

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 55** *RESOLUCIÓN de 25 de octubre de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Abastecimientos y Servicios Hoteleros, Sociedad Anónima” (ABASA) (código número 28100322012012).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Abastecimientos y Servicios Hoteleros, Sociedad Anónima” (ABASA), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 21 de junio de 2012, 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 149/2011, de 28 de julio, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 25 de octubre de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

ABASTECIMIENTOS y SERVICIOS HOSTELEROS, S.A. (ABASA)**Convenio Colectivo de Empresa**

Capítulo I

*Naturaleza y ámbito de aplicación***Artículo 1. Naturaleza**

El contenido del presente Convenio Colectivo Laboral, ha sido pactado por la Dirección de la empresa Abastecimientos y Servicios Hosteleros, S.A. (ABASA) y la Representación Legal de los Trabajadores (Delegado de Personal) de la misma. En todo caso, lo acordado tendrá naturaleza contractual y por tanto generará obligaciones y derechos para ambas partes. Establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de su personal, incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Artículo 2. Ámbito Personal

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de la Empresa en el momento de su entrada en vigor y a los/las que se contraten durante la vigencia del mismo, incluidos en el ámbito territorial establecido en el Artículo 3.

Se excluyen formalmente del ámbito personal de este Convenio a los trabajadores comprendidos en los artículos 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a), del Real Decreto-Legislativo nº 1/1995 de 24 de marzo, aprobatorio del Estatuto de los Trabajadores, así como a aquellos otros trabajadores en quienes concurren los siguientes requisitos:

1. Que ocupen puestos directivos en la empresa sobre un área funcional completa, al menos de la misma.
2. Que pertenezcan al nivel uno de cotización de la Seguridad Social.

Artículo 3. Ámbito Territorial

Afectará al centro o centros de trabajo que la empresa tenga o pueda tener en la Comunidad de Madrid.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de Enero de 2.012 para los trabajadores que en la fecha de publicación esté vigente su contrato de trabajo, sea cual fuere su fecha de formalización.

Artículo 5. Duración

La duración del presente convenio será de dos (2) años, es decir, alcanzando su vigencia desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2.013, salvo aquellas materias reguladas con un período de vigencia específico.

Artículo 6. Denuncia y Prórroga

Cualquiera de las partes firmantes podrá solicitar la revocación del mismo, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, entendiéndose prorrogado tácitamente, año tras año, si no fuese denunciado mediante comunicación por escrito a la otra parte, así como a la Autoridad Laboral.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo, sin limitación temporal alguna.

Capítulo II

*Condiciones generales de aplicación***Artículo 7. Vinculación a la totalidad**

En el supuesto de que la jurisdicción competente declarase la nulidad de alguno de los artículos de este Convenio, quedarán estos sin efecto subsistiendo el resto de su articulado, entrando en vigor en las fechas en el mismo previstas, y quedando las partes emplazadas para la negociación y nueva redacción de los artículos declarados nulos.

Las condiciones pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente en su cómputo anual.

Si por disposiciones legales o reglamentarias de derecho necesario, se modificaran las condiciones económicas pactadas en el mismo, éstas serán de aplicación cuando estimadas en su conjunto y en cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

Artículo 8. Compensación y absorción

Los beneficios otorgados por el presente Convenio, podrán ser compensados y absorbidos con respecto a situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de la empresa.

Artículo 9. Principio de igualdad en el trabajo

Se respetará el principio de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y no discriminaciones entre hombres y mujeres, tal y como se recoge en la Ley de Igualdad.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Los sujetos vinculados por el presente convenio llevarán a cabo todas las medidas que resulten necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación en el seno de la Empresa.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 10. Competencia organizativa

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 tendrá las funciones que les reconoce el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

Capítulo IV

Ingresos, cobertura de vacantes, promociones y ceses

Artículo 11. Ingresos

La edad mínima de admisión de personal se establece en dieciséis años. Los trabajadores y trabajadoras menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos penosos, nocivos, nocturnos ni horas extraordinarias.

