

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Almacenistas de Patatas, suscrito por la Asociación de Almacenistas de Patatas de la Comunidad de Madrid, Unipyme Madrid, la Federación de Servicios de CC OO y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de Madrid de UGT (código número 28000765011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Almacenistas de Patatas, suscrito por las organizaciones empresariales Almacenistas de Patatas de la Comunidad de Madrid, Unipyme Madrid y por las organizaciones sindicales la Federación de Servicios de CC OO y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de Madrid de UGT, el día 7 de marzo de 2018, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 3 de septiembre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ALMACENISTAS DE PATATAS
DE LA COMUNIDAD DE MADRID AÑOS 2018 y 2019****PREÁMBULO**

El presente convenio colectivo del Sector de Almacenistas de Patatas de la Comunidad de Madrid, se otorga por las centrales sindicales FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO y la FEDERACIÓN DE SERVICIOS,, MOVILIDAD Y CONSUMO DE MADRID DE UGT y la Asociación de Almacenistas de Patatas y UNIPYME-MADRID.

**CAPÍTULO I
Principios Generales****Artículo 1. Ámbito preliminar**

El presente Convenio lo suscriben, de una parte la Asociación de Almacenistas de Patatas de la Comunidad de Madrid y Unipyme Madrid, y de otra las centrales sindicales Federación de Servicios de CCOO y la Federación de Servicios,, Movilidad y Consumo de Madrid de UGT

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas de «Almacenistas de Patatas», de Madrid.

Artículo 3. Ámbito territorial

Será de obligada observancia para todas las empresas que radiquen en Madrid y su provincia, así como a sus trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal

1. La duración del presente Convenio es desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre del año 2019.
2. El pago de los efectos económicos se llevará a cabo dentro de los treinta días siguientes a su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Artículo 5. Denuncia del Convenio

1. La denuncia del presente Convenio deberá llevarse a cabo, dentro de los dos últimos meses anteriores a la fecha de su finalización, es decir, el 31 de diciembre de 2019.
2. La denuncia deberá llevarse a cabo mediante comunicación fehaciente a la otra parte, dándose cuenta de ello a la autoridad laboral.
3. Llegada la fecha de vencimiento del Convenio sin que se haya pactado otro nuevo, se prorrogará este por tácita reconducción por plazos anuales hasta su sustitución por un nuevo convenio.

Artículo 6. Sistema de clasificación profesional y características

1. La clasificación profesional de los trabajadores en el sector se llevará a cabo con arreglo a los grupo profesionales que se recogen en el Anejo 1 a este Convenio
2. Las condiciones de trabajo que en este Convenio se estipulan tienen carácter de mínimas y, en su virtud, son nulos y no surtirán efecto alguno entre las partes los pactos o cláusulas que, individual o colectivamente, impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores.
3. Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, sexo, ideología, raza o minusvalía.

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

Artículo 8. Absorbilidad

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel de éste. En caso contrario serán absorbidas por las mejoras pactadas en este convenio.

Artículo 9. Comisión paritaria

1. Las partes firmantes del presente Convenio, que ostentan la legitimación prevista para la negociación colectiva contemplada en los artículos 87.2 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, crean la comisión mixta y paritaria que se compondrá de ocho miembros como máximo, designados en representación de los sindicatos y parte patronal firmantes de este Convenio, así como de asesores respectivos designados por cada una de las partes libremente. Por lo que respecta a la negociación y firma de la subida salarial a que se alude en el punto 2.e), podrán formar parte de dicha negociación y firma cualquier otra organización sindical y asociación empresarial que al tiempo de la negociación de dicha subida salarial, que se señala en el artículo 16.2 del Convenio, tengan legitimación para negociar y firmar la referida subida.

