

A los efectos de considerar si se superan los límites cuantitativos establecidos en el apartado anterior, se sumarán las cuantías de todas las subvenciones concedidas por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra o sus organismos públicos en el año natural. En el caso de subvenciones cuyo pago se haga en diferentes anualidades, se computará a estos efectos la cantidad concedida en cada ejercicio presupuestario y no la suma total. La cifra de negocio o presupuesto anual de referencia, será la que tenga menor importe entre las siguientes magnitudes:

- La cifra de negocio o presupuesto ejecutado del año anterior.
- En su caso, la cifra de negocio o presupuesto aprobado por el órgano competente de la entidad en el ejercicio de concesión de la subvención.

Las entidades receptoras de subvenciones que se encuentren sujetas a la obligación de transparencia al concurrir los supuestos previstos, deberán comunicar la información que se relaciona a continuación:

- Composición de los órganos de gobierno, administración y dirección de la entidad.
- Relación de los cargos que integran dichos órganos.
- Las retribuciones brutas y demás compensaciones económicas, percibidas de la entidad en el año anterior por cada uno de los cargos, desglosadas por conceptos. En el caso de entidades de nueva creación la información será de las que figuren en sus presupuestos o plan económico-financiero.
- El régimen de dedicación a las funciones de gobierno, administración y dirección, de cada uno de sus cargos.
- Una copia de las últimas cuentas anuales de la entidad beneficiaria.

La información referida se presentará firmada por el representante legal de la entidad beneficiaria de forma telemática a través del Registro General Electrónico del Gobierno de Navarra y se dirigirá a la unidad administrativa que gestiona la subvención. El plazo para la remisión de la información será de un mes contado desde la notificación o, en su caso, fecha de publicación de la resolución de concesión de la subvención.

Dicha información será accesible durante 1 año desde su publicación en el Portal de Gobierno Abierto de Navarra, con el límite de 15 meses desde su entrada en el órgano gestor de la información. Transcurrido dicho plazo, la unidad responsable de su publicación la retirará de oficio, y si no lo hiciera, la entidad beneficiaria podrá solicitar su retirada, que deberá producirse en el plazo máximo de un mes desde la solicitud.

En el caso de que la entidad no se encuentre sujeta a la obligación de transparencia al no darse los supuestos previstos deberá presentar una declaración en tal sentido.

En el caso de que la entidad sea beneficiaria de sucesivas subvenciones en el mismo ejercicio, no será preciso reiterar la información con ocasión de cada subvención, salvo que hayan cambiado los datos que se facilitaron inicialmente.

Sin perjuicio de las eventuales consecuencias sancionadoras que se pudieran derivar del incumplimiento de las obligaciones de información por el beneficiario, este incumplimiento impedirá el abono de la subvención concedida, incluidos los anticipos y conllevará, en su caso, el reintegro de las cantidades percibidas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.1 c) de la Ley Foral de Subvenciones.

ANEXO II

[Declaración sobre la obligación de transparencia](#) (PDF).

F1715056

Extracto de la Resolución 1687/2017, de 21 de diciembre, del Director General de Desarrollo Rural, Agricultura y Ganadería, que aprueba las bases reguladoras y la convocatoria de subvenciones a la suscripción de los seguros agrarios incluidos en el Plan de Seguros Agrarios Combinados de 2018 (39.º Plan).

Nota: El texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index>). BDNS (Identificación): 377375 y en el apartado "Subvenciones, ayudas y becas" de este mismo Boletín.

Pamplona, 21 de diciembre de 2017.–El Director General de Desarrollo Rural, Agricultura y Ganadería, Ignacio Gil Jordán.

F1715067

1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

RESOLUCIÓN 117C/2017, de 24 de noviembre, de la Directora General de Política Económica y Empresarial y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Sector Comercio de Alimentación de Navarra.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector Comercio de Alimentación de Navarra (Código número 31001605011981), que ha tenido entrada

en este Registro con fecha 12 de septiembre de 2017, suscrito el 30 de junio de 2017 por la representación empresarial y parte de la sindical del mismo (U.G.T. y CC.OO.), subsanado con fecha 13 de octubre de 2017, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.
- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 24 de noviembre de 2017.–La Directora General de Política Económica y Empresarial y Trabajo, Izaskun Goñi Razquin.

[Convenio Colectivo del Sector Comercio de Alimentación de Navarra](#) (PDF).

F1713808

RESOLUCIÓN 122C/2017, de 28 de noviembre, de la Directora General de Política Económica y Empresarial y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Florette Meal Solutions, S.L.U. para el centro de trabajo de Arguedas.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Florette Meal Solutions, S.L.U., para el centro de trabajo de Arguedas (Código número 31101342012017), que ha tenido entrada en este Registro con fecha 7 de marzo de 2017, suscrito el 27 de diciembre de 2016 por la representación empresarial y sindical de la misma, y subsanado con fechas 2 y 27 de octubre de 2017, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.
- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 28 de noviembre de 2017.–La Directora General de Política Económica y Empresarial y Trabajo, Izaskun Goñi Razquin.

[Convenio Colectivo de la empresa Florette Meal Solutions, S.L.U., para el centro de trabajo de Arguedas](#) (PDF).

F1800231

RESOLUCIÓN 124C/2017, de 7 de diciembre, de la Directora General de Política Económica y Empresarial y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector Comercio del Metal de Navarra.

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector Comercio del Metal de Navarra (Código número 31002005011982), que ha tenido entrada en este Registro con fecha 9 de noviembre de 2017, suscrito el 26 de octubre de 2017 por la representación empresarial (Asociación de Empresarios de Ferretería de Navarra y Asociación de Distribuidores de Material Eléctrico de Navarra) y parte de la sindical del mismo (U.G.T. y CC.OO.), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.
- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 7 de diciembre de 2017.–La Directora General de Política Económica y Empresarial y Trabajo, Izaskun Goñi Razquin.

ACTA DE SUBSANACIÓN CONVENIO COMERCIO METAL DE NAVARRA

En Pamplona (Navarra), a 26 de octubre de 2017, se reúne la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector Comercio del Metal de Navarra, con la asistencia de los representantes que a continuación se relacionan:

Por la Asociación de Empresarios de Ferretería de Navarra:

- Don Juan Ramón Doral Brun.

Convenio Colectivo del Sector Comercio de Alimentación de Navarra

Boletín Oficial de Navarra número 9, de 12 de enero de 2018

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE NAVARRA

CAPÍTULO PRELIMINAR

Determinación de las partes

El presente convenio colectivo se concierta por los representantes designados por la Asociación de Detallistas de Alimentación de Navarra (ADANA) y por la Asociación de Empresarios de Supermercados y Grandes Superficies de Alimentación de Navarra como parte económica, y de las Centrales Sindicales Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT) y de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO.) como integrantes de la parte social.

CAPÍTULO PRIMERO

*Ámbito de aplicación, vigencia***Artículo 1. Ámbito.**

A) El presente Convenio afectará a todas las Empresas que tengan centro de trabajo en Navarra, dedicadas a la actividad de detallistas de ultramarinos, autoservicios y supermercados de alimentación y comercios dedicados a la venta de pescado fresco, frutería y congelados. Así como a las Empresas afiliadas a las Asociaciones firmantes dedicadas a Pescaderías, Congelados y Fruterías.

B) Concurrencia de convenios:

Las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio sectorial, consideran pertinente ponerlo en valor como elemento generador de reglas colectivas que garanticen, tanto la igualdad de oportunidades para los trabajadores como la transparencia en los procesos de competencia entre empresas.

El presente convenio sectorial autonómico tendrá prioridad aplicativa sobre las materias que se puedan someter a negociación en su ámbito y que no están recogidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, al considerarse éste Convenio como una herramienta fundamental de las relaciones laborales, y de la competitividad de nuestro sector.

Para ello, las partes se obligan a incorporar al presente convenio las fórmulas legales que conforme al ordenamiento jurídico vigente y a la futura jurisprudencia obliguen y permitan dotar de una equidad competitiva salarial que garantice un mismo nivel mínimo de competencia en lo referido a salarios y coste salarial anual (en proporción a la jornada trabajada), es decir, que el presente convenio colectivo pueda regular, si la normativa legal lo permite, las condiciones laborales para todas las empresas reguladas y recogidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Artículo 2. Vigencia.

A) El presente Convenio entrará en vigor, el día de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, salvo su vigencia, retribuciones y la jornada como elemento esencial de la estructura y reglas de concurrencia de convenios que serán de aplicación desde el 1 de enero del año 2015, previos los trámites legales pertinentes.