Artículo 12. Período de prueba

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso, se establece de la siguiente forma:

- Ciento ochenta días para el personal técnico titulado.
- Noventa días para el resto del personal, excepto no cualificados.
- Treinta días para el personal no cualificado.

Estos períodos se computarán por días naturales de trabajo efectivo, por lo que no se considerarán a tales efectos los períodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo.

Durante el periodo 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.

Transcurrido el periodo 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 cuatrienios, el tiempo invertido en el periodo de prueba.

Artículo 13 Promoción y ascensos por cobertura de vacantes.

Los ascensos por promoción y cobertura de vacantes serán de libre designación de la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en el presente convenio y la legislación laboral vigente, atendiendo a los criterios de mérito y capacidad, y siempre con respeto al principio de igualdad más arriba indicado.

Artículo 14. Ceses

El cese por baja voluntaria del trabajador deberá ser comunicado a la empresa con un mínimo de quince días de antelación. El incumplimiento de dicho plazo de preaviso, independientemente de su duración, dará lugar a una indemnización a favor de la empresa consistente en una cuantía igual a quince días de salario que la empresa deducirá de la liquidación y finiquito si fuera posible, debiendo el trabajador abonar la cuantía no compensada por dicha vía.

Capítulo V

*Sistema de clasificación profesional***Artículo 15. Clasificación profesional del personal**

Los Trabajadores afectados por el presente Convenio, serán clasificados en los siguientes Grupos Profesionales y Niveles Retributivos, en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y funciones que desarrollen.

El encuadramiento se realizará en cada uno de los grupos profesionales determinados, por interpretación y aplicación de los factores de valoración, y por las tareas y funciones básicas más representativas del trabajo que desarrollen.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este Convenio.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, de los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la Empresa, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores, y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

a) Grupos Profesionales:

- Grupo 5
- Grupo 4
- Grupo 3
- Grupo 2
- Grupo 1

b) Niveles Retributivos:

Del Nivel 3 al Nivel 11 (ambos inclusive).

A cada Grupo profesional podrán corresponder tres niveles retributivos: (A, B o C), en función de la especialidad, nivel de responsabilidad y competencia profesional.

Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los Grupos Profesionales y Niveles Retributivos establecidos en el presente Convenio.

Artículo 16. Aspectos básicos de clasificación

1. Factores de valoración

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado Grupo Profesional son los siguientes:

- a) Conocimientos
- b) Iniciativa/Autonomía
- c) Responsabilidad
- d) Complejidad
- e) Titulaciones

2. Transposición de las actuales categorías profesionales a los Grupos Profesionales y Niveles Retributivos.

Las actuales categorías profesionales quedarán sustituidas por la adscripción de las mismas a los Grupos Profesionales y Niveles Retributivos asignados, conforme queda reflejado en el cuadro de transferencias que se acompaña como anexo nº II.

Capítulo VI

*Modalidades de contratación***Artículo 17. Modalidades de contratación**

La contratación de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre contratación vigentes en cada momento, y a las específicas que figuran en el presente Convenio, comprometiéndose las empresas al respeto y utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 18. Contratos Fijos Discontinuos

La empresa podrá celebrar contratos fijos discontinuos, teniendo en consideración los periodos de máxima actividad, generalmente comprendido entre los meses de Mayo a Diciembre, y a excepción del período vacacional de Agosto, extinguiéndose por lo tanto en los períodos de menor actividad señalados como tales en el calendario laboral con menor jornada.

En esta modalidad de contratación las incorporaciones y ceses se notificarán a los trabajadores con un periodo de 7 días de anticipación.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, por razones de necesidad de la actividad de la empresa o conveniencia del trabajador, se podrán realizar conversiones de contratos ordinarios de jornada completa en contratos fijos discontinuos, cuyo régimen y condiciones, pasarán a regirse por dicha modalidad contractual.