2. Las funciones de esta comisión serán:

- a Interpretación y aplicación del Convenio.
- b Análisis y negociación sobre temas específicos del sector a petición de cualquiera de las partes; reestructuración de sectores, etcétera.
- c Resolver las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de falta de acuerdo: las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de conformidad con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.
- d La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.
- e Las restantes previstas en el art. 85 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los miembros de la comisión serán designados: por la Asociación Empresarial firmante del Convenio los que representen a la parte empresarial y por los Sindicatos CCOO y UGT los que representen a la parte social, por lo que respecta a los designados por esta última parte el número de miembros será igual para ambos Sindicatos.

CAPÍTULO II**Facultades organizativas e ingresos****Artículo 10. Principios generales**

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones que les reconoce el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y la Ley Orgánica nº 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

3. En cumplimiento de lo prevenido en el artículo 14 de la Constitución, que proscribiera cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, será de aplicación el Plan de igualdad que se recoge en el Anejo III a este Convenio, en los términos que la Ley lo establece.

Artículo 11. Ingresos, duración del contrato, períodos de prueba y prohibición de concurrencia

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

2. El ingreso tendrá lugar en los grupos profesionales que se recogen en el Anejo 1 a este Convenio Colectivo.

3. Duración del contrato. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, la duración del contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada con arreglo a los supuestos contemplados en el indicado artículo.

En los contratos por obra o servicio determinado la duración del mismo su duración no podrá tener una duración superior a cuatro años

En los contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, en los términos establecidos en el citado artículo 15 la duración del mismo no podrá tener una duración superior a seis meses, dentro de un período de doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en los párrafos anteriores, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

En relación con los contratos temporales en lo no dispuesto en los párrafos precedentes será de aplicación lo establecido en el referido artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El empresario deberá entregar a los representantes legales de los trabajadores una copia básica de los contratos de trabajo a los que se refiere el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores en los términos establecidos en este precepto de la norma laboral.

5. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- a Personal técnico titulado: Seis meses.
- b Restante personal, excepto el no cualificado: Dos meses.
- c Personal no cualificado: Veinte días.
- d En los contratos temporales de duración determinada del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores concertados por tiempo no superior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder de un mes.

6. Los períodos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

7. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

8. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

9. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad y retribución por antigüedad, el tiempo invertido en el período de prueba.

10. Es potestativo para las empresas el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

11. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos en que se convenga.

Artículo 12. Cesión o traspaso de empresa

De conformidad con lo señalado en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores el traspaso o ventas de empresas no será motivo de extinción de la relación laboral, quedando el nuevo empresario obligado a mantener, como mínimo, las mismas condiciones económicas y sociales que los trabajadores venían disfrutando en los términos que señala la citada disposición legal. De los cambios que se producen deberá darse notificación a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Régimen retributivo

Artículo 13. Principios generales en materia retributiva

Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente convenio colectivo tienen el carácter de mínimos.

Artículo 14. Garantía «ad personam»

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del pacto en su contenido económico, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 15. Incremento económico

1. Para el año 2018, se pacta un incremento en los conceptos económicos del Convenio de un 1,9 %, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2018.
2. La subida salarial para el año 2019, se negociará por las partes legitimadas para ello dentro de los tres primeros meses de dicho año.
3. Las Tablas Salariales del primer año de vigencia del Convenio se recogen en el Anexo II a este texto.
4. Los incrementos salariales pactados en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles con las mejoras que por cualquier concepto vinieran ya concediendo las empresas.

Artículo 16. Antigüedad.

1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de aumentos por años de servicios, consistentes en bienios, cuyo valor será de 2,5 por 100 (según tablas). Dichos bienios serán de aplicación para todas las categorías laborales, computándose los mismos desde el ingreso en la empresa. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.
2. La base de retribución será la que se recoge en la Tabla Económica del Anejo II de este Convenio.

