio, ya sea de interpretación o colisión con otros acuerdos de ámbito inferior, se resolverán con arreglo a lo establecido en el presente convenio, siendo éste de aplicación preferente.

No obstante, a través de acuerdos de empresa podrá desarrollarse su actual contenido sin contravenirlo, regularse lo no contemplado en el mismo o introducirse mejoras sobre las condiciones en él previstas.

Igualmente se registrarán por el presente convenio, con independencia del número de centros y metros cuadrados de venta, las empresas, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, que operen como franquiciados.

Artículo 2. - Ámbito Territorial:

Sus normas serán de aplicación a todas las empresas y centros de trabajo establecidos o que se establezcan en Palencia y su provincia, y a todos los trabajadores/as, que presten servicio en dichas empresas y centros de trabajo, cualquiera que sea su actividad y categoría profesional.

Artículo 3. - Vigencia:

El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2010, tendrá una duración de **cuatro años**, finalizando en consecuencia su vigencia, el día 31 de diciembre de 2013.

Artículo 4. - Denuncia:

El Convenio se entenderá automáticamente denunciado el día 31 de diciembre de 2013, sin que, por consiguiente, sea preciso denuncia expresa, no obstante permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que le sustituya.

Artículo 5. - Absorción:

Todas las mejoras concedidas por el presente convenio, no podrán ser absorbidas con las actuales establecidas por las empresas con carácter voluntario.

Artículo 6. - Jornada de trabajo:

Cuarenta horas semanales, equivalentes en cómputo anual a 1.800 horas; en ningún caso se podrá realizar una jornada diaria de trabajo superior a nueve horas.

Artículo 7. - Trabajo en domingos y festivos:

Las empresas afectadas por este Convenio podrán utilizar los servicios de sus trabajadores durante un máximo de tres domingos y/o festivos al año, de los que establezca como de apertura comercial la Junta de Castilla y León

A tal efecto la patronal comunicará a la Comisión Paritaria del convenio, los días en que se llevará a cabo la apertura de comercios en cada periodo anual, con una antelación a al menos un mes a la fecha de trabajo en estos domingos/festivos.

Como compensación por el trabajo en cada uno de los días de apertura contemplados en este apartado las/los trabajadoras/es percibirán la cantidad de 11,5 €/hora durante toda la vigencia del convenio.

La cantidad por cada día festivo trabajado, se abonará a las/los trabajadoras/es en la nómina del mes en que se realice el trabajo, y además tendrán derecho, a un día de descanso por cada día de trabajo.

Los días de descanso derivados del trabajo en domingos y/o festivos serán considerados como días de asuntos propios. No podrán coincidir en su disfrute más del 30% de la

plantilla. En el caso de plantillas de tres o menos trabajadores no podrán coincidir en el disfrute dos trabajadores a la vez, salvo pacto entre empresa y trabajadores.

Artículo 8. - Ferias:

El personal afectado por este Convenio, vacará las tardes de Ferias y Fiestas de cada localidad.

Artículo 9. - Vacaciones:

Treinta y dos días naturales de vacaciones retribuidas.

No comenzará el cómputo de vacaciones si en el momento de iniciarlas el trabajador/a se encontrara en situación de I.T. y/o Maternidad, disfrutándolas posteriormente.

El abono correspondiente al periodo de disfrute de las vacaciones será a razón del promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por el trabajador/a por todos los conceptos durante el trimestre anterior a la fecha en que comiencen a disfrutarse (Convenio O.I.T.).

Artículo 10. - Licencias retribuidas:

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se cita:

1. Por matrimonio, 18 días naturales.
2. Un día por boda, bautizo de parientes de 1º y 2º grado de consanguinidad y afinidad.
3. Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento, así como intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
4. Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica con la debida justificación.
5. Por traslado de domicilio habitual un día.
6. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
7. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
9. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá utilizarla al principio, medio o final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen. El tiempo de lactancia se podrá acumular, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a, en descanso continuado durante diecinueve días que se disfrutarán a continuación del permiso maternal.

10. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra 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.

11. Un día de asuntos propios con un preaviso de 24 horas por escrito a la empresa.

Los permisos relacionados en el presente artículo se extienden a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración o en su defecto, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

Artículo 11. - Licencias no retribuidas:

Con motivo de enfermedad de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o casos de urgente necesidad, el personal podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración máxima de tres meses al año.