Artículo 19. Contratos de duración determinada

Por lo que respecta a los criterios generales de su regulación se estará a lo dispuesto en el Artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal de desarrollo.

La duración máxima de este contrato será de nueve meses, dentro de un período de doce meses. En caso de que se concierte por un plazo mayor a nueve meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato, pueda exceder de dicho límite. Será suficiente para su validez y eficacia, formalizar dicho contrato haciendo remisión expresa al presente artículo del Convenio Colectivo.

Independientemente de lo estipulado en la ley, se considera apropiada la utilización de este tipo contractual para aquellos supuestos en los que, surja la necesidad de contratación de forma inesperada por un incremento anormal de actividad que exceda el volumen de actividad habitual de la temporada o período de que se trate.

Capítulo VII

Régimen Económico

Artículo 20. Estructura salarial: principios generales

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Presente Convenio, estarán distribuidas, en su caso, entre el Salario Base de Grupo o Salario de Contratación y los complementos del mismo.

Los salarios, establecidos en el presente Convenio Colectivo tienen el carácter de mínimos.

Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño de cargo público, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Artículo 21. Salario base o de Grupo

1. Por salario base o de Grupo se entiende el que retribuye o remunera el trabajo de los respectivos Grupos profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo, por unidad de tiempo o de obra, en función de su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo.

2. Los salarios base de las distintas categorías profesionales son los que se recogen en el Punto 1 de la Tabla económica aneja a este Convenio, como Anexo I del mismo, salvo que por la empresa y el trabajador se hubiese pactado otro superior.

El Salario Base remunera la jornada semanal, mensual y/o anual de trabajo efectivo fijada por Convenio Colectivo o norma legal y los periodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo 22. Complementos salariales

Son complementos salariales las cantidades que deban adicionarse al Salario Base de Grupo o Salario de Contratación por cualquier concepto distinto al de jornada semanal, mensual y/o anual del trabajador y de su adscripción a un Grupo Profesional. Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

A) Personales: Son los complementos derivados de las condiciones personales del trabajador (idiomas, conocimientos específicos, etc.).

B) De Puesto de Trabajo: Son los complementos integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla su actividad profesional y cuya percepción depende, exclusivamente; de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado.

C) Por Calidad o Cantidad de Trabajo: Consistente en las cantidades que percibe el trabajador, por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la Empresa o de un área o sección de la misma.

Artículo 23. Complemento personal de antigüedad

1. Los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad por cada cuatro años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 4 por 100 del sueldo base por cuatrienio.

2. Los cuatrienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primero de Enero del año siguiente a aquél en que se cumpla el cuatrienio.

3. No obstante lo establecido en los puntos 1 y 2 de este precepto, se respetará como condición más beneficiosa:

- a) Los trienios devengados por los trabajadores antes del primero de Enero de 1993, los seguirán percibiendo al 5 por 100 del sueldo base.
- b) Los trienios devengados por los trabajadores durante los años 1993 al 1996, los seguirán percibiendo al 4 por 100 del sueldo base.

4. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 20 a los 20 años.

Artículo 24. Complementos de vencimiento periódico superior al mes (Pagas Extraordinarias).

Las retribuciones básicas establecidas en el presente Convenio, se abonarán a razón de 12 pagas mensuales y dos pagas extraordinarias, de devengo semestral, en proporción al tiempo trabajado (verano: 1 de Enero 30 de Junio, y Navidad: 1 de Julio a 31 de Diciembre), y se abonarán:

- 1ª) verano: durante el mes de julio.
- 2ª) navidad: durante el mes de diciembre.

Dichas pagas extras se abonarán a razón del Salario Base más Antigüedad.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateado su importe en relación con el tiempo trabajado.

Artículo 25. Anticipo de salarios

Si las disponibilidades financieras de la empresa así lo permitiesen, los trabajadores tendrán derecho a la concesión de anticipos por necesidades de fuerza mayor, por un importe máximo de hasta dos mensualidades de su salario, reintegrable de conformidad con lo acordado con la empresa.