Artículo 17. Pagas extraordinarias

1. La totalidad de los trabajadores afectados por este Convenio percibirán anualmente una gratificación extraordinaria en el mes de julio y otra en diciembre. Dichas gratificaciones consistirán cada una de ellas en el importe total de una mensualidad comprendido incluso el plus voluntario, si lo hubiese.
2. La gratificación extraordinaria del mes de julio se hará efectiva el día 15 de dicho mes y la correspondiente a diciembre se abonará el día 20 del mismo.
3. Asimismo, los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en función de ventas o beneficios una paga el día 30 de marzo por el importe total de una mensualidad referida al ejercicio anterior.
4. Las pagas extras de julio, diciembre y de beneficios podrán prorratearse en las doce mensualidades por acuerdo entre la empresa y el trabajador. El prorrateo podrá afectar a una, dos o a las tres pagas.

Artículo 18. Dietas

A los trabajadores que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan que desplazarse fuera del término municipal donde esté situado el centro de trabajo, tendrán derecho al percibo de la dieta cuya cuantía se fija en la Tabla Económica del Anejo II a este Convenio.

Artículo 19. Fecha y forma de pago

1. El pago de los salarios se hará por períodos mensuales, según la costumbre ya observada en cada lugar.
2. El pago del salario y demás remuneraciones, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social podrá efectuarlo la empresa en mediante transferencia, cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito.

CAPÍTULO IV

Jornada y vacaciones

Artículo 20. Jornada laboral

1. La jornada laboral anual máxima será de 1.792 horas anuales, sin que en cómputo semanal se pueda exceder de cuarenta horas.
2. Como consecuencia de la reducción de jornada en su día pactado, en los días 24 y 31 de diciembre, la mitad de la plantilla descansará el primero de esos días y la otra mitad el segundo. La jornada laboral que se realice en uno u otro día finalizará a las catorce horas. Cuando las horas de descanso en uno a otro día no alcancen las ocho horas en que se reduce la jornada anual, el restante tiempo de descanso se disfrutará en la forma en que pacte entre empresa y trabajador.
3. En los casos de los técnicos, mandos intermedios y operarios, que tengan encomendado el poner en marcha o el cierre de las instalaciones para que los demás trabajadores puedan desarrollar su trabajo, podrá prolongarse la jornada establecida en este convenio, el tiempo estrictamente preciso, sin perjuicio del pago de dicho tiempo en la forma prevenida en el Real Decreto 1561/1995.
4. Las horas ordinarias de trabajo durante la semana se distribuirán de modo que el trabajador no realice más de nueve horas diarias, y que, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, disponga de, al menos, doce horas de descanso.
5. Por razones organizativas y de producción, al margen de lo dispuesto en los apartados anteriores, la empresa podrá pactar con los representantes de los trabajadores de la empresa y, en su defecto con los trabajadores afectados. En caso de desacuerdo podrá someterse a la comisión paritaria a que se refiere el artículo 11 de este convenio. La distribución irregular de la jornada que se establece en este punto, en los términos y condiciones que, seguidamente, se exponen:
 - a El trabajador podrá realizar hasta diez horas diarias de jornada efectiva.
 - b La realización de dicha jornada podrá llevarse a cabo durante catorce semanas.
 - c El exceso de jornada realizada se compensará con descansos de la siguiente forma: Por la primera hora que exceda de las ocho, se dará una hora de descanso; por la segunda hora de exceso se dará 1,25 horas de descanso.
 - d Las horas de descanso compensatorio se disfrutarán dentro de los tres meses siguientes a la finalización del período de jornada a que se refiere el apartado b). Dentro de las cuatro semanas siguientes a la finalización del período de jornada antes aludido, el trabajador conocerá las fechas de disfrute de los descansos compensatorios.
 - e Las horas de exceso realizadas cuando el trabajador cese antes de su compensación en descanso, se abonarán en metálico en la proporción que corresponda.

Artículo 21. Puentes

Se establecen dos puentes al año para los trabajadores del sector que serán libremente fijados en cada empresa, ambos retribuidos y no recuperables.