La empresa no vendrá obligada a la concesión de este permiso cuando existiendo otros trabajadores/as de la misma categoría en la misma situación, el hecho de la concesión implique la ausencia de todo el personal de esta categoría, siendo obligada su concesión en caso contrario. Para la concesión de este permiso sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado de que ocurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero de este artículo.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador/a podrá solicitar el reingreso en la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatoria para la empresa su readmisión desde la fecha de la petición, que en todo caso deberá hacerse por escrito.

Las empresas podrán contratar, para suplir al trabajador/a en situación de permiso sin sueldo, otro trabajador/a mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporarse el trabajador al que sustituye.

Artículo 12. - Excedencia por cuidado de familiares:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad que no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y en ambos el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio.

Artículo 13. - Excedencia voluntaria:

El personal con al menos un año de antigüedad, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años.

Si la excedencia inicial es inferior a cinco años, se podrá prorrogar como mínimo de año en año hasta completar la duración máxima de cinco años, con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización de cada periodo solicitado.

Artículo 14. - Acoso sexual:

Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias (prevención).

1. Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resultan indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo (concepto)
2. La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de sus representantes o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias de hecho concurrentes, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de diez días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas (procedimientos).
3. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerado siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella (sanción).

Artículo 15. - Cláusula de no discriminación:

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la NO discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 16. - Conciliación de la vida personal, laboral y familiar:

Las partes asumen el contenido de la legislación vigente en cada momento, actualmente, la Ley 3/1999 de 5 de

noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 3/2007, de 22 de marzo de 2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Todo lo estipulado en el presente artículo, se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente justificadas.

M A T E R N I D A D

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

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 período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultaneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que corresponda en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que la madre y el padre trabajen, este periodo adicional, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre de forma ininterrumpida.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y trabajador afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de lo progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los supuestos de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26, de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses respectivamente, o en ambos casos cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

P A T E R N I D A D

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponde solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante cuando el periodo de descanso regulado sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a la que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%,

Este permiso podrá disfrutarse, a continuación de los días de permiso por nacimiento y hasta trece días después de la terminación de la suspensión por maternidad, a opción del trabajador.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 17. - Trabajos de la gestante:

En caso de encontrarse en período de gestación y siempre que exista riesgo para el feto o la madre, circunstancia debidamente acreditada médicamente, se adecuará el trabajo a realizar por la trabajadora de acuerdo con las circunstancias físicas de la gestante y de las posibilidades de la empresa, con audiencia de los representantes de los trabajadores.

En el supuesto que no sea posible el cambio de puesto, se declarará a la interesada en la situación de riesgo durante el embarazo con protección de la Seguridad Social (arts. 45.1.d), 48.5, 53 y 55 del Estatuto de los Trabajadores y 26.2 y 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Artículo 18. - Cambio de puesto de trabajo por motivos de salud:

La empresa acoplará al personal que haya sufrido una grave merma física o psíquica a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones.

Los expedientes incoados, tanto de oficio como a petición del interesado, se tramitarán con carácter de urgencia, recabando todos aquellos informes médicos que, además de los expedidos por los organismos públicos competentes, se consideren necesarios. El expediente se remitirá al Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, a los Delegados de Prevención al objeto de que emitan informe sobre el mismo. La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo, garantizándose en todo caso, la retribución que venía percibiendo.

Artículo 19. - Salud laboral:

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.

Todas las empresas del sector, están obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención de Riesgos y haber adoptado una forma de Servicio de Prevención de Riesgos.

Las empresas promoverán la práctica de reconocimientos médicos anuales, para lo cual instarán a las Mutuas el que se lleven a efecto a través de sus órganos sanitarios competentes. Dicho reconocimiento tendrá carácter semestral, siendo las Mutuas las encargadas de facilitarlos.

Ante la eventualidad de que en el centro de trabajo o en cualquiera de sus dependencias se haya producido algún foco infeccioso, se llevará a cabo un reconocimiento médico generalizado.

Los trabajadores quedan obligados a someterse a los reconocimientos médicos previstos, conforme a los párrafos anteriores.