Capítulo VIII

Condiciones de trabajo

Artículo 26. Jornada laboral

Con carácter general, se establece una jornada laboral con una duración máxima, en cómputo anual, de 1.800 horas de trabajo efectivo.

De conformidad con lo señalado en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, dicha jornada, en su aplicación diaria, semanal y mensual, podrá ser distribuida con duración irregular a lo largo del año, en función de la estacionalidad de la actividad y las necesidades del servicio. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en dicho Estatuto.

La jornada podrá ser continuada o partida. Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. La jornada continua podrá ser establecida a turnos de mañana y tarde, en cuyo caso comprenderá un período de descanso de 15 minutos.

La jornada pactada en el presente Convenio es la que se concreta en el calendario laboral acordado, que se adjunta al presente Convenio como Anexo III, sin perjuicio de las modificaciones que se puedan introducir por acuerdo entre los Representantes de los Trabajadores y de la Empresa.

Los días no laborables del año, en los que por necesidad del servicio hubiese que trabajar, las jornadas se efectuarán en horario continuado, y se computarán como horas extraordinarias compensables preferentemente con tiempo de descanso, en períodos de baja actividad.

Artículo 27. Horarios de trabajo

Los horarios de trabajo del personal, serán facultad de la Dirección de la Empresa, sin más limitaciones que las determinadas por las normas legales sobre la materia y lo pactado en el presente Convenio.

El horario podrá ser establecido en jornada continuada o partida, según las estacionalidad y necesidades del servicio.

En los meses por todos conocidos como "temporada baja", para los que en el calendario laboral pactado se establecen jornadas de 5/6 horas diarias, se realizará mediante turnos de trabajo, para los cuales se fijan, a modo de referencia, los siguientes horarios:

- Mañana: de 8 a 14 horas, ó de 9 a 15 horas.
Tarde: de 15 a 21 horas, ó de 16 a 22 horas.

Para el resto de los meses del año la jornada se realizará en régimen de jornada partida y el horario de referencia será:

Mañana: de 8 a 13 horas.

Tardes: de 15 horas hasta el término de la jornada, según lo establecido en el calendario laboral.

La Empresa, con 24 horas de antelación, comunicará verbalmente, a través de sus encargados, los cambios inherentes al horario de referencia, y la necesidad de realizar, en su caso, horas extraordinarias, con el fin de acomodarse a los horarios de los servicios demandados.

Artículo 28. Horas extraordinarias

Se acuerda la realización de las horas extraordinarias necesarias, por encima de los horarios establecidos, cuando ello sea necesario a requerimiento de las necesidades del servicio, según el criterio de la Empresa; con la única limitación de la legalmente exigida por la regulación sobre la materia y en lo que a jornada máxima legal se refiere.

Las horas realizadas en exceso sobre la duración de la jornada pactada en el presente Convenio, según los horarios establecidos en el calendario laboral anexo, serán consideradas horas extraordinarias, realizándose su compensación preferiblemente con tiempo de descanso en períodos de baja actividad.

Artículo 29. Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones, o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo trabajado dentro del año; cuyo disfrute se realizará en dos períodos de 15 días de duración, cada uno de ellos. Uno de dichos períodos de 15 días disfrutará durante los meses de enero a marzo o en el mes de noviembre, y el otro período de los 15 días restantes durante el mes de agosto.

Las vacaciones no comenzarán en día no laborable, salvo pacto individual en contrario entre empresario y trabajador.

Capítulo IX

Permisos y licencias

Artículo 30. Permisos Retribuidos

Los trabajadores amparados por este convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos por las causas y en los términos, condiciones y demás requisitos establecidos en el artículo 37, apartados 3 y 4, del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales sobre la materia.