Artículo 22. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias que se realicen, que estarán sujetas al límite que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, se abonarán con un recargo del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria realizadas en días laborables y con el 75 por 100 las horas extras realizadas en domingos y festivos. Se pacta expresamente que las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo equivalente de descanso retribuido.

Artículo 23. Vacaciones

1. El trabajador disfrutará de veintiséis días hábiles anualmente retribuidos independientemente del grupo profesional al que pertenezcan siempre que se disfruten en un sólo período. Si a solicitud del trabajador se divadiesen en dos períodos, serán de treinta días naturales, y podrán disfrutarse en ambos casos, en la época que de común acuerdo fijen empresario y trabajador. El criterio para elegir el período de vacaciones será el de rotatividad, y deberán ser expuestos en el tablón de anuncios al menos con tres meses de antelación a la fecha fijada. No podrán iniciarse en víspera de festivo ni en festivo.
2. Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los

apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o al del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO V

Licencias, permisos, excedencias, ceses y finalizaciones de contratos

Artículo 24. Licencias

Los trabajadores podrán faltar al trabajo con derecho a percibir la remuneración establecida para la actividad normal únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Durante dos días por nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
3. Un día por traslado de su domicilio habitual.
4. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia. Dos días si fuese fuera de la Comunidad.
5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga ésta en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviese derecho en la empresa.
6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
7. 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.

Artículo 25. Permisos por estudios

1. Las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios estarán obligadas a otorgar a los mismos las licencias necesarias para que puedan concurrir a exámenes en las convocatorias del correspondiente centro, pero previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula. Esto es aplicable para la obtención del permiso de conducir.
2. Cuando la correspondiente convocatoria a examen se refiera a la obtención del título profesional de la actividad realizada en la empresa, dichos trabajadores tendrán derecho a la percepción de la retribución correspondiente del salario base y antigüedad, en su caso, durante el período de duración de la licencia.
3. Perderán tal derechos quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas de que se encontrasen matriculados, considerándose como suspensos a estos efectos en aquellas en las que no se hubiesen presentado a examen sin causa justificada. También producirá la privación de estos beneficios la no aprobación de una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas. En el caso del permiso para la obtención del permiso de conducir, sólo se tendrá derecho a él en cuatro ocasiones en total y se disfrutará en el día del examen.

4. Los permisos que por estos conceptos utilicen los trabajadores no podrán ser descontados de las vacaciones anuales que les correspondan.

Artículo 26. Maternidad, cuidado de menores y lactancia

De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

2. En el caso de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas 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.

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

3. En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta doce años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, 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. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos 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. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos interrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple. Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La Empresa y la trabajadora, atendidas las circunstancias de la Empresa, podrán acordar la sustitución de este derecho de ausencia por un permiso de trece días laborables.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o 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 segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre 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 concentración horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

6. Protección de la maternidad, con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su incorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los anteriores apartados de este número será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 27. Excedencias

1. Los trabajadores fijos de plantilla podrán pasar a la situación de excedencia, sin que tengan derecho a retribución alguna, en tanto se reincorporen al servicio activo.

2. La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Ceses y finalizaciones de contratos

1. El trabajador que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa habrá de comunicarlo a la dirección de la misma, al menos con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. El incumplimiento por parte del trabajador de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada uno de retraso de preaviso. Los trabajadores que se propongan cesar en el servicio de la empresa lo comunicarán por escrito duplicado con acuse de recibo.

2. Para la totalidad de los contratos temporales, independientemente de su duración, la empresa comunicará al trabajador por escrito la rescisión del mismo con quince días de antelación, abonando al trabajador un día por cada día de retraso del citado preaviso

CAPÍTULO VI

Salud laboral. Reconocimientos médicos, enfermedad, prendas de trabajo y uniformes

Artículo 29. Salud laboral

1. Las empresas afectadas por este convenio cumplirán las disposiciones legales en lo referente a la seguridad y prevención de riesgos laborales, y en particular a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento.