Las revisiones salariales originadas por los aumentos salariales establecidos en el presente convenio se realizarán conforme a lo dispuesto en el artículo 10 (retribuciones).

El presente convenio tendrá una duración de 4 años, desde el 1 de enero del año 2015 hasta el 31 de diciembre del año 2018, ambos inclusive.

B) El convenio se entenderá denunciado de forma automática desde la fecha de publicación del presente convenio.

C) A los efectos previstos en el artículo 86.3 del E.T. y una vez finalizada la vigencia del convenio este mantendrá su vigencia íntegramente hasta que las partes no acuerden expresamente un nuevo Convenio Colectivo.

En caso de transcurridos cuatro años desde la finalización de la vigencia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo las partes en el plazo máximo de 15 días deberán someterse a una mediación en el Tribunal Laboral de Navarra u organismo que le sustituya.

En el supuesto de que transcurridos un mes desde que, cualquiera de las partes, intente la mediación y ésta no se haya producido o no haya existido acuerdo expreso, las partes se obligan a someterlo a un arbitraje de ese mismo organismo, cuyo laudo será vinculante para las partes, incluso para aquella que no se hubiese sometido a dicho arbitraje.

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización del trabajo, periodo de prueba, grupos profesionales, modalidades de contrato, contrato de trabajadores de E.T.T., ascensos, movilidad funcional y ceses

Artículo 3. Organización del trabajo.

Teniendo en cuenta que el sector al que se destina el presente convenio, y consecuentemente las Empresas en él comprendido, tienen su base real en el buen servicio dedicado fundamentalmente a la atención al público, será norma de obligatoria exigencia, además de las señaladas por la ley, la del esmerado trato a la persona del cliente y al servicio solicitado por él. A tal fin, además, se evitarán actos entre personas de la empresa que, realizados en presencia de clientes, suponga falta de respeto a aquellos, u ocasionen su inasistencia, como tales.

Artículo 4. Periodo de prueba.

Salvo aquellos contratos de trabajo que tengan un periodo de prueba establecido por el Estatuto de los Trabajadores la duración del periodo de prueba será la siguiente:

–6 meses para técnico titulados, profesionales entendidos como tales, los encargados y responsables de sección, y los trabajadores que realicen su trabajo en las secciones de carnicería, pescadería, charcutería y frutería.

–2 meses para el resto de contratos.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, durante su transcurso.

Artículo 5. Grupos profesionales.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos específicos que los definen:

Grupo I

Están comprendidos en este grupo aquellos que ejerciendo tareas de gerencia en la Empresa, coordinan, dirigen, establecen y crean políticas generales, marcando objetivos y determinando modos de obtenerlos, pudiendo afectar a un Área, Dirección o Jefatura básica de la Organización.

Categorías integradas en este grupo:

- Director General o Gerente.
- Directores de Departamento.

Grupo II

Están comprendidos en este grupo, aquellos puestos cuyas decisiones y actuaciones están sujetas a prácticas y procedimientos amplios, con alto grado de autonomía, partiendo de directrices generales, ejerciendo supervisión a través de mandos intermedios, a fin de corregir los objetivos operacionales marcados.

Categorías integradas en este grupo:

- Jefe de Departamento.
- Jefe de Almacén Central.

Grupo III

Están comprendidos en este grupo, aquellos puestos cuya actividad se desarrolla bajo especificaciones precisas, y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, y para cuyo desarrollo se requiere una pericia o habilidad sistemática en actividades y/o procesos técnicos, comerciales, informáticos o administrativos, estando o no estandarizados.

Categorías integradas en este grupo:

- Jefes de Sección.
- Supervisor.

Grupo IV

Están comprendidos en este grupo aquellos trabajos con cualificación que exigen iniciativa y conocimiento total de su oficio o profesión, responsabilizándose del trabajo y pudiendo aplicar la solución a cada situación, así como la coordinación de las tareas de un equipo, participando en la ejecución de las mismas.

Quedan integrados en este grupo aquellos trabajadores incluidos en el grupo V, que además de realizar las funciones propias de ese grupo y en concreto de la categoría de dependiente, realiza habitualmente, un conjunto de tareas homogéneas con mayor responsabilidad, tales como: Organizar trabajo y tramitar pedidos y llevar registros y controles de establecimiento y cierre y arqueo de caja, etc.

Categorías integradas en este grupo:

- Oficiales Administrativos.
- Programadores.
- Dependiente-Responsable de Centro de Trabajo.

Grupo V

Están comprendidos en este grupo aquellos puestos que deben ejecutarse bajo instrucciones concretas, con dependencia jerárquica y funcional.

Categorías integradas en este grupo:

- Auxiliar Administrativo.
- Telefonista.
- Mozo-Peón.
- Conductor-Repartidor.
- Reponedores.
- Dependientes.
- Auxiliares de Caja.
- Vigilantes.
- Rotulistas.
- Envasadores.

Los conductores-repartidores mayores de 22 años, percibirán un complemento de puesto de trabajo, cuya cantidad se indica en el anexo correspondiente a las retribuciones y que estará sujeta a los incrementos de convenio.

Grupo VI

Están incluidos en este grupo, aquellos puestos que no precisan cualificación alguna para su desarrollo.

Categorías integradas en este grupo:

- Ayudantes.
- Aprendices.

El ayudante ascenderá a dependiente y a percibir las retribuciones correspondientes al grupo V, después de haber trabajado 12 meses en alguna empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente convenio, desarrollando la actividad de ayudante.

El trabajador deberá justificar el tiempo de trabajo con cualquier documento que acredite su permanencia (contrato de trabajo, nóminas, etc.).

Artículo 6. Modalidades de contrato.

Las modalidades del contrato serán las establecidas y reguladas en los artículos 10, 11, 12 y 13 del vigente E.T. y normas complementarias salvo las siguiente salvedades.

6.1. Contratos formativos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del E.T. y disposiciones complementarias siendo la duración del contrato de un mínimo de 6 meses y de un máximo de 24 meses. La empresa determinará la distribución de la formación en régimen de alternancia o concentración del mismo respecto al tiempo de trabajo efectivo, pudiéndose concentrar la formación teórica en el periodo final de la duración del contrato.

6.2. Contratos de interinidad.

Se utilizará para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, incluyéndose los periodos de ausencia por: descansos, permisos, vacaciones, etc., así como para cubrir vacantes hasta su cobertura definitiva.

6.3. Contrato a tiempo parcial.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas tanto para ampliar las horas diarias de apertura de establecimientos como los días que por entenderse comerciales precisen estar abiertos para atender al público y no pudiendo dar el servicio con el personal de la plantilla, podrán contratar personal para realizar estos servicios, bien mediante contratos eventuales o bien mediante contratos a tiempo parcial, debiendo celebrarse estos con un mínimo de 12 horas semanales o 48 mensuales, estableciéndose en dicho contrato, el centro o centros donde prestará el servicio, así como los días y su horario, durante la vigencia del contrato, podrá modificarse dichas condiciones de mutuo acuerdo entre las partes. El personal así contratado devengará, por hora de prestación de servicio, una retribución igual que la que correspondiera, en las tablas del presente convenio para cada Grupo Profesional.

En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, a igualdad de condiciones y aptitudes profesionales, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno.

En caso de jornadas a tiempo parcial la jornada se calculará conforme a la siguiente fórmula:

$$\% \text{ jornada} = \frac{\text{N.º horas semanales pactadas} \times 45,66125 \text{ semanas/año} \times 100^*}{1.734 \text{ horas}}$$

(*) Siendo 45,66125 el resultado de dividir la jornada máxima anual de 1.826 horas y 27 minutos por la jornada semanal de 40 horas establecida en el Estatuto de los Trabajadores: $1.826,45/40 = 45,66125$ semanas/año.

6.4. Contratos de duración determinada.

Circunstancias de la producción: Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, como pueden ser víspera de Navidad o de San Fermín o de las fiestas patronales de la localidad, vacaciones del personal, o acumulación a causa de ofertas, podrán concertarse contrataciones al efecto, por circunstancias de la actividad, por un tiempo máximo de 9 meses, dentro de un periodo de 12 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 9 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

6.5. Contrato de relevo.

Con el fin de favorecer el empleo, aquellos trabajadores que cumplan los requisitos exigidos por la Seguridad Social, tendrán derecho a jubilarse parcialmente y todo ello al amparo del artículo 166.2 de la Ley de la Seguridad Social y el artículo 12.6 del estatuto de los trabajadores.

La empresa concertará un contrato de relevo, entendiendo como tal, el celebrado con una persona desempleada o que tuviese concertada con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

Para poder facilitar y agilizar este tipo de contratación, y según lo dispuesto en el artículo 12.7 d) del vigente Estatuto de los Trabajadores, la persona contratada mediante el contrato de relevo, podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del jubilado parcialmente, siempre y cuando exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e de la Ley General de la Seguridad Social.