Suspensión del contrato

Artículo 31. Licencias sin derecho a retribución

El trabajador que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a tres. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

Su solicitud deberá realizarse con una antelación mínima de un mes y su concesión y plazo de disfrute será de libre decisión de la empresa en base a las circunstancias de la actividad.

Artículo 32. Excedencias

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.

1) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año 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 a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2) La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo como antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

3) Quienes ostenten cargo electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la finalización de su excedencia voluntaria causará baja definitiva en la empresa.

CAPÍTULO X

*Disposiciones varias***Artículo 33. Uniformidad y prendas de trabajo**

El personal de la Empresa deberá ir debidamente uniformado con las prendas de trabajo que, a tal fin, la Empresa facilita anualmente. Se mantendrá en todo momento el perfecto estado de aseo limpieza.

Para ello, la empresa facilitará al personal, anualmente, dos pantalones, dos camisetas y dos sudaderas.

Será responsabilidad de los trabajadores el mantenimiento y buen uso de las citadas prendas de trabajo.

Artículo 34. Cuidado del vehículo

El personal de la Empresa que utilice o tenga vehículos de la Empresa a su cargo, será responsable de su cuidado y conservación; ocupándose de su limpieza y de la situación de su mantenimiento, y responsabilizándose del cumplimiento de las normas de tráfico y aparcamiento, cuyas multas asumirán en caso de sanción por su incumplimiento.

Artículo 35. Ayuda a comida por exigencias del servicio

El trabajador que debido a la continuidad del trabajo, por necesidades del servicio, hubiera de comer en lugar de su realización, la empresa le abonará el importe del gasto realizado, hasta un tope máximo de:

Desayuno: 2,50.-euros.
Comida/cena: 12,00.-euros.

Para la generación del derecho al abono del importe del desayuno será requisito imprescindible que la jornada se hubiera iniciado antes de las 7,00 horas, y

no se haya empleado más de 15 minutos de tiempo en el mismo. Para el derecho al abono del gasto de la comida y/o cena, será requisito exigible que su necesidad haya sido debida la continuidad del trabajo, y se emplee menos de una hora de tiempo en dicha comida o cena, el cual tendrá la consideración como tiempo de trabajo efectivo.

Su abono se realizará previa justificación mediante el correspondiente ticket o factura, debidamente autorizado por el superior inmediato. Siempre con los topes máximos anteriormente indicados, independientemente de que el del ticket o factura presentada a su cobro fuese superior.

En los supuestos de jornada partida la Empresa no vendrá obligada al abono de gastos por dichos conceptos.

Artículo 36. Complementos por Incapacidad temporal

Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social, se tendrán en cuenta las siguientes mejoras:

1. En las enfermedades sin baja con aviso al empresario, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario, sin que ese beneficio pueda exceder de cuatro días al año. Lo señalado en ese punto será computable a los efectos establecidos en el punto 2 de este precepto para las enfermedades o accidentes a que se refieren los apartados a), b) y c).

La empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social, en los casos y porcentajes que a continuación se expresan:

a) Enfermedades o accidentes no laborales de duración inferior a cuatro días

En caso de enfermedad justificada, con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por las disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días por año. A efectos del cómputo del plazo de los cuatro días deberán tenerse en cuenta los que se hubiesen disfrutado con arreglo al punto 1.

b) Enfermedades o accidentes no laborales superiores a tres días

Durante los tres primeros días:

1º) En el caso de que el trabajador con anterioridad a esta baja hubiese tenido otras bajas en las que hubiera agotado los cuatro días a que se refiere el punto 1 y el apartado a) de este punto, la empresa no abonará nada.

2º) En el caso de que el trabajador con anterioridad a esta baja hubiese tenido otras bajas en las que no hubiese agotado los tres días a que se refiere el punto 1 y el apartado a) de este punto 2. En este caso la empresa sólo complementará hasta el 100 por 100 del salario los días que resten para completar los cuatro.