2. Las empresas del sector, a través de las mutuas patronales, que atienden los servicios médicos de las mismas, efectuarán a todos los trabajadores un reconocimiento médico anual para aquellos trabajadores que realicen trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, así como a los trabajadores que utilicen pantallas, esta revisión será cada seis meses.

Artículo 30. Asistencia a consultorio médico

Cuando por razón de enfermedad del trabajador o de cualquiera de sus hijos menores, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o por persona debidamente acreditada sean o no de la Seguridad Social.

Artículo 31. Enfermedades y accidentes

En caso de enfermedad o accidente debidamente acreditados por la Seguridad Social, la empresa completará la prestación económica de ésta, desde el día de comienzo de dicha prestación, hasta el 100 por 100 del salario real del trabajador, durante el tiempo que permanezca en situación de incapacidad temporal, hasta los dieciocho meses.

Artículo 32. Uniformes y prendas de trabajo

A los trabajadores comprendidos en el presente Convenio se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniformes o prendas de trabajo en concepto de útiles de trabajo para la realización de las distintas y diversas actividades del trabajador (Una prenda por año).

CAPÍTULO VII

Régimen de faltas y sanciones

Artículo 33. Clases de faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este convenio colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 34. Faltas leves

Se considerarán faltas leves:

- 1 Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- 2 Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
- 3 La no comunicación, con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4 La falta de aseo y limpieza personal.
- 5 Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
- 6 Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- 7 La embriaguez ocasional.

Artículo 35. Faltas graves

Se considerarán faltas graves:

- 1 Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
- 2 Faltas dos días al trabajo en un mes sin justificación.
- 3 La simulación de enfermedad o accidente.
- 4 Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- 5 Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- 6 La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- 7 El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 8 La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave.
- 9 La embriaguez reiterada durante el trabajo.

Artículo 36. Faltas muy graves

1. Cinco o más faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez habitual o toxicomanía cuando repercutan negativamente en el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
6. En general las enumeradas en el artículo 54 de la Ley aprobatoria del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido contempladas en los puntos anteriores.

Artículo 37. Sanciones

1. Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a un año, para el ascenso a categoría superior.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días.
- b) Inhabilitación hasta tres años para ascender a otra categoría superior.
- c) Inhabilitación hasta tres años para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- d) Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Con arreglo a lo prevenido en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 38. Régimen sancionador

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quienes delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de a) miembro del comité de empresa o delegado de personal; o b) delegado sindical.

En estos casos, antes de sancionar se dará audiencia previa a los restantes integrantes del comité de empresa o delegados de personal o delegados sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden e incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por éste a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia, del comité de empresa o delegados de personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente, desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuándo surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarles habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma delegados sindicales.

5. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

**CAPÍTULO VIII
Beneficios sociales****Artículo 39. Descuento en compras**

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a que las compras realizadas en su empresa sean a precio de costo, siempre que los artículos adquiridos sean para su consumo personal o el de familiares que con él convivan. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a juicio del trabajador disfrute. Se establece que el tope máximo mensual será de cincuenta kilogramos.

Artículo 40.- Jubilación

Cuando la extinción de la relación laboral tenga su causa en la jubilación voluntaria del trabajador por cumplimiento de la edad para tener derecho al 100 por 100 de su base reguladora percibirá por parte de la empresa, una mensualidad íntegra por cada diez años que haya prestado servicios en la misma, y se calculará proporcionalmente a las fracciones de tiempo.

Cuando exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajador para acceder a la jubilación anticipada de éste, se establecen las gratificaciones que se recogen en Anejo II a este Convenio

Artículo 41. Ayuda por de función

En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

**CAPÍTULO IX
Derechos sindicales****Artículo 42. Órganos de representación**

Sin perjuicio de otras formas de colaboración, los trabajadores participan en la empresa a través de los comités de empresa o delegados de personal en los términos reconocidos en la legislación vigente.