El personal destinado a zonas de trabajo en contacto con agua o humedad se les dotará de la protección adecuada que permita paliar tal circunstancia.

Artículo 20. - Ropa de trabajo:

Las empresas facilitarán, al menos dos prendas de trabajo al año, adecuadas a la labor a desempeñar en cada caso, con carácter general y con independencia de las prendas

específicas que sean necesarias para cubrir los riesgos laborales señalados anteriormente. Las empresas se reservan el derecho de marcar o poner sobre estas prendas el nombre de la razón social o logotipo que la identifique. La limpieza de dichas prendas será por cuenta del trabajador.

Artículo 21. - Dietas:

Las empresas abonarán en concepto de dieta a los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que salir fuera del término municipal del centro de trabajo, que se fijan en:

- Dieta completa: 43 euros.
- Media dieta: 21,5 euros.

La dieta entera se abonará en el caso de que el trabajador haya de pernoctar fuera de su domicilio. La media dieta corresponde por trabajos hechos fuera de la localidad del centro de trabajo, pero pernoctando en el propio domicilio.

Las empresas facilitarán, a su vez, el medio de transporte o abonarán el importe correspondiente que se suscite por razón del viaje, a razón de 0,25 € el kilómetro recorrido o el importe del billete del transporte donde haya de desplazarse, con posterior justificación del gasto.

Artículo 22. - Salario base:

El salario base de los trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio para el año 2010, y con efectos desde el 01 de julio del mismo, es el que figura para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas. Estas tablas se corresponden con la aplicación de un incremento del 1% sobre las vigentes en 2009.

El incremento salarial para el año 2011 será el I.P.C. real del año 2010 más el 0,25%, garantizando en cualquier caso el incremento del 0,25%.

El incremento salarial para el año 2012 será el I.P.C. real del año 2011 más el 0,25%, garantizando en cualquier caso el 0,25 %.

El incremento salarial para el año 2013 será el I.P.C. real del año 2012 más el 0,25%, garantizando en cualquier caso el incremento del 0,25%.

Artículo 23. - Revisión salarial:

Si a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del Convenio el I.P.C real superase el incremento pactado las empresas revisarán todos los conceptos retributivos del presente convenio con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada uno de los años, en todo lo que supere dicho incremento, sirviendo este nuevo salario para el cálculo de los salarios para el año siguiente. Dicho exceso se abonará de una sola vez tan pronto se constate el I.P.C. real.

La revisión salarial será operativa sólo para el año 2010 y con efectos retroactivos desde el 1 de julio de este año.

Los años 2011, 2012 y 2013 la revisión salarial carecerá de operatividad.

Artículo 24. - Actualización salarial:

Si a la finalización de la vigencia del convenio, y a efectos de tablas del 2014, la suma de los I.P.C. reales de los años 2011, 2012 y 2013 fuera superior a la suma de los incrementos pactados para estos años, las tablas salariales se

actualizarán incrementándose en el porcentaje correspondiente al diferencial de las sumas indicadas, consolidando su cuantía a efectos de los sucesivos incrementos salariales.

Artículo 25. - Cláusula de descuelgue:

Los incrementos salariales establecidos para el período de vigencia de este Convenio, no serán de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso, la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes implicadas (empresa-trabajadores).

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

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

La concesión del descuelgue sólo podrá autorizarse con la aprobación unánime de los miembros de la Comisión Paritaria.

Artículo 26. - Antigüedad:

El personal comprendido por el presente Convenio percibirá hasta el 31 de diciembre de 2010 aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios, en la cuantía del 5% sobre el salario Convenio vigente en cada momento. A partir de esa fecha no se devengarán nuevos cuatrienios, quedando consolidada la cantidad que cada trabajador tuviese reconocida en concepto de antigüedad.