Dicho trabajador sustituto pasará a ser fijo de plantilla cuando se produzca la jubilación total y todo ello, al amparo de lo dispuesto en el artículo 12, apartado 6.º del Estatuto de los Trabajadores o disposiciones que la sustituyan.

En cuanto a la jubilación anticipada y parcial, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 7. Contrato de Trabajadores de E.T.T.

A partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, las Empresas afectadas por este Convenio cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que correspondan a sus trabajadores en virtud del presente Convenio Colectivo.

Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición, celebrado entre la Empresa de trabajo temporal y la Empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.

Los contratos sólo se podrán celebrar para sustituciones, por circunstancias de producción y por un máximo de 4 meses al año y trabajador.

Artículo 8. Ascensos y movilidad funcional.

a) Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional, se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno u otro sexo.

Cuando el trabajador prestara servicios continuados en categoría superior durante seis meses en un año u ocho meses en dos años, sean o no continuados se producirá el ascenso automático de categoría, siempre que la superior actividad desarrollada no se derive de la suplencia de un trabajador con derecho a la suspensión de su contrato.

Cuando se produzca una vacante en categorías superiores, se tendrá en cuenta para cubrirla lo siguiente:

- Antigüedad en la empresa.
- Titulación adecuada y valoración de la misma.
- Desempeño de funciones.

En todo caso, entre la Dirección de la Empresa y la representación sindical podrán cumplimentar con otras normas para cubrir dichas vacantes de categoría superior.

b) La movilidad funcional se llevará a efecto según las necesidades de organización, dentro de las categorías equivalentes o comprendidas en un mismo grupo profesional.

De conformidad con el artículo 26 de la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y como consecuencia de la protección de las trabajadoras en estado de embarazo, parto reciente y lactancia natural, cuando se precise la adaptación del puesto de trabajo o las condiciones del mismo, a dicho estado, 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 reincorporación al anterior puesto.

En todo lo no previsto en éste artículo se estará a lo dispuesto en el actual artículo 26 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 8 bis. Movilidad geográfica y desplazamientos temporales.

1. Traslados definitivos que exijan cambio de residencia habitual:

En el supuesto de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa, que exijan un cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. No se considerará que se produce traslado que exija cambio de residencia cuando el trabajador sea

cambiado de lugar de trabajo dentro de una distancia que no exceda de 25 kilómetros desde el centro de trabajo.

Agotados los trámites y plazo legalmente previstos, y una vez que el traslado sea ejecutivo, el trabajador tendrá derecho a la compensación económica por los gastos de desplazamiento del interesado y familiares que convivan, y por tanto tengan que desplazarse con él, y los de transporte de mobiliario, ropa, enseres, etc. Así como los gastos de alojamiento durante el tiempo necesario, con un máximo de un semestre, hasta instalarse en su nuevo domicilio; o bien, de acuerdo entre las partes, este último derecho se podrá sustituir por un permiso retribuido de 10 días como mínimo para buscar un nuevo domicilio.

2. Desplazamientos temporales:

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta a la de su domicilio habitual, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En este supuesto, los trabajadores que por necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo distintos del habitual conforme a lo anteriormente contemplado, percibirán en concepto de dietas las cantidades siguientes:

15,00 euros en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio. 30,00 euros, en el supuesto de realización de las dos comidas del día.

En el supuesto de que fuese necesario pernoctar fuera del domicilio habitual, éste se compensará en su totalidad, previa presentación de la factura correspondiente.

Los trabajadores afectados tendrán derecho además a la compensación de los gastos invertidos en la utilización de los medios públicos de transporte para su desplazamiento. Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice medios propios de transporte, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización de su vehículo particular la cantidad de 0,32 euros por kilómetro.

El importe de las dietas y kilometraje aquí reflejado entrará en vigor a partir de la firma del convenio y, será objeto de revisión anual en el mismo porcentaje de incremento experimentado en el convenio para cada año.

3. Información a la Representación Legal de los trabajadores:

Artículo 40.1, 40.2, TRET sobre movilidad geográfica, de los traslados de trabajadores por razones técnicas u organizativas, se informará a la RLT con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. En el caso de traslados colectivos se informará previamente al periodo de consulta.

4. Traslado de centro:

Los traslados de centro de trabajo del personal podrán efectuarse:

1.º A solicitud del trabajador interesado: En este supuesto, aun existiendo movilidad geográfica, no procederán las indemnizaciones establecidas en el artículo anterior.

2.º Por permuta del puesto de trabajo: Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa y categoría o grupo profesional podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

3.º Por acuerdo entre empresa y trabajador: En materia de compensación de gastos por traslado se estará en este caso a lo que pacten las partes.

4.º Por necesidades del servicio: En este caso, el cambio de centro de trabajo puede producirse:

De forma coyuntural:

a) Para atender la necesidad coyuntural de apertura o aperturas de nuevos centros o establecimientos comerciales, por el tiempo preciso para ello, que no podrá exceder de tres o cuatro semanas según las circunstancias que concurren.

b) Para atender otras necesidades coyunturales (ausencias no previsibles, incapacidades temporales, licencias retribuidas y no retribuidas) se cubrirá en primer término por el personal que sin centro de trabajo fijo tengan entre sus principales tareas las de sustituir personal con Grupo profesional equivalente. Si no fuese posible, el cambio de centro será por el tiempo mínimo imprescindible para cubrir esta necesidad, preavisándolo al trabajador en el plazo que sea posible hacerlo.

De forma estructural:

c) Para atender necesidades del servicio no coyunturales: siendo, en este supuesto, aplicables las siguientes condiciones:

1. La empresa podrá variar libremente el lugar de prestación de servicios de los trabajadores en los municipios en los que tenga diferentes centros, en el área de Pamplona o en sus municipios limítrofes siempre que los centros, el de origen y el de destino, no disten más de 25 kilómetros.
2. En este caso, la empresa estará obligada a preavisar al trabajador con 15 días de antelación.
3. La facultad de la empresa de modificar el centro de trabajo del personal por necesidades del servicio no podrá ser utilizada con el mismo trabajador en el plazo del año desde que se produjo el traslado, salvo que el nuevo traslado se produzca por solicitud del interesado, permuta aprobada por la empresa o acuerdo entre empresa y trabajador.

En los casos de desplazamientos por necesidades del servicio, en el supuesto de que el desplazamiento desde el último centro de trabajo al nuevo centro asignado suponga un mayor coste de locomoción, la empresa abonará a su empleado, con las deducciones que en cada caso correspondan, el coste del transporte por el medio colectivo más razonable desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa, así como las condiciones necesarias para la mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en el caso de reducciones por cuidado de menores o familiares dependientes se mantendrán las condiciones del ejercicio del derecho en el peor de los casos.

De las propuestas realizadas por la empresa de traslados, así como de las condiciones de su ejercicio serán informadas la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 9. Ceses.

a) El trabajador, sea cual sea su modalidad de contratación, podrá desistir unilateralmente de su relación laboral en cualquier momento, sin otro requisito que el preaviso de al menos un mes para trabajadores incluidos en los Grupos Profesionales I, II, y III, del presente convenio y 15 días para el resto de trabajadores.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación 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 día de retraso de dicho preaviso.

b) El Empresario deberá comunicar con la misma antelación reflejada en el apartado a, las finalizaciones de contratos, debiendo abonar, en caso de incumplimiento, los días de falta de preaviso en la liquidación o finiquito del trabajador.

CAPÍTULO TERCERO

Retribuciones, antigüedad, enfermedad y accidente, gratificaciones extraordinarias, absorción y compensación

Artículo 10. Retribuciones.

Las retribuciones del presente convenio serán las que figuran, para cada uno de los años de vigencia del mismo, en las tablas que, como anexos se incorporan al presente texto, y son el resultado de la aplicación de los siguientes criterios de aumento en tablas:

–Año 2015:

Las tablas vigentes para ese año serán las mismas que las del año 2014.

–Año 2016:

Se producirá un aumento en las tablas del año 2015 del 1,6%. Las diferencias salariales que hubieran podido producirse por los “atrasos” derivados del incremento salarial del año 2016 se abonarán a cada trabajador a lo largo del año 2017 con fecha límite de 31 de diciembre de 2017.

–Año 2017:

Se producirá un aumento de las tablas salariales del año 2016 del 1,3%.

Revisión:

En el caso de que el IPC anual a nivel nacional supere la cifra del 1,3% pactado la diferencia con la indicada cantidad se añadirá a las tablas salariales que se publiquen para el año 2018.