3º) En el caso de que el trabajador con anterioridad a esta baja no hubiese tenido otras bajas, la empresa, durante estos tres días, complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario.

Durante los días 4 al 15 inclusive, la Empresa abonará al trabajador;

- Hasta el día 15 de la baja, el 70% por 100 de su base de cotización a la Seguridad Social en el mes anterior a la baja.
- Desde el día 16 en adelante, la Empresa no abonará complemento alguno a las prestaciones de la Seguridad Social; repercutiendo en las pagas extras la parte proporcional del período de baja.

c) Enfermedades profesionales o accidentes de trabajo

En caso de I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta alcanzar el 100% del devengo salarial por el período correspondiente.

CAPÍTULO XI

Régimen Disciplinario

Artículo 37. Sanciones

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intenciones en leves, graves o muy graves.

Artículo 38. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) El descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- b) De una a tres faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
- e) Pequeños descuidos en la conservación de material.
- f) No atender al cliente con la corrección y diligencias debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- h) Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- i) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- j) La falta de aseo y de limpieza personal.
- k) La embriaguez ocasional.

Artículo 39. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.
- b) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para los clientes, compañeros de trabajo y/o la Empresa se considerarán como faltas muy graves.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajador o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- f) Descuido importante en la conservación del material o bienes de la empresa a su cargo.
- g) Falta de respeto o consideración a los clientes y compañeros de trabajo.
- h) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- i) La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- j) La reincidencia en más de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un semestre.

Artículo 40. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
- b) Faltar al trabajo más de dos días en un mes, cuatro en periodo de seis meses o seis durante el año, sin justificar.
- c) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- d) Faltar más de dos días al trabajo, si de ello se derivara grave perjuicio para la Empresa y/o para los compañeros de trabajo.

- e) 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.
- f) La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
- g) Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
- h) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
- i) La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
- j) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
- k) Revelar a elementos extraños a la empresa, datos de reserva obligada.
- l) Los malos tratos de palabra u obra, la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares así como a los compañeros y subordinados.
- m) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado la atención repetidamente al trabajador o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realizan su trabajo en el mismo local que aquél.
- n) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- o) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- p) El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el nombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
- q) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- r) En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Artículo 41. Régimen de sanciones

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 42. Sanciones máximas

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

1.- Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.- Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- b) Cambio de centro de trabajo.

3.- Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Despido.

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.

Artículo 43. Procedimiento sancionador

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien 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 ó Delegado de Personal; ó 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 iniciara con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designara al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por este 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 expresara 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 cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

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.

Artículo 44. Prescripción

La facultad de las empresas para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo o firmar el enterado, el sancionado o en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días, en las graves a los veinte días y en 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.

CAPÍTULO XII

Derechos de Representación Sindical

Artículo 45. Garantías sindicales

Los Representantes Legales de los Trabajadores estarán amparados por las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) les reconocen.

Artículo 46. Órganos de representación

Los órganos de representación de los trabajadores en la empresa serán los que establezca la legislación laboral vigente en cada momento, en función de la plantilla y demás requisitos exigibles.

Artículo 47. Competencias de los Representantes de los Trabajadores

Los Delegados de Personal y Comités de Empresa tendrán las competencias y atribuciones que la legislación laboral sobre la materia les conceda en cada momento, y específicamente las reconocidas en el artículo 64 del EE.TT.; Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones complementarias.

Artículo 48. Cuotas sindicales

La Empresa podrá descontar, a requerimiento de los trabajadores, las cuotas sindicales en la nómina.

Artículo 49. Horas sindicales

Los Representantes Legales de los Trabajadores tendrán derecho a la utilización de las horas sindicales legalmente establecidas para los fines propios de su representación, y en los términos y con los requisitos establecidos en las mismas.