Como consecuencia de lo expuesto anteriormente se establece:

1. El mantenimiento y consolidación de los importes que por el complemento personal de antigüedad perciba cada trabajador/a a 31 de diciembre de 2010.
2. A todos los trabajadores/as que a 31/12/2010 se encuentren en el último año de generar nuevo cuatrienio (es decir, cumplidos al menos tres años en el tramo de devengo del cuatrienio), se les consolidará la cuantía íntegra del cuatrienio, adicionándose, en su caso, a lo que ya percibiesen.
3. Dicha cuantía pasará a consolidarse como "Complemento Personal de Antigüedad Consolidada" C.P.A.C.
4. Este C.P.A.C. no podrá ser absorbible ni compensable, y se incrementará todos los años en el mismo porcentaje que el salario base.
5. En compensación a la consolidación de la antigüedad, operará un incremento de los salarios bases de todas las categorías del Convenio en los siguientes porcentajes:

• Año 2011:	2,5%
• Año 2012:	2%
• Año 2013:	2%

Estos porcentajes se aplicarán una vez realizado el incremento salarial establecido en el artículo 22 del convenio, siendo el resultante el salario base del año en curso.

Artículo 27. - Plus de asistencia:

Se establece un plus de asistencia para el año 2010 de 2,22 € que se percibirá por día efectivamente trabajado. En el supuesto de que alguna empresa tuviese establecida una jornada semanal de lunes a viernes, este plus de asistencia se devengará también el sábado. Este plus se devengará durante los doce meses del año.

Artículo 23. - Plus de nocturnidad:

Los trabajadores/as cuya jornada ordinaria de trabajo sea nocturna percibirán un incremento del 25 % del salario base convenio de su categoría profesional por los 365 días.

Cuando la jornada nocturna no sea completa, la fórmula para calcular el valor de la hora nocturna trabajada será la resultante de dividir el salario base anual entre la jornada anual, incrementado en un 25% la cifra que se obtenga de dicha operación.

Artículo 29. - Pagas extraordinarias:

Se establecen tres pagas extraordinarias, denominadas de Marzo, Verano y Navidad, cuya cuantía será igual a la suma de salario base más antigüedad recogidos en el presente Convenio y que serán devengadas: La de Marzo antes del día 15 de marzo. La de Verano, antes del 15 de julio y la de Navidad, antes del 20 de diciembre.

Artículo 25. - Retribuciones en caso de Incapacidad Temporal (I.T.):

A los/as trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal, en cualquiera de los supuestos, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora del mes anterior al de la baja, desde el primer día.

Artículo 31. - Seguro de Vida e Invalidez:

Las empresas vendrán obligadas a concertar, bien individualmente bien colectivamente, una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte en accidente de trabajo incluidos los acaecidos "in itinere" o enfermedad profesional e invalidez absoluta o total, que garantice a sus causahabientes el percibo de una indemnización durante toda la vigencia del Convenio equivalente a las siguientes cantidades:

- Incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez: 21.000 euros.
- Por muerte en accidente de trabajo o enfermedad profesional: 21.000 euros.

Artículo 32. - Jubilaciones anticipadas:

Los trabajadores/as afectados por este convenio, podrán acogerse a la jubilación a los 64 años de edad con el 100% de los derechos pasivos. En este supuesto el empresario estará obligado a suscribir un nuevo contrato con las personas que figuren como desempleadas en las Oficinas de Empleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten.

En el nuevo contrato que se establezca habrá de cubrirse un puesto de trabajo dentro del Grupo Profesional a que perteneciera el trabajador jubilado o de cualquier otro grupo profesional, de acuerdo, en este supuesto, con los representantes de los trabajadores.

La contratación del trabajador de nuevo ingreso se efectuará de conformidad con las disposiciones legales que estén en vigor en cada momento.

Artículo 33. - Horas extraordinarias:

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que sobrepasen la duración máxima de la jornada fijada en cualquiera de sus límites.
2. Ambas partes estiman necesario reducir al mínimo indispensable la relación de horas extraordinarias.
3. En el supuesto de realizar horas extraordinarias, podrá optarse por disfrutarlas en descanso o bien que sean abonadas.
4. Las horas extraordinarias se compensarán en metálico o en descansos con un incremento del 75% sobre la hora ordinaria. Una hora extraordinaria equivaldrá a 105 minutos de descanso.
5. La elección entre el pago o la compensación en descanso de dichas horas, se llevará a cabo entre la empresa y el trabajador. En el supuesto de desacuerdo, el 50% se abonará y el otro 50% se descansará.
6. Podrán ser acumuladas, las horas de descanso en un periodo máximo de dos meses, desde el acuerdo entre la Empresa y los trabajadores.