Artículo 43. Locales de reunión

La empresa permitirá hacer uso, en el centro de trabajo, de una de las dependencias existentes (comedor) para realizar reuniones fuera de la jornada de trabajo. Estas reuniones serán presididas por los representantes de los trabajadores, siendo éstos los responsables de su orden.

Artículo 44. Derecho de asamblea

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea fuera del horario de trabajo, siempre que la misma sea convocada por representantes de los trabajadores o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

Quienes convoquen la asamblea se lo comunicarán a la empresa, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo en casos de excepcional urgencia, siempre que no afecte a la organización del servicio, indicando el orden del día y personas ajenas a la empresa, que en su caso hayan de asistir.

Artículo 45. Cuota sindical

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores, con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que se designe en el sindicato.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia o talón a la representación sindical si la hubiere.

Artículo 46. Horas sindicales

Para el ejercicio de sus funciones, cada representante de los trabajadores dispondrá del crédito de horas legalmente establecido, pudiéndose acumular estas horas en uno o en varios debiéndose comunicar por escrito a la empresa, en qué persona o personas ha recaído tal delegación.

Artículo 47. Licencia a cargos sindicales

A los trabajadores con cargos sindicales se les concederá la licencia hasta el número de días previstos en las disposiciones legales vigentes en la materia, con derecho a la retribución que hubieran de percibir en caso de haber trabajado. La causa y la duración de la licencia serán acreditadas por el Organismo competente.

ANEJO I**Grupos profesionales****Disposiciones generales**

1. La clasificación del personal en los grupos profesionales consignados en este Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertos todos los contemplados si las necesidades y el volumen de la industria no lo requieren.
2. En el caso de que un trabajador realice habitualmente varios cometidos propios de distinto grupo profesional o en su grupo de otro nivel superior al que ostente se clasificará con arreglo a la actividad de superior calificación, percibiendo el salario del mismo.
3. Los distintos cometidos propios de cada grupo son meramente informativos, pues todo trabajador de la empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro del general cometido propio de su competencia profesional de su grupo y nivel, entre los que se incluyen la limpieza de su máquina y elementos de trabajo, en su caso, todo ello sin menoscabo de su dignidad personal y formación profesional.
4. Cada grupo tiene sus propios niveles salariales que no tienen por qué coincidir con los niveles de otros grupos.

GRUPOS

El personal ocupado en la actividad de almacenistas de patatas se clasificará en los siguientes grupos generales:

- a) Personal directivo y titulado superior.
- b) Personal administrativo y comercial.
- c) Personal de oficios y subalterno.

Grupo A**Personal directivo y titulado superior**

Se considerarán directivos quienes, con responsabilidad de la producción, organización, administración o compraventa, con poderes o no, realicen trabajos para los que precisen especiales conocimientos, preparación y experiencia y ejerzan funciones de dirección o de su titulación académica superior. Se engloban en él las antiguas categorías de:

- Ayudantes Titulados como nivel salarial 1.
- Jefe de Sección Mercantil, como nivel salarial 2.
- Jefe de Almacén, como nivel salarial 2.
- Capataz, como nivel salarial 3.

La diferencia entre los niveles 1 y 2 descansa en que en el primero se desarrollan las funciones de coordinación y control, con responsabilidad propia, de todos los procesos productivos de la empresa respondiendo ante ésta de su gestión. Engloba también a quienes encontrándose en posesión de una titulación superior desarrollan los conocimientos técnicos de la misma. Y la del segundo respecto del tercero, en la mayor complejidad y conocimientos para el desarrollo de las funciones de aquél, que implica la posesión de una titulación de grado medio o de formación profesional, o una dilatada experiencia que conlleva unos conocimientos profundos de carácter mercantil

Grupo B**Personal administrativo y comercial**

Se considera personal administrativo y comercial el que, bajo la dirección del personal directivo o titulado superior, y estando en posesión o no de titulación de grado medio o de formación profesional lleva a cabo los distintos trabajos administrativos o comerciales que les son encomendados.