–Año 2018:

Se producirá un aumento en las tablas de 2017, una vez realizada la revisión en su caso, en el 1,3%.

Revisión:

En el caso de que el IPC anual a nivel nacional supere la cifra del 1,3% pactado la diferencia con la indicada cantidad se añadirá a las tablas salariales que se publiquen para el año 2019, con efectos desde el 1 de enero de ese año.

Los incrementos pactados en el presente Convenio no se aplicarán al artículo 25 (Póliza de seguro colectivo).

Plus carencia de incentivos y pluses (CIP).–El plus de Carencia de Incentivos (CIP) establecido en el Convenio firmado entre la Asociación de Supermercados y Grandes superficies de Navarra, y las centrales sindicales UGT, LAB y CCOO que fue anulado en Sentencia Judicial, solamente será de aplicación en aquellas empresas que tengan establecido o pudieran establecer en el futuro cualquier tipo de Sistema de Incentivos o Premio por Resultados.

Asimismo, deberán continuar abonándolo aquellas empresas que lo venían aplicando con anterioridad al presente Convenio.

Artículo 11. Antigüedad.

En compensación del plus de antigüedad, se establece una fórmula que consiste en lo siguiente:

A) Los trabajadores percibirán en compensación del antiguo sistema de antigüedad, lo siguiente:

–Desde su ingreso y durante los primeros ocho años de prestación de servicios, la cantidad establecida para cada grupo profesional, en la tabla denominada Antigüedad del Anexo II del presente convenio.

–A partir de los ocho años continuados de prestación de servicios, percibirán la cantidad correspondiente a dos cuatrienios conforme a la tabla denominada Antigüedad del Anexo II denominándose antigüedad consolidada.

Esta cantidad no será ni compensable ni absorbible y a la misma se le aplicará el incremento pactado para las tablas en cada convenio.

B) Los trabajadores que a 31 de diciembre de 1995 tuvieran consolidado algún cuatrienio, tendrán derecho a obtener un nuevo y último cuatrienio.

La cantidad que resulte de aplicar el número de cuatrienios consolidados, incluido el citado en el párrafo anterior, cuando se devengue, se mantendrá como plus personal, calculado conforme a las tablas vigentes en 1995, denominándose Antigüedad consolidada. Dicha cantidad no será, en ningún caso compensable o absorbible.

C) Para aquellos trabajadores que hubiesen ingresado con anterioridad a 1996 y no hubieran consolidado por el transcurso del tiempo ningún cuatrienio, obtendrán las siguientes compensaciones:

–A partir del 1 de enero de 1996, y hasta que cumplan los cuatro años de permanencia en la Empresa, percibirán mensualmente la cantidad que se establece en el Anexo II de las tablas salariales, en concepto de antigüedad, que pasará a denominarse antigüedad consolidada cuando se alcance lo establecido en el apartado siguiente.

–A partir de la fecha de permanencia en la Empresa de cuatro años, estos trabajadores, percibirán el valor del importe de dos cuatrienios conforme a la tabla del Anexo II, en concepto de antigüedad consolidada. Dicha cantidad no será ni compensable ni absorbible.

Para ambos colectivos (los señalados en los puntos B y C de este artículo), se establece un plus compensatorio de la congelación de la antigüedad, en la cuantía que para cada Grupo Profesional, viene señalada en la tabla denominada Plus Compensación Antigüedad del Anexo III del presente convenio.

Premio de Vinculación con el fin de premiar la vinculación a una misma Empresa de aquellos trabajadores que hayan prestado servicio en la misma se les abonará un premio en metálico en un pago único en función de los años prestados en la empresa con las cuantías que a continuación se señalan, las cuales se han incrementado en igual proporción que las tablas salariales correspondientes a cada uno de los años de vigencia del Convenio:

	AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017
10 años	164,39 euros	167,02 euros	169,19 euros
15 años	246,58 euros	250,53 euros	253,78 euros
20 años	328,77 euros	334,03 euros	338,38 euros

Artículo 12. Enfermedad y accidentes.

En los supuestos de IT por accidente laboral o enfermedad profesional la empresa estará obligada a satisfacer el complemento necesario para que computado lo que perciba con cargo a la Seguridad Social por prestación económica de IT alcance el 100% de salario real desde el primer día de la baja.

En el resto de casos las empresas complementarán la prestación por Incapacidad Temporal en los siguientes porcentajes:

–Los tres primeros días de la baja complementarán hasta el 75% del salario real.

–A partir del cuarto y hasta el día sesenta de la baja la empresa complementará hasta el 85% del salario real.

–A partir del día sesenta y uno la empresa complementará hasta el 100% de su salario real.

En caso de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa complementará hasta el 100% del salario real desde el primer día de la baja hasta el día que finalice el período de la contingencia.

En todo lo no regulado se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

En caso de que el trabajador no entregara a la Empresa ni la baja, ni el justificante médico, o los mismos fueran de fecha posterior a su comparecencia en el trabajo, la Empresa podrá descontar el salario correspondiente a los días de ausencia injustificada.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias.

A) El personal afectado por este convenio percibirá las gratificaciones de carácter extraordinario de julio y Navidad, en la cuantía equivalente al importe total de una mensualidad de salario real, para cada una de estas pagas.

Este concepto comprenderá también lo establecido en el artículo once de las cantidades establecidas como compensación del antiguo sistema de antigüedad.

Su cómputo será semestral para cada una de ellas, y su percepción será proporcional el tiempo de prestación de servicios en el semestre anterior.

B) Las Empresas establecerán en favor del personal un régimen de gratificaciones variables en función de ventas o beneficios, de modo que se adapte a la organización específica de cada Empresa, sin que puedan ser menores en ningún caso al importe de una mensualidad de salario real para esta paga.

Este concepto comprenderá también lo establecido en el artículo once de las cantidades establecidas como compensación del antiguo sistema de antigüedad.

La gratificación a que se refiere este artículo se abonará anualmente salvo que por acuerdo o costumbre inveterada, estuviese establecido que se abone en plazos más breves. En otro caso habrá de liquidarse la de cada ejercicio económico, dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente.

Artículo 14. Garantías.

El conjunto de condiciones de este Convenio tiene carácter de mínimo, por lo que, las condiciones que en su conjunto sobrepasen a las presentes serán garantizadas “ad personam” a aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Artículo 15. Absorción y compensación.

Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio, así como las voluntarias que se establezcan en lo sucesivo, serán compensables y absorbidas hasta donde alcancen, con los aumentos y mejoras que existan en cada empresa y con las que puedan establecerse mediante disposiciones legales que en el futuro se promulguen sea cual fuere su concepto.

CAPÍTULO CUARTO

Jornada laboral, horas extraordinarias trabajo nocturno, vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 16. Jornada laboral.

1. El presente Convenio tiene carácter Sectorial Autonómico de conformidad con lo establecido en el artículo 1.º apartado b) del mismo.

La presente cláusula tendrá prioridad aplicativa en materia de jornada, y ello es así al amparo de lo establecido en el artículo 84 apartado 2.º del vigente Estatuto de los Trabajadores donde se establece de manera taxativa aquellas materias con prioridad aplicativa en los convenios de empresa, entre las que no se encuentra la jornada laboral.

En consecuencia, se establece la siguiente regla de concurrencia de convenios, según la cual, durante la vigencia de los distintos convenios de empresa, la jornada laboral regulada en el presente artículo tendrá prioridad aplicativa para todas las empresas del ámbito de aplicación señaladas en el artículo 1.

2. Durante toda la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral será de 1.734 horas de trabajo efectivo.

Para aquellas empresas que, incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio y que por aplicación de un convenio de distinto ámbito, abonen a sus trabajadores una retribución inferior a la establecida en las tablas salariales del presente convenio para el grupo V (el que más trabajadores agrupa en el sector), la jornada laboral será de 1.540 horas de trabajo efectivo para toda la plantilla de la empresa.

A estos efectos, se entiende que una empresa abona un salario inferior al grupo V del presente convenio, cuando la retribución total anual a jornada completa y por todos los conceptos salariales garantizados que establece su convenio de aplicación para un trabajador cuya actividad profesional pueda encuadrarse en dicho grupo V, sea inferior a la retribución anual bruta que por todos los conceptos garantizados establezca el citado grupo V, del presente convenio, para un trabajador a jornada completa.

3. Salvo pacto en contrario, se establece régimen de jornada reducida de 5 horas y media de mañana y con un horario máximo hasta las 15 horas, en las siguientes fechas:

- El Día de Pascua de Resurrección.
- El día 26 de diciembre.
- Durante las fiestas patronales de cada localidad.