En los Contratos a Tiempo Parcial, se estará a lo preceptuado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. - Extinción de contrato:

Las empresas que hubieran de extinguir contratos por las causas previstas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, pero que por el volumen de trabajadores afectados no fuera de aplicación el citado artículo, deberán abrir un periodo de consultas previo con una duración de quince días con los trabajadores afectados y sus representantes sindicales o sindicatos más representativos.

Caso de finalizar el período de consultas sin acuerdo, los trabajadores afectados podrán acudir ante el organismo competente.

Artículo 35. - Movilidad funcional:

La movilidad funcional solamente podrá imponerse, de manera obligatoria, entre categorías del mismo grupo.

Artículo 36. - Trabajos de superior e inferior categoría:

1. La realización de trabajos de diferente categoría se notificará con quince días de antelación al trabajador afectado y a sus representantes legales, si los hubiera.
2. Cuando se realicen funciones de categoría superior a los que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida, estos trabajos serán retribuidos con los emolumentos correspondientes a la categoría superior que se realiza.
3. Cuando se realicen funciones de categoría superior a los que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida, se tendrá derecho al ascenso si se permanece seis meses ininterrumpidos u ocho alternos en un periodo de dos años realizando dichas funciones.
4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador tareas correspondientes a una categoría inferior a la que tenga reconocida, solo podrá hacerlo por el tiempo indispensable.

En todo caso, se le mantendrán la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

De estos cambios, se informarán, con carácter previo, a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 37. - Modificación de las condiciones de trabajo:

Tendrán la consideración de modificación de condiciones de trabajo las que afecten a:

- Jornada de trabajo.
- Horario, calendario y vacaciones.
- Régimen de trabajos a turnos.
- Sistema de remuneración y estructura salarial.
- Sistema de trabajo y rendimientos.
- Clasificación personal, funciones y movilidad funcional.
- Movilidad geográfica.

En los supuestos en que la empresa quiera modificar las mencionadas condiciones de trabajo tanto colectivos como individuales, se notificará, al menos, con treinta días, a los representantes legales de los trabajadores, con la finalidad de informarles de la causa por la que se ha decidido modificar dichas condiciones de trabajo.

La representación de los trabajadores si los hubiera, deberá emitir en el citado plazo, informe acerca de la concurrencia o no de la citada causa y su acuerdo o desacuerdo con dichas modificaciones.

En caso de discrepancia se trasladará a la Comisión Paritaria.

Artículo 38. - Carné de manipulador:

La formación necesaria para la obtención del carné de manipulador o manipuladora de alimentos, será a cargo de la empresa.

Artículo 39. - Derechos sindicales:

- Se podrán acumular en cómputo anual las horas sindicales.
- La elección del delegado sindical, en empresas con más de 100 trabajadores, con los mismos derechos y garantías que los miembros de Comités de Empresa o Delegado de Personal.
- Se dispondrá de un crédito de horas sindicales mensuales retribuidas que la Ley determina, acordándose como mínimo 25 horas mensuales.

Artículo 40. - Comisión Paritaria:

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación, negociación, seguimiento y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.

Composición:

La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes de los trabajadores, designados por las organizaciones firmantes de este Convenio y dos representantes de los empresarios.

La Comisión podrá utilizar los servicios de asesores. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Régimen de Reuniones:

Con carácter ordinarios se reunirá a convocatoria de una de las partes.

Extraordinariamente se reunirán en el plazo máximo de una semana, a petición de cualquiera de las partes que componen la Comisión Paritaria.

Designación de los Miembros: Las partes signatarias se comprometen a nombrar a los miembros de la Comisión Paritaria en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente convenio

Artículo 41. - Empleo y contratación:

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento, de conformidad con las disposiciones legales vigentes para cada modalidad y a las específicas que figuran en el presente convenio.

Período de prueba:

Se establece un período de prueba para los trabajadores afectados por el presente Convenio, que consistirá en dos meses de duración para los técnicos y titulados y quince días para el resto de trabajadores/as especialistas y no cualificados.

Contrato para la formación:

Solo se podrán realizar este tipo de contratos a los trabajadores/as comprendidos entre los 16 y los 20 años de edad.