Se engloban en este grupo: las antiguas categorías de:

- Jefe Administrativo, como nivel salarial 1.
- Cajero Contable, como nivel salarial 2.
- Jefe de Sección administrativa, como nivel salarial 2.
- Oficial Administrativo de 1ª s. dirección, como nivel salarial 3.
- Oficial Administrativo de 2ª, como nivel salarial 5.
- Auxiliar administrativo, como nivel salarial 6.
- Aspirante-aprendiz, como nivel salarial 7.
- Agente Representante, como nivel salarial 4.
- Cobrador, como nivel salarial 6.

La diferencia entre los niveles 1 y 2 radica en que en el primero, se esté o no en posesión de la titulación antes aludida, con o sin poderes de la empresa lleva la responsabilidad directa de los diversos departamentos o secciones en que la empresa está organizada, estando encargado de imprimir unidad, distribuye y dirige el trabajo ordenado debidamente y aplica su iniciativa para el buen funcionamiento de los mismos o tiene la responsabilidad directa del manejo de fondos y la contabilidad de la empresa.

En el nivel 2, se esté o no en posesión de la titulación aludida se desarrollan las funciones de orientar y dirigir los trabajos entre los oficiales y los auxiliares y demás personal a su cargo y dirige a un número limitado de empleados y desarrolla funciones administrativas. Se engloban en él también quienes desarrollen las funciones de representación sin asumir el riesgo y ventura de las operaciones y su relación laboral no sea encuadrable en la relación especial del Real Decreto nº 1438/1985, de 1 de agosto (RCL 1985, 2035), por el que se regula la relación laboral especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.

En el nivel 3, igualmente, se esté o no en posesión de la titulación aludida se desarrollan trabajos de carácter administrativo que exigen una mayor complejidad y experiencia en la empresa que las del nivel 4.

En el nivel 4 se engloban tanto quienes se instruyen en funciones peculiares de oficina administrativa así como quien con iniciativa y responsabilidad restringida y por orden de la empresa realiza cobros, transporte metálico, documentos o auxilia en tareas elementales o puramente mecánicas de contabilidad

Grupo C

Personal de oficios y subalternos

Se considera personal de oficios el que, bajo la dirección del personal directivo o de jefatura realiza los distintos trabajos y labores propias del proceso de producción con iniciativa y responsabilidad, conociendo, en su caso, las máquinas, vehículos, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación. Para el desarrollo de sus funciones, en caso de que se precise, deberá estar en posesión de las autorizaciones o titulaciones legalmente exigibles.

También se integran en este grupo quienes llevan a cabo trabajos en que su actividad requiere el mero esfuerzo físico y quienes realizan meras tareas auxiliares.

Se engloba en este grupo: las antiguas categorías de:

- Oficial de 1ª chófer, como nivel salarial 1.
- Oficial de 2ª chófer, como nivel salarial 2.
- Mozo Especializado, como nivel salarial 3.
- Envasador, como nivel salarial 3.
- Cosedor de Sacos, como nivel salarial 3.
- Mozo, como nivel salarial 3.
- Ordenanza, como nivel salarial 3.
- Personal de limpieza a jornada completa, como nivel salarial 3.
- Aspirante aprendiz, como nivel salarial 4.

La diferencia entre el nivel 1 y el 2 radica en el que en aquél aparte de la conducción de vehículos tiene a su cargo otras tareas auxiliares y complementarias para el desarrollo de las cuales no precisa la colaboración de otro trabajador, salvo en situaciones especiales. Y entre el 2 y el 3, es que para el desarrollo del segundo nivel se precisa permiso de conducción, mientras que en el nivel 3 se dispone de una cierta especialización más allá del mero esfuerzo físico y de desarrollo de tareas elementales que no exigen una cualificación específica o lleva a cabo encargos de correspondencia. Englobándose en el nivel 4, quienes sin experiencia laboral adquieren los conocimientos básicos de un oficio, limitándose a auxiliar a otros trabajadores en sus funciones.