3.1. Será festivo en Pamplona el día 7 de julio, San Fermín, y en otras localidades será otro día, que, aún sin ser oficialmente festivo, tenga esa tradición, en caso de duda o conflicto sobre esto último, resolverá la comisión interpretadora de éste convenio.

4. Cada trabajador disfrutará de cuatro días de permiso al año, cuando lo desee y siempre que lo preavise con una antelación mínima de 7 días, dos de los días de permiso no podrán coincidir en lunes, sábados y víspera de festivos, ni coincidir más de un empleado por cada establecimiento. Si varios trabajadores coinciden en solicitar la misma fecha, tendrá preferencia el más antiguo, y si tuvieran la misma antigüedad, el de más edad, y así rotativamente en sucesivos años. Estos días no podrán añadirse a las vacaciones reglamentarias salvo acuerdo de las partes.

5. Si por aplicación de lo dispuesto anteriormente, o por razón de las fechas de disfrute de vacaciones, la jornada anual resultante fuera distinta a las horas efectivas pactadas, la diferencia horaria se compensará a partir del mes siguiente al de disfrute de las vacaciones, salvo pacto en contrario, de la siguiente forma:

1. Si es a favor de la Empresa, el trabajador no disfrutará de las dos horas mensuales a que se refiere el apartado 11, de este artículo, hasta que quede compensada la diferencia.
2. Si es a favor del trabajador, el exceso de jornada se compensará con liquidaciones trimestrales y en jornada completas, si el cómputo lo permite, hasta saldar su crédito horario.

6. Los trabajadores menores de 18 años, conforme a la legislación vigente, disfrutarán del descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

7. Las Empresas de acuerdo con su personal, establecerán un sistema de control de las entradas y salidas al trabajo del personal.

8. Horas complementarias pactadas.—Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12.5 del Estatuto de los trabajadores, cuando la empresa y el trabajador hubieran concertado un contrato indefinido podrán ampliar el pacto de horas complementarias hasta el 20% sobre el 30% permitido por ley, pudiendo alcanzar en su conjunto el 50% de las horas inicialmente contratadas. En el caso de que de forma reiterada se haga uso de la ampliación de jornada pactada en este convenio, la empresa deberá consolidar, en la jornada inicialmente pactada, el 10% de las horas medias de ampliación utilizadas. A estos efectos se entenderá que la ampliación tiene carácter reiterado cuando en el plazo de tres meses consecutivos la empresa hubiera recurrido al uso de horas complementarias que superen el 30% previsto en la ley. La empresa podrá reducir unilateralmente las horas que hubieran quedado consolidadas conforme a lo dispuesto anteriormente, cuando durante el periodo de un mes no fuera necesario hacer uso de horas complementarias de ningún tipo.

9. Horas complementarias voluntarias.—Asimismo, las horas complementarias voluntarias, reguladas en el artículo 12.5 g) del Estatuto de los Trabajadores, se podrían ampliar hasta en un 30% sobre las inicialmente contratadas, si bien deberá respetarse, en todo caso, los requisitos exigidos en dicho artículo.

10. Jornada irregular:

- a) Mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá establecer la distribución irregular a lo largo del año. En defecto de pacto en contrario o usos y costumbres demostradas, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo de todo el año el 10% de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previsto por la ley.

Para que pueda aplicarse la jornada irregular, la empresa deberá establecerla en el calendario de trabajo antes del mes de febrero de cada año. La jornada irregular podrá ser dividida como máximo en cuatro periodos de un mes cada uno de ellos.

La empresa deberá preavisar al trabajador afectado con treinta días de antelación al inicio de la jornada irregular.

- b) Las empresas con menos de 15 trabajadores, dentro de su 10% de jornada irregular, dispondrán de una bolsa de 40 horas anuales para una jornada a tiempo completo, o en su parte proporcional en función a su jornada ordinaria, la empresa podrá hacer uso en casos de excepcional necesidad de esta bolsa de horas con un preaviso de 4 días a su utilización. En todo caso la recuperación de las horas no podrá exceder en un 30% la jornada ordinaria diaria de cada trabajador.
- c) La distribución de la jornada se realizará de común acuerdo entre Empresa y representación de los trabajadores, en su defecto y en caso de no existir acuerdo, se aplicará lo establecido en los siguientes apartados.

11. Cada trabajador tendrá derecho a reducir su jornada laboral durante dos horas cada mes, sin que puedan acumularse las de un mes con otro. Salvo acuerdo en contrario, este tiempo se disfrutará a primera hora de la mañana o de la tarde, fijándose un orden rotativo por la Empresa, de forma tal que no se perjudique el normal desenvolvimiento comercial de las distintas secciones o departamentos.

12. Se respetarán las jornadas inferiores o intensivas que pudieran venir establecidas por disposiciones legales o costumbre inveterada, que se entenderá como condición más beneficiosa.

13. La jornada laboral deberá distribuirse de forma que sea posible al trabajador ejercer el derecho al descanso semanal de un día y medio ininterrumpido, que comprenderá el domingo y la tarde del sábado.

14. En caso de necesidad justificada, las Empresas podrán contratar personal, para atender la apertura de los sábados. Dicha decisión Empresarial, deberá ser controlada y autorizada por los representantes legales de los trabajadores en la Empresa, y a falta de acuerdo por la comisión mixta del convenio.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente, entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en dicha materia, las partes firmantes del Convenio consideran positivo señalar a sus representantes, la posibilidad de compensar preferentemente las horas extraordinarias por su tiempo de descanso, en lugar de su retribución.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se establece lo siguiente:

a) Horas de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros análogos, cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

b) Horas extraordinarias estructurales: Las necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto a la actividad y ello sea evidente; ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno y otras análogas: mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

–Las horas extraordinarias, por su naturaleza, son voluntarias, exceptuando aquéllas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción, y los demás supuestos contenidos en el apartado a) de éste artículo.

–La Dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, explicando sus causas. En función de ésta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

–La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria coincidirá con el valor de la hora ordinaria, si se compensa mediante descanso equivalente; retribuyéndose en 1,5 horas por cada hora extraordinaria, si la prestación se retribuye en metálico.

Artículo 18. Trabajo nocturno.

Se estará a lo previsto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Se establece como retribución específica, salvo que el salario del trabajador se halle definido teniendo en cuenta su período de prestación de servicios en el período nocturno, el 25% de incremento sobre el salario base del valor de la hora prestada en el tiempo y condiciones habituales, es decir diurnas.

Artículo 19. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de las siguientes vacaciones al año:

- 26 días laborables al año si la jornada de trabajo que realiza el trabajador es de lunes a sábado.
- 22 días laborables al año si la jornada que realiza el trabajador es de lunes a viernes.

En el mes de diciembre de cada año, la Empresa determinará el período de disfrute de la mitad de las vacaciones.

El trabajador propondrá el período en que quisiera disfrutar la otra mitad que le corresponde con el fin de que la Empresa pueda ordenar el disfrute colectivo.

En el supuesto de no haber un sistema establecido de disfrute de vacaciones, pactado, el primer año tendrán prioridad las personas más antiguas en su disfrute, en caso de coincidencia, y así rotativamente en sucesivos años. Se entiende que el trabajador que utilice la prioridad establecida en el párrafo anterior solamente lo podrá utilizarla el primer año sea cual fuere el sus periodos de disfrute posteriores.

Una vez iniciado el disfrute del período de vacaciones, si sobreviene la situación de Incapacidad Temporal, la duración de la misma se computará como días de vacación. No obstante, si la Incapacidad Temporal se produjera antes del inicio del disfrute de las vacaciones y éstas no estuvieran prefijadas individual o colectivamente en el calendario, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose, empresa y trabajador, un nuevo período de disfrute después de producido el alta de la Incapacidad Temporal.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente, se estará a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 38 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por las siguientes causas:

A.–Por matrimonio.

- 1.º Del trabajador: 16 días laborables, pudiendo disfrutarse continuamente esta licencia y las vacaciones si coinciden.
- 2.º De hermanos, hijos, nietos, padres, primos carnales, hermanos políticos y sobrinos carnales: 1 día.

B.–Por nacimiento o adopción de hijo.

3 días, de los cuales al menos dos serán laborables.

C.–Por enfermedad grave, ingreso en clínica o centro hospitalario por causa grave.

1. Del cónyuge: 3 días naturales.
2. De padres, abuelos y afines políticos, hijos, nietos, hermanos, hermanos políticos: 2 días naturales.