Nuevos colectivos:

En relación con la regulación específica para los nuevos colectivos que introduce la Ley 12/2001, de 9 de julio, las partes se comprometen a:

- Dar por válidas las titulaciones del país de origen aunque no estén homologadas.
- Considerar parado de larga duración a aquél que lleve al menos tres años inscrito como tal en el INEM.
- Considerar como colectivo en riesgo de exclusión social los que determine el Ayuntamiento de Palencia.

Por lo tanto, no se podrán celebrar contratos para la formación a los trabajadores que no estén contemplados en las anteriores consideraciones (de 16 a 20 años de edad y a los nuevos colectivos).

La duración de este contrato será como mínimo de seis meses y como máximo de dos años, cuando se concierte por un plazo inferior al máximo, podrán celebrarse dos prórrogas con una duración mínima de seis meses, sin que el cómputo total de duración del mismo sea superior a dos años.

Se transformarán en indefinidos todos los contratos para la formación que alcancen la duración máxima establecida en el presente convenio. El salario para los trabajadores/as contratados bajo esta modalidad, será el correspondiente a la categoría objeto de contratación.

Contrato eventual por circunstancias de la producción

Se estará a lo dispuesto en el art. 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de este contrato será de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración del contrato y sus prórrogas pueda exceder de dicho límite.

Cese y plazo de preaviso:

Será requisito imprescindible que en los contratos superiores a un año la empresa efectúe un preaviso mínimo de quince días a la fecha efectiva del cese de la relación laboral.

Igualmente, el personal que desee cesar al servicio de la empresa, deberá preavisar a la misma por escrito y con una antelación mínima de quince días, siendo obligación de la empresa firmar el duplicado del mismo. El incumplimiento de esta obligación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador el equivalente a un día de salario por día de demora.

Como mínimo siete días antes de la terminación de la relación laboral, la empresa estará obligada a entregar una propuesta de liquidación o finiquito al trabajador.

La cuantía para determinar salario total será la correspondiente a la base por contingencias profesionales diaria que tuviese el trabajador/a en el mes inmediatamente anterior a la finalización de su relación laboral.

Artículo 42. - Copias básicas:

Las empresas están obligadas a entregar a la representación legal de los trabajadores/as la información en materia de contratación que establece el R. D. 1/1995, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 43. - Empresas de Trabajo Temporal:

En caso de contratar servicios con alguna Empresa de Trabajo Temporal, los trabajadores contratados disfrutarán de las mismas condiciones económicas y laborales que los de la plantilla de la empresa usuaria.

En el preceptivo "contrato de puesta a disposición" figurará la cláusula correspondiente para que se dé cumplimiento a tal obligación.

Se reconoce a los Representantes de los Trabajadores de la empresa, si los hubiera, la representación y tutela de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal.

Las empresas darán a conocer a los Representantes de los trabajadores, si los hubiera, los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días desde su contratación.

Artículo 44. - Formación:

1. Se acuerda que a los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio se les facilitará una formación adecuada y continuada para promover un mejor desarrollo profesional y personal.
2. Las partes firmantes del presente convenio, valoran positivamente y por tanto, asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua (III ANFC).

3. Las empresa de las que dependan los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, garantizarán en todo momento el acceso de éstos a una oferta formativa suficiente, para ello solicitarán y/o participarán en las iniciativas formativas necesarias, con especial mención a las establecidas en estos III Acuerdos Nacionales de Formación Continua. No obstante cualquiera que sea la iniciativa adoptada, ésta no tendrá ningún tipo de coste económico para la trabajador/a.
4. Se establece la siguiente regulación en cuanto a las horas destinadas a la asistencia a las acciones formativas de los Planes de Formación:
 - *En Planes de empresa:* Formación totalmente presencial, se impartirá el 100% en horas de trabajo o serán compensadas en ese porcentaje en tiempo de descanso.
 - *En Planes Agrupados y/o Sectoriales de Oferta:* Formación presencial o semipresencial, se impartirá un 50% dentro de la jornada de trabajo, el restante 50% se realizará fuera de la jornada de trabajo y no corresponderá ninguna compensación, salvo pacto en contrario.
5. La Comisión Paritaria del presente Convenio, en este ámbito, asume el compromiso de:
 - Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios y trabajadores del sector en la provincia.
 - Promover Planes de Formación en el ámbito de la provincia.
 - Promover al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras.
 - Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
 - Promover la adaptación a los cambios tecnológicos, tanto a las empresas como a los trabajadores a través de la Formación.
 - Contribuir a la Formación Profesional de empresarios y trabajadores.