CAPÍTULO XIII

Comisión paritaria

Artículo 50. Comisión Paritaria

Las partes negociadoras, conscientes de la necesidad de seguir desarrollando un clima de colaboración y buenas relaciones laborales, están de acuerdo en crear una Comisión Paritaria compuesta por un representante de los trabajadores, y otra en representación de la Empresa, con el fin de analizar y dirimir las discrepancias que pudieran surgir en la interpretación del contenido del presente convenio, sin perjuicio de las acciones legales que las leyes y demás disposiciones les otorguen.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

- 1.- Interpretar el Convenio.
- 2.- Impulsar y desarrollar la innovación en los métodos de trabajo para la mejora del servicio y la actividad de la empresa.
- 3.- Todas aquellas otras que la legislación vigente les atribuya.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL

Legislación supletoria

En lo no regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en la demás Legislación Laboral Vigente.

Firmado:

Por la Empresa

Por los Trabajadores

Ramón Linares Medina

Reginaldo Sipi Trigo

ANEXO I

TABLAS SALARIALES VIGENTES PARA LOS EJERCICIOS 2012 Y 2013

SALARIOS BASE O DE GRUPO

	Mensual	Anual
Grupo V	1.500,00 euros	21.000,00 euros
Grupo IV- A	1.225,00 euros	17.150,00 euros
Grupo IV- B	909,11 euros	12.727,54 euros
Grupo III	909,11 euros	12.727,54 euros
Grupo II	867,80 euros	12.149,20 euros
Grupo I	778,19 euros	10.894,16 euros

ANEXO II

Equiparación de categorías y Grupos Profesionales

Los grupos profesionales estarán integrados por las siguientes categorías:

GRUPO V: Encargado General, Jefe de Personal, Jefe de Ventas, Jefe de Compras, Jefe Administrativo.

GRUPO IV: Nivel A: Oficiales Administrativos.

GRUPO IV: Nivel B: Jefe de Almacén.

GRUPO III: Jefe de equipo, Conductor con carnet clase C o superior.

GRUPO II: Conductor carnet clase B, Montador, Auxiliares Admtvos.

GRUPO I: Mozo de almacén, Limpiador, Vigilante.

ANEXO III

CALENDARIO Y JORNADA LABORAL AÑOS: 2012- 2013

Día	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Octubre	Noviemb.	Diciemb.
1		5	5			9		7	5	7		5
2	5	5	5	5		5	9	7		7	5	
3	5	5	5	5	7		9	7	9	7	5	5
4	5	4		5	7	9	9	5	9	7		5
5	5		5		5	9	9		9	7	5	5
6		5	5			9	9	5	9	5	5	
7	5	5	5	5	7	9	5	5	9		5	5
8		5	5		7	9		5	5	7	5	
9	5	5	5	5	7	5	9	5		7	5	
10	5	5	5	5	7		9	5	9	7	5	5
11	5	4		5	7	9	9	5	9	7		5
12	5		5	5	5	9	9		9		5	9
13	5	5	5	5		9	9	5	9	5	5	9
14	5	5	5	5	7	9	5	5	9		5	9
15		5	5		7	9			5	7	5	5
16	5	5	5	5	7	5	9	5		7	5	
17	5	5	5	5	7		9	5	9	7	5	9
18	5	4		5	7	9	9	5	9	7		9
19	5			5	5	9	9		9	7	5	9
20	5	5	5	5		9	9	5	9	5	5	9
21	5	5	5	5	7	9	5	5	9		5	9
22		5	5		7	9		5	5	7	5	5
23	5	5	5	5	7	5	9	5		7	5	
24	5	5	5	5	7		9	5	9	7	5	7
25	5	4		5	7	9	9	5	9	7		
26	5		5	5	5	9	9		9	7	5	7
27	5	5	5	5		9	9	7	9	5	5	7
28	5	5	5	5	7	9	5	7	9		5	7
29		5	5		7	9		7	5	7	5	5
30	5		5	5	9	5	9	7		7	5	
31	5		5		9		9	7				5
Total	125	121	130	115	171	214	218	146	205	167	125	155

(03/39.474/12)