Este permiso, se podrá disfrutar mientras dure la permanencia del enfermo en el centro hospitalario (teniendo en cuenta la duración máxima), para lo cual, deberá presentar un justificante de dicho centro. Sí el ingreso es de un día, el permiso será de un día.

En todos estos casos, es necesario presentar el justificante del ingreso.

Estos permisos pueden ampliarse hasta 5 días en el caso de que el trabajador necesite desplazarse a tal efecto.

D.–Por cirugía mayor ambulatoria.

Familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad: 1 día, previa justificación por los servicios médicos correspondientes.

E.–Por defunción.

1. Del cónyuge e hijos: 7 días naturales.
2. De padres, abuelos y afines políticos, hermanos, nietos: 3 días naturales. Si el trabajador con tal motivo necesita desplazarse, el permiso será de 5 días.
3. De hermanos políticos e hijos políticos: 2 días naturales.
4. De tíos carnales, sobrinos carnales y primos carnales: 1 día natural.

F.–Por traslado de su domicilio habitual.

1 día.

G.–Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público.

–Aquellas parejas de hecho, previa presentación de certificado de convivencia, disfrutarán de las mismas licencias que las parejas de derecho, excepto en lo referente al apartado A.1 de este artículo.

–En todos los casos deberá acreditarse la justificación de las causas alegadas.

–Se considera la ampliación por desplazamiento, a más de 150 kilómetros.

Artículo 20 bis. Permiso no retribuido.

Los trabajadores/as podrán hacer uso, de un máximo de diez horas anuales con motivo de acompañar a consulta médica a cónyuges, hijos, padres, abuelos o para uso del propio trabajador. Este tiempo no computará como jornada efectivo de trabajo, siendo el mismo recuperable.

Este permiso se podrá disfrutar siempre y cuando no coincidan dos trabajadores del mismo centro en el mismo horario.

Artículo 21. Conciliación de la vida laboral y familiar.

A.–Lactancia:

En los supuestos de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada laboral de una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. Los trabajadores que lo soliciten podrán acumular el tiempo de lactancia en días a disfrutar a continuación de la baja maternal hasta un máximo de quince días.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o, que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En cuanto a la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada se estará a lo dispuesto en el artículo 37 apartado 7 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

B.–Reducción jornada:

Los trabajadores podrán solicitar de la empresa la reducción de su jornada diaria en los términos previstos en el artículo 37.6 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, cuando, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial. Esta reducción, llevará consigo la reducción proporcional de las retribuciones, en todos sus efectos.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con al menos quince días de antelación.

Podrán los trabajadores solicitar a la Empresa reducción de su jornada, con reducción proporcional de su retribución, por causas personales, de hasta la mitad de su jornada habitual.

En lo que no se contempla en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

C.–Permiso por paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción guarda con fines de acogimiento o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas conforme a lo establecido en el vigente artículo 48.7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de parto, adopción, acogimiento múltiple se ampliará en dos días más, por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión puede disfrutarse simultáneamente con el permiso por maternidad del otro progenitor o una vez finalizado el mismo.

El trabajador deberá comunicar al empresario con 15 días de antelación al inicio del disfrute de este derecho.

En todo lo no expuesto en este artículo se estará a lo dispuesto en el actual artículo 48.7 del actual Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 22. Excedencias.

Los trabajadores tendrán derecho a situarse en las siguientes excedencias:

A.–Excedencia forzosa:

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

B.–Excedencia voluntaria:

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

Para poder solicitar excedencia de un año de duración, con reserva de puesto de trabajo, deberán alegarse fundamentos serios debidamente justificados, no considerándose como tales, el trabajo en otra empresa afectada por este Convenio, o que realice la misma actividad.

La reserva del puesto de trabajo en el apartado anterior, lo será hasta el límite de la excedencia solicitada, pudiendo entretanto la Empresa sustituir a la persona excedente en virtud de un contrato de interinidad.

Los trabajadores que hayan disfrutado de una excedencia no podrán solicitar otra en el transcurso de cuatro años.

A los efectos del reingreso o de la existencia de plaza se entenderá similar categoría la incorporada al mismo Grupo Profesional de éste Convenio, que tuviera el beneficiario al solicitar la excedencia y que corresponde a la actividad que venía desarrollando.

C.–Excedencia por cuidado de familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración mínima de dos meses y no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, siempre y cuando se aleguen fundamentos serios y debidamente justificados, para lo cual deberá el trabajador, aportar al menos un certificado médico acreditativo de la causa que motiva la solicitud de la citada excedencia, así como un certificado de los servicios sociales donde se acredite la necesidad de asistencia personal al familiar.

La citada excedencia, y a partir del primer año, podrá prorrogarse por períodos anuales hasta el máximo de tres años.

D.–Excedencia para cuidado de hijos:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración mínima de dos meses y no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, en los términos establecidos en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En ambas excedencias (C y D) existirá el derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre y cuando durante ese periodo el trabajador no realice actividad retribuida alguna.

Disposiciones comunes a todos los supuestos de excedencia:

La solicitud de excedencia en todos los casos se efectuará por escrito, con una antelación mínima de 1 mes para el personal comprendido en los Grupos Profesionales I, II, y III y 15 días para el resto del personal. La Empresa responderá asimismo por escrito. Los términos de duración de la excedencia, serán los acordados inicialmente.

Al término de la situación de excedencia voluntaria, el trabajador solicitará su reingreso con una antelación mínima de 15 días.

E.–Excedencia extraordinaria por fallecimiento:

En el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja estable del trabajador o trabajadora, siempre que exista un hijo menor de 14 años, dicho trabajador tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida.

Dicha excedencia, que deberá ser justificada, tendrá una duración máxima de un mes, contados a partir del disfrute del permiso previsto en el artículo 20.4). Dicha excedencia deberá ser solicitada al empresario por el beneficiario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá concretarse la fecha de incorporación a su puesto de trabajo.

CAPÍTULO QUINTO

Seguridad y salud laboral, representación legal de los trabajadores, comisión interpretadora

Artículo 23. Seguridad y salud laboral.

Empresarios y trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, se comprometen a promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo, en los términos previstos por la Ley.

a) Información: A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos.
- Las medidas de emergencia.

b) Formación: En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías.

c) Participación y representación: Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, en los términos previstos en la Ley.

Artículo 24. Representación legal de los trabajadores.

La representación de los trabajadores en las Empresas, corresponde a los delegados de personal y en su caso a los Comités de Empresa. En lo que respecta a los derechos y funciones de los Representantes de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley orgánica de Libertad Sindical.

–Para facilitar el funcionamiento de los representantes de los trabajadores, la normativa legal garantiza que puedan expresar libre y colegiadamente, si se trata del comité, sus opiniones dentro de su ámbito de competencias.

–El sigilo profesional, limita la libertad de expresión e información tanto de los delegados de personal como de los miembros del comité de empresa y de éste en sí mismo considerado. En ningún caso los documentos entregados por la empresa a la representación laboral, pueden ser utilizados fuera del ámbito de ésta y para distintos fines. La obligación del sigilo profesional se mantiene aunque el trabajador deje de ser representante, mientras permanezca al servicio de la empresa.

–Los representantes de personal tienen derecho a que la empresa disponga de uno o más tablones de anuncios donde pueden publicar sus opiniones.

–Dispondrán conforme a lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores de un crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación.

–Dicho crédito se podrá acumular en uno o varios delegados o miembros del Comité de Empresa bajo dos condiciones:

- a) Que sea preavisada la empresa con una antelación mínima de sesenta días a la fecha de inicio de la acumulación.
- b) Que la acumulación se autorice para un mínimo de seis meses.

CAPÍTULO SEXTO

Disposiciones varias: póliza de seguros, prendas de trabajo, servicio, chóferes, formación profesional, medio ambiente

Artículo 25. Póliza de seguro colectivo.

Las empresas contratarán una póliza de seguro colectivo de accidentes para sus trabajadores, con las siguientes condiciones y coberturas:

- Muerte por accidente de trabajo, con un capital asegurado de 32.506,80 euros por trabajador de plantilla.
- Invalidez total permanente derivada de accidente de trabajo con un capital asegurado de 32.506,80 euros por trabajador de plantilla.

En las empresas que voluntariamente tengan implantado cualquier tipo de seguro colectivo de vida o invalidez, los trabajadores podrán optar por el establecido en este Convenio o por el implantado en la Empresa.

Artículo 26. Prendas de trabajo.

Las empresas afectadas por este Convenio proporcionarán a todo el personal las prendas de trabajo o uniformes que se precisen, cuya duración tendrá relación directa con la calidad de las prendas, siendo con ello obligación del personal el correcto uso y conservación así como, la utilización de éstas prendas exclusivamente para el servicio al que se dotan.