Artículo 45. - Comisión Paritaria:

Para entender de cuantas cuestiones se deriven del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria formada por tres representantes de la parte empresarial y tres de la parte sindical, con sus correspondientes asesores, que se reunirán cuando una de las partes lo soliciten, bajo la presidencia de la persona que designe, o en su defecto la que nombre la autoridad laboral. Para la validez de sus acuerdos, será necesaria la paridad entre ambas representaciones, siendo imprescindible un mínimo de dos para cada parte.

Artículo 46. - Finiquitos:

Los finiquitos sólo serán liberatorios en los conceptos y cantidades en ellos reflejados.

Artículo 47. - Régimen disciplinario:

POTESTAD DISCIPLINARIA:

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por los órganos de dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este capítulo.

GRADUACIÓN DE LAS FALTAS:

Las faltas disciplinarias de los trabajadores/as cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo se clasifican en leves, graves o muy graves:

FALTAS LEVES:

Son faltas leves de los trabajadores/as:

1. - La incorrección con el público, compañeros, subordinados y superiores.
2. - La negligencia, retraso o descuido leve en el cumplimiento de sus deberes.
3. - La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. - La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, un día en el período de un mes.
5. - El descuido en la conservación de los locales, material y servicios.
6. - No comunicar a la Entidad los cambios de domicilio o residencia.
7. - La falta de aseo o higiene personal, la embriaguez y toxicomanías, durante el ejercicio del trabajo. Se entenderá por falta de higiene personal llevar el cabello o la barba con desaliño, así como la falta de aseo o higiene en uniforme y prendas de trabajo.
8. - No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social e instituciones de previsión social.
9. - De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, siempre que aquellas en su conjunto no excedan de una duración de 30 minutos, y no causen grave perjuicio en la organización del trabajo realizado por el empresario. De darse esta última circunstancia, la falta se calificará como grave.
10. - Por la índole de la actividad desarrollada por la empresa, se entenderá como falta leve el consumo de tabaco, alcohol, o goma de mascar durante el horario de trabajo, en el espacio destinado a la atención de clientes. La reiteración de la falta dará lugar a que ésta sea calificada como falta grave.
11. - El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
12. - Descuidos y negligencias en el aprovechamiento de la materia prima, así como en el manejo del producto acabado.
13. - Las discusiones violentas con los compañeros/as de trabajo.

FALTAS GRAVES:

Se calificarán como faltas graves de los trabajadores/as las siguientes:

1. - La indisciplina y desobediencia en el trabajo, el incumplimiento de órdenes e instrucciones de los superiores en relación con el trabajo.
2. - El incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o categoría profesional y las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio, conservación de locales, material o documentos de la Entidad.
3. - La grave desconsideración con los compañeros/as, superiores, subordinados y público.
4. - La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada de dos a cuatro días en el período de un mes.
5. - Las faltas de puntualidad al horario de trabajo establecido en el Centro sin causa justificada, siempre que aquéllas excedan de tres y no superen las diez en el período de un mes, cuando, en su conjunto excedan de treinta minutos.
6. - El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de salud laboral en el trabajo establecidas en normas o en este Convenio, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador/a, o de los clientes.
7. - No comunicar con la puntualidad debida los partes de baja o confirmación de Incapacidad Temporal.
8. - Negarse el trabajador/a a efectuar la limpieza y demás operaciones para dejar en buen orden y debidamente aseados los utensilios de trabajo, que aquél necesite para desarrollar la función que le hallan sido encomendadas por el empresario.
9. - Entregarse el trabajador/a a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
10. - La simulación de enfermedad o accidentes, o no pasar las revisiones médicas periódicas o aquellas particulares ordenadas por la Empresa en situaciones de enfermedad común.
11. - No comunicar a la Empresa los casos de pluriempleo que se ejerzan en otra actividad
12. - La embriaguez durante la jornada de trabajo.
13. - La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

FALTAS MUY GRAVES:

Son faltas muy graves de los trabajadores/as las siguientes:

1. - El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, la concurrencia y competencia desleales, así como cualquier conducta constitutiva de delito.
2. - La manifiesta y reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo.