TABLAS SALARIALES AÑO 2018

A. SALARIOS MENSUALES Y BIENIOS

GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES	BASES MENSUALES EUROS	BIENIOS EUROS
Grupo A		
Nivel 1	1.232,00 €	30,78 €
Nivel 2	1.047,70 €	26,19 €
Nivel 3	967,70 €	24,19 €
Grupo B		
Nivel 1	1.231,00 €	30,78 €
Nivel 2	1.047,70 €	26,19 €
Nivel 3	967,70 €	24,19 €
Nivel 4	956,87 €	23,92 €
Nivel 5	936,67 €	23,42 €
Nivel 6	932,87 €	23,32 €
Nivel 7	685,60 €	17,14 €
Grupo C		
Nivel 1	967,70 €	24,19 €
Nivel 2	936,67 €	23,42 €
Nivel 3	921,80 €	23,05 €
Nivel 4	685,60 €	17,14 €

B. SALARIOS ANUALES

GRUPOS PROFESIONALES	TOTAL ANUAL EUROS
Grupo A	
Nivel 1	18.466,00 €
Nivel 2	15.716,00 €
Nivel 3	14.516,00 €
Grupo B	
Nivel 1	18.466,00 €
Nivel 2	15.716,00 €
Nivel 3	14.516,00 €
Nivel 4	14.353,00 €
Nivel 5	14.050,00 €
Nivel 6	13.993,00 €
Nivel 7	10.284,00 €
Grupo C	
Nivel 1	14.516,00 €
Nivel 2	14.050,00 €
Nivel 3	13.827,00 €
Nivel 4	10.284,00 €

C. JUBILACIONES ANTICIPADAS

	EUROS
-Sesenta años:	9.152,20 €
-Sesenta y un años:	7.780,00 €
-Sesenta y dos años:	6.407,00 €
-Sesenta y tres años:	5.034,00 €
-Sesenta y cuatro años:	3.661,00 €

D. DIETAS

DIETAS	
a) Pernoctando	33,73 euros/día.
b) Sin pernoctación pero comiendo fuera de casa por razón del trabajo	14,50 euros.

ANEJO III**PLAN DE IGUALDAD****Concepto, diagnóstico y objetivo**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

A efectos de lo regulado en el presente convenio, respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, 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.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación, y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007. Siendo los objetivos prioritarios del plan de igualdad las materias que afecten a la igualdad de trato y de oportunidades en:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción.
- Retribuciones.
- Distribución del tiempo de trabajo.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Embarazo o maternidad.

A) Concepto de los planes de igualdad

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptadas 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.

B) Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será 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 estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

Algunas cuestiones susceptibles de ser analizadas en el diagnóstico de situación son:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias del último año y los motivos.
- i) Promociones del último año especificando grupo profesional y puesto a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación del último año y tipo de acciones formativas.
- k) Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción.
- l) Los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C) Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación, podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que 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, y entre otros podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etcétera.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.
- D) Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.

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.

E) Evaluación y seguimiento de las acciones

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una comisión de seguimiento constituida por la dirección de la empresa y la representación sindical de los trabajadores, que se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la comisión paritaria, la cual podrá participar en el seguimiento de los mismos, pues deberá ser informada de la implantación de los planes de igualdad que se lleven a cabo en los sectores afectados por el presente convenio.

Serán, asimismo, cometidos de esta comisión:

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres a participar en la igualdad de oportunidades.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la empresa.

Dentro de las competencias de esta comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

F) Información y difusión de medidas

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Una vez realizada la introducción de esta acta en el articulado del convenio colectivo, las empresas dispondrán de un plazo de un año desde la fecha de publicación del presente convenio colectivo, a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

(03/29.450/18)