La Empresa podrá requerir la entrega de las prendas desechadas, antes de la entrega de las nuevas.

Las empresas estarán obligadas a abonar a cada trabajador la cantidad señalada en el cuadro que se adjunta en caso de no proporcionar dichas prendas (dicha cantidad es anual).

En el caso de no proporcionar el calzado las empresas deberán abonar la cantidad que se señala en el siguiente cuadro:

	AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017
Ropa	104,78 euros	106,46 euros	107,84 euros
Calzado	34,93 euros	35,49 euros	35,95 euros

Las cantidades señaladas se abonarán durante el primer trimestre del año y en proporción al tiempo trabajador durante el año anterior.

Artículo 27. Chóferes.

Las empresas afectadas por este Convenio se comprometen a reintegrar en su puesto de trabajo a los conductores a su servicio que se vean privados del carnet de conducir durante un periodo máximo de seis meses, como consecuencia del ejercicio de su trabajo profesional, una vez cumplida la sanción.

Artículo 28. Formación Profesional.

Las empresas fomentarán, en todo lo posible la mejora de la formación profesional de su propio personal y a tal fin, dentro de las Empresas, acordarán planes que hagan efectivo el principio de la mejor formación, polivalencia en el desarrollo de diversas actividades, etc.

La formación se procurará otorgar en horas de trabajo, a ser posible. En el supuesto de que las Empresas concertaran cursos, a celebrar en lugares distintos de la misma y cuyos horarios no coincidieran con los de trabajo, las veinte primeras horas, anuales, de las que los trabajadores tuvieran que disponer, para asistir a los cursos, serán retribuidas por la Empresa.

Artículo 29. Medio Ambiente.

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente y el desarrollo sostenible en nuestra Comunidad lleva a las partes firmantes a ratificar en el presente convenio su compromiso por la mejora de las actuaciones ambientales tales como:

- Establecer campañas de sensibilización medioambiental.
- Incrementar la formación e información de los trabajadores, teniendo en consideración la legislación medioambiental vigente.

CAPÍTULO SÉPTIMO*Régimen disciplinario*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Artículo 30. Tipos de faltas.

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

Artículo 31. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Artículo 32. Faltas graves.

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.

3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 33. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La reiteración en un período de seis meses a las faltas a las que se hace referencia en el artículo 30.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.
5. Falta notoria de respeto o consideración al público.
6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de la autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
10. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.
11. Prestación de tarjeta de compra si la hubiere a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, a favor de otras persona.
12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
13. Trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
14. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
15. Incumplimiento o fraude de los requisitos establecidos en el artículo 21 del presente convenio que regula las excedencias.
16. La reincidencia en falta muy grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

17. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

Artículo 34. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

Artículo 35. Sanciones máximas.

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 36. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 37.

La enumeración de faltas que se contienen en este capítulo se hace a título enunciativo, por lo que se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la empresa todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la Dirección de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

CAPÍTULO OCTAVO

Adhesión al Tribunal Laboral, inaplicación del régimen salarial

Artículo 38. Adhesión al Tribunal Laboral.

1. Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de éste Convenio Colectivo o de cualquier otro que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de éste convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

2. Igualmente las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de solución de Conflictos Laborales de Navarra, de los conflictos individuales que surjan entre los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación en materia de:

- Clasificación profesional y realización de trabajo de categoría superior e inferior.
- Fijación individual de fechas de disfrute de vacaciones.
- Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo.
- Reconocimiento de antigüedad.
- Modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- Reconocimiento de excedencias, permisos y licencias.
- Reclamación de cantidad cuya cuantía litigiosa no exceda de 1.803,04 euros.
- Jornada de trabajo: duración, descansos, festivos y horas extraordinarias.
- Horario flexible y turnos de trabajo.
- Movilidad funcional.

Artículo 39. Inaplicación del Régimen Salarial.

Las empresas que justifiquen la existencia de causas económicas negativas, podrán descolgarse de los efectos económicos del convenio, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas en razón de sus actividades ordinarias. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior) podrán descolgarse de los efectos económicos del mismo.

A tal fin comunicarán su voluntad al Comité de Empresa o representantes sindicales. Si hubiera acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas y deberá ser trasladada a la Comisión Paritaria del Convenio. Dicho acuerdo sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de quince días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir

a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores o norma que la sustituya, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos anteriormente señalados, a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo previsto en el artículo 82.3 del E.T.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito, así como a la comisión paritaria del convenio.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida la representación a los sindicatos más representativos del Sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el apartado a) del artículo 41.4 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Si no hubiera acuerdo en un plazo máximo de 15 días cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la comisión paritaria del convenio la cual deberá resolver en un plazo máximo de 7 días desde la fecha de la solicitud.

En el supuesto de que tampoco se obtenga el acuerdo de la comisión paritaria las partes se someterán a la mediación del Tribunal Laboral de Navarra. En el caso de que hubieran transcurrido siete días sin mediar acuerdo entre las partes, éstas se obligan a someter la inaplicación al arbitraje de esa misma institución.

Si los trabajadores hubieran percibido, durante el período de descuelgue, cantidades inferiores a las que resultarían de la aplicación del Convenio, las Empresas así afectadas compensarán, en el momento de recuperar su situación económica o financiera a sus trabajadores, con el importe de la cuantía, al menos, que hubieran percibido durante dicho período.

La prescripción, para la reclamación de dichas diferencias, iniciará su cómputo a partir de la fecha en que los trabajadores tuvieron conocimiento de la mejora de la cuenta de resultados de la Empresa.

Artículo 40. Comisión paritaria e interpretadora.

Se constituirá una Comisión paritaria, formada por los sindicatos y las asociaciones empresariales firmantes del convenio, para analizar el grado de cumplimiento de las modificaciones establecidas en el Convenio Colectivo.

Funciones:

- Interpretación del convenio.
- Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
- Modalidades de Contratación utilizadas, así como el grado de cumplimiento en dichos contratos.
- El grado de cumplimiento e implantación de las medidas previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

–La relación anterior no es exhaustiva, de forma que podrán tratarse en la comisión cualquier otra cuestión sobre la situación actual y evolución futura del sector en el que se encuadra el Convenio.

Las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días laborables para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Si cumplido dicho término la Comisión no se hubiera reunido, se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere oportunas.

Para que la Comisión Paritaria pueda tomar acuerdos válidos se requerirá el voto favorable de la mitad más uno de cada una de las partes que conforman la comisión paritaria.

En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas, trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, sometiéndose a los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje ante el Tribunal Laboral de Navarra.

Se fija como domicilio a efectos de notificaciones de la Comisión Paritaria la del Tribunal Laboral de Navarra sito en la calle Nueva, 30, 31001 Pamplona.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

Planes de igualdad

De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a 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.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL II

Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y laboral en el puesto de trabajo

A) Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual.

I.–Introducción.

Como resultado de la negociación del Convenio Colectivo de Comercio de Alimentación y de acuerdo entre las partes, cuyo objeto es fomentar políticas y prácticas que establezcan unos entornos laborales libres del acoso sexual, se establece un Protocolo de Actuación para reglamentar los procedimientos a seguir en los casos que se planteen de acoso sexual.

II.–Definición.

La definición más reciente de acoso sexual la encontramos en la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 (LCEur 2002, 2562), que modifica la Directiva 76/207/CEE (LCEur 1976, 44) del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, utilizando los siguientes términos:

“La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

En lo que a nuestra normativa interna se refiere, el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores dispone que todos los trabajadores tienen derecho “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.

Por último, el Código de Conducta elaborado en el seno de la Comisión de las Comunidades Europeas, propone la siguiente definición:

“El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Se considerará como tal si la conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esa persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación en el mismo, los ascensos, el salario

o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma”.

III.–Adopción de un Código de Conducta.

Como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual se propone la adopción, con las adaptaciones oportunas, del «Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, de fecha 27 de noviembre de 1991 (LCEur 1992, 500), relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

El objeto del Código de Conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a los empresarios y a los trabajadores una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual.

IV.–Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual.

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

1. Procedimiento informal.

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual el propio trabajador explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si el trabajador así lo decide, y a su elección, por un representante de los trabajadores, por el superior inmediato, o por una persona del departamento de recursos humanos de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

2. Procedimiento formal.

En los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

Éste se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el trabajador que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida la denuncia será, a elección del trabajador, un miembro del departamento de recursos humanos o de personal, o un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador, una copia de la misma será trasladada a los representantes legales del personal.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive a los representantes legales de los trabajadores si así lo hubiera decidido el trabajador afectado, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará al denunciante o al denunciado, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

La intervención de los representantes legales de los trabajadores, tanto como la de posibles testigos y de todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por

afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

La constatación de la existencia de acoso sexual dará lugar a la imposición de las sanciones graves previstas en el E.T.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los trabajadores afectados.