3. - La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de cuatro días en el período de un mes.
4. - Las faltas reiteradas de puntualidad, no justificadas, durante más de diez días en el período de un mes, o más de veinte días en el período de tres meses.
5. - Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de baja laboral, así como realizar cualquier otro acto fraudulento tendente a conseguir o prolongar dicha situación.
6. - La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
7. - Las ofensas siempre que supongan perjuicio grave y manifiesto para la dignidad o imagen de los compañeros, superiores, subordinados o público.
8. - Agresiones físicas a los compañeros/as, superiores, subordinados o público.
9. - El hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a los clientes.
10. - La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
11. - Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
12. - Hacer desaparecer, inutilizar, o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y productos o mercaderías de la Empresa.
13. - La no comunicación a la Empresa de la situación de pluriempleo, siempre que éste tenga lugar dentro de la misma actividad desarrollada por la Empresa.
14. - Revelar a elementos extraños a la Empresa datos o fórmulas o composiciones de productos y especialidades fabricadas o elaboradas por el empresario.
15. - La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando mediaron sanciones.

SANCIONES:

Las sanciones que podrán imponerse por la Empresa a los trabajadores/as que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas LEVES:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

Por faltas GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- Inhabilitación para ascensos por un año.

Por faltas MUY GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
- Inhabilitación para ascensos de uno a dos años.
- Despido.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR:

La imposición por la Empresa de sanciones por faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

PRESCRIPCIÓN:

Las faltas leves, prescribirán a los diez días. Las faltas graves a los veinte días. Las faltas muy graves a los sesenta días.

El cómputo se iniciará en la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta, sea ésta leve, grave o muy grave.

En todo caso las faltas prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

El personal que por razón de su trabajo, cotidiano o hecho de manera esporádica, tengan ciertos riesgos por utilizar herramientas de corte o punzante, será dotado de los elementos de protección personal más adecuados a las circunstancias del riesgo a que está expuesto (delantales con refuerzos metálicos, guantes de protección contra cortes, calzado de protección, etc.)

DISPOSICIONES FINALES:

Primera: El Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Comercio se mantendrá en vigor en su totalidad hasta que sea sustituida por un acuerdo marco de sector de ámbito nacional.

Segunda: Determinación de las partes que conciertan el presente Convenio: El presente Convenio Colectivo, de aplicación a las empresas y trabajadores a que se refiere el artículo 1 del mismo, ha sido concertado y suscrito por las representaciones colectivas, respectivamente, de la Asociación Provincial de Empresarios Carniceros-Charcuteros de Palencia, de la Unión General de Trabajadores y de Comisiones Obreras de Palencia.

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO PROVINCIAL DE GANADERÍA. AÑO 2010

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario</i>
Personal técnico no titulado:	
Jefe/a de personal	1.032,28 €
Jefe/a de compras y ventas.....	1.032,28 €
Jefe/a de almacén	1.012,32 €
Jefe/a de sección.....	929,08 €
Encargado/a	913,50 €

*Categoría profesional**Salario***Personal mercantil:**

Viajante.....	884,79 €
Corredor/a de plaza.....	884,79 €
Dependiente/a	913,50 €
Dependiente/a mayor	958,54 €
Ayudante.....	855,29 €

Personal administrativo no titulado:

Jefe/a Administrativo/a.....	987,98 €
Contable	929,08 €
Jefe/a de sección administrativo/a....	899,54 €

Personal administrativo:

Contable de cajero/a	884,79 €
Oficial/a administrativo/a.....	884,79 €
Auxiliar administrativo/a	839,81 €
Auxiliar caja mayor de 18 años	839,81 €

Profesionales de oficio:

Profesionales de oficio de 1ª, 2ª, 3ª .	840,53 €
Mozo/a especializado/a y normal	840,53 €
Empaquetador/a	840,53 €
Cobrador/a	840,53 €
Personal limpieza	840,53 €
Plus de asistencia	2,22 €