En caso de acreditarse que la denuncia efectuada es falsa, se adoptarán, contra el trabajador denunciante, las medidas disciplinarias pertinentes previstas para las faltas muy graves.

La Comisión Paritaria del Convenio, deberá ser informada de todos los casos de acoso sexual tramitados en las empresas que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria.

CÓDIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL

I.–La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

II.–Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

III.–Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

IV.–Los trabajadores tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección del trabajador, a un miembro del departamento de recursos humanos o de personal o un miembro de la dirección de la empresa.

Asimismo, si el trabajador lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

V.–Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, será considerada como falta muy grave. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla».

En los supuestos en que un trabajador incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado conforme dispone el precepto señalado.

B) Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso moral en el puesto de trabajo.

1.–Declaración de principios.

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad

así como su integridad física y moral. También el trabajador y la trabajadora tienen derecho a una protección real y eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En los últimos tiempos el Acoso Moral está ocasionando no pocos daños en la salud de los trabajadores y trabajadoras, que por desgracia son víctimas de algún tipo de conducta relacionada con el acoso moral.

Este tipo de conductas son indeseables, irrazonables y ofensivas para la persona que las sufre, por esto, además de ser sancionadas como faltas muy graves y en su grado máximo, deben ser tratadas en un contexto o procedimiento interno de conflictos, que sin desechar la utilización de cualquier medio legal al alcance del trabajador o la trabajadora acosados, nos permita actuar con prontitud en el lugar del problema, tratar las denuncias con seriedad y confidencialidad, protegiendo la intimidad del trabajador o la trabajadora, y cero tolerancia al que pretenda perseguir o represaliar al denunciante.

Las partes firmantes del presente acuerdo, conscientes de la importancia que este fenómeno laboral está adquiriendo, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario, encaminado a crear y/o mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad de todos los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su jornada laboral en el ámbito de la empresa.

Acoso Moral («Mobbing»).

La situación de Acoso Moral se produce, cuando una persona o más (la víctima puede ser acosada por un grupo) somete a otra, a una violencia psicológica por sistema durante un período de tiempo más o menos prolongado.

–Protocolo de actuación:

A) Procedimiento informal:

Ésta viene motivada por el hecho constatado de que la mayoría de las personas afectadas, anhelan que su situación de acoso, acabe.

Debe ser posible y bastar con que el trabajador explique claramente a la persona que muestra comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es humillante, que molesta y que obstaculiza la realización de su trabajo.

Si resultase que a la persona acosado o acosada le resultase difícil por cualquier circunstancia que concurriese, esta persona podrá elegir a un representante legal, que procederá de inmediato a transmitir el mensaje.

Si el acosador una vez que ha recibido el mensaje, continuase con su comportamiento o resultase inadecuado resolver el problema de manera informal, se procederá al procedimiento formal.

B) Procedimiento formal:

Éste se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona que sea objeto de acoso. La persona a la que irá dirigida la denuncia será, a elección del trabajador o la trabajadora, un miembro del departamento de recursos humanos, de la dirección de la empresa, el psicólogo del servicio de prevención de riesgos laborales o el médico del mismo servicio de prevención. Cuando el trabajador no se oponga, una copia de la misma denuncia será trasladada a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo, y que a petición del afectado podrán intervenir en su nombre. La representación legal de los trabajadores deberá ser informada de todos los casos de acoso moral tramitados en la empresa que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria.

La Denuncia dará lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras si así lo hubiera decidido el trabajador o la trabajadora

afectado/a, se practicarán todas las diligencias necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos. El expediente se instruirá bajo los principios de rapidez y confidencialidad.

El Comité de Seguridad y Salud velará por una ayuda estructurada y sólida que le ayude a defenderse de sus acosadores y a eliminar los métodos de influencia de ejercicio del acoso, “tratamiento de urgencia” (puede ser el traslado, sólo mientras duran las investigaciones y desenlace del pleito).

Se requerirá, si así se estimase oportuno, el diagnóstico psicológico resultante del obligatorio examen médico y de veracidad que nos señale la ruta a seguir, a tenor del análisis de la sintomatología presentada por el afectado, en el que se combinen los servicios especializados del campo jurídico, acciones legales a emprender en el aprovechamiento de los recursos disponibles.

El demandante o la demandante, para soportar la tensión de todo el proceso o la eventualidad de un posible pleito, recibirá el apoyo psicológico necesario, procurándose la mayor rapidez en el proceso además de la confidencialidad del mismo.

Para que el proceso o el posible juicio no se conviertan en desencadenantes de una depresión o problemas mayores, el afectado o afectada podrán dar potestad a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras para que actúen.

La constatación de la existencia de acoso moral, dará lugar a la imposición de las sanciones muy graves previstas en nuestro ordenamiento laboral.

En caso de acreditarse que la denuncia efectuada es falsa, se adoptarán, contra el trabajador denunciante, las medidas disciplinarias pertinentes previstas para las faltas muy graves.

**TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN
 AÑO 2015**
(Vigencia: 1/1/2015 a 31/12/2015)
ANEXO I
Salario base

	EUROS
GRUPO I	1.453,39
GRUPO II	1.271,39
GRUPO III	1.201,31
GRUPO IV	1.131,21
GRUPO V	1.050,48
Suplemento conductor mayor 22 años	46,35
GRUPO VI	
Ayudantes	994,57
Aprendiz primer año	780,97
Aprendiz segundo año	851,94

ANEXO II
Antigüedad (valor cuatrienio)

	EUROS
GRUPO I	62,88
GRUPO II	54,55
GRUPO III	51,31
GRUPO IV	48,08
GRUPO V	44,16
Suplemento conductor mayor 22 años	2,12

ANEXO III
Plus compensacion antigüedad

	EUROS
GRUPO I	28,47
GRUPO II	24,90
GRUPO III	23,53
GRUPO IV	22,16
GRUPO V	20,58
Suplemento conductor mayor 22 años	0,91

ANEXO IV

PLUS CARENCIA DE INCENTIVO (CIP)	54,31/MES x 12 mensualidades
----------------------------------	---------------------------------

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN AÑO 2016

(Vigencia: 1/1/2016 a 31/12/2016)

ANEXO I

Salario base

	EUROS
GRUPO I	1.476,64
GRUPO II	1.291,73
GRUPO III	1.220,53
GRUPO IV	1.149,31
GRUPO V	1.067,28
Suplemento conductor mayor 22 años	47,10
GRUPO VI	
Ayudantes	1.010,48
Aprendiz primer año	793,47
Aprendiz segundo año	865,57

ANEXO II

Antigüedad (valor cuatrienio)

	EUROS
GRUPO I	63,88
GRUPO II	55,43
GRUPO III	52,13
GRUPO IV	48,85
GRUPO V	44,87
Suplemento conductor mayor 22 años	2,16

ANEXO III

Plus compensacion antigüedad

	EUROS
GRUPO I	28,93
GRUPO II	25,30
GRUPO III	23,91
GRUPO IV	22,51
GRUPO V	20,91
Suplemento conductor mayor 22 años	0,92

ANEXO IV

PLUS CARENCIA DE INCENTIVO (CIP)	55,18/MES x 12 mensualidades
----------------------------------	---------------------------------

**TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN
AÑO 2017**

(Vigencia: 1/1/2017 a 31/12/2017)

ANEXO I

Salario base

	EUROS
GRUPO I	1.495,84
GRUPO II	1.308,52
GRUPO III	1.236,39
GRUPO IV	1.164,25
GRUPO V	1.081,16
Suplemento conductor mayor 22 años	47,71
GRUPO VI	
Ayudantes	1.023,16
Aprendiz primer año	803,78
Aprendiz segundo año	876,82

ANEXO II

Antigüedad (valor cuatrienio)

	EUROS
GRUPO I	64,71
GRUPO II	56,15
GRUPO III	52,81
GRUPO IV	49,49
GRUPO V	45,45
Suplemento conductor mayor 22 años	2,19

ANEXO III

Plus compensacion antigüedad

	EUROS
GRUPO I	29,30
GRUPO II	25,63
GRUPO III	24,22
GRUPO IV	22,81
GRUPO V	21,18
Suplemento conductor mayor 22 años	0,93

ANEXO IV

PLUS CARENCIA DE INCENTIVO (CIP)	55,90/MES x 12 mensualidades
----------------------------------	---------------------------------