

NÚMERO 2.498

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES. GRANADA

RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 2021, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Almacenes Barragán Espinar S.L.,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALMACENES BARRAGÁN ESPINAR, S.L. (con código de convenio nº 18100622012014), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 26 de abril de 2021 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO. Ordenar la inscripción del citado Convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 4 de mayo de 2021.-La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA ALMACENES BARRAGÁN ESPINAR, S.L.

PREÁMBULO**OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

El 25 de septiembre de 2015, 193 países se comprometieron con los 17 objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.

Los objetivos persiguen la igualdad entre las personas, proteger el planeta y asegurar la prosperidad como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible.

Para ALMACENES BARRAGÁN ESPINAR, S.L., es una satisfacción integrar los objetivos de desarrollo sostenible dentro del convenio colectivo haciendo hincapié en aquellos en los que una empresa puede participar.

De la relación de los 17 objetivos de desarrollo sostenible esta empresa considera que podemos tener una mayor participación en los siguientes:

Objetivo 3. Salud y bienestar

Objetivo 5. Igualdad de género

Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico

Objetivo 12. Producción y consumo responsables

El cumplimiento de estos objetivos inspira el presente convenio colectivo y es intención de las partes que toda acción e interpretación de su texto venga inspirado en dichos objetivos.

El compromiso de la empresa es plantear a la comisión paritaria, en los próximos meses, una serie de acciones en las que, con participación de los trabajadores, podamos transformar en planes de acción encaminados al logro de una mayor participación de los objetivos 2030, más allá de lo que establece el presente convenio.

TÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y FUNCIONAL.**ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.**

El presente convenio lo conciertan por una parte la empresa Almacenes Barragán Espinar, S.L., representada por el administrador de la sociedad, y de otra parte los trabajadores de la empresa representados por los delegados de personal.

Que el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo será la provincia de Granada.

El presente convenio establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores, en las actividades propias de la empresa, que consisten en el almacenamiento, distribución y venta de productos alimenticios como frutos secos, snacks, chocolates, caramelos y otros productos complementarios.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día uno de enero de 2020, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

La duración de este será de 10 años, quedando por tanto finalizado el día 31 de diciembre de 2030, prorrogándose tácitamente de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie ante la Autoridad laboral competente con un mes anterior a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prorrogas.

La Empresa se compromete a negociar y tratar las mejoras parciales del convenio, que puedan ser propuestas por los trabajadores.

ARTÍCULO 3. PRÓRROGA.

El presente convenio, una vez vencido el 31 de diciembre de 2030, tendrá la duración de año en año, si no es denunciado antes de su vencimiento (31-12-30) por cualquiera de las partes en forma y con la antelación prevista que se fija en este convenio en un mes y con comunicación escrita a la otra parte.

Una vez denunciado el convenio continuará vigente mientras dure la negociación para la formalización de un nuevo convenio.

ARTÍCULO 4. CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS, ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, que a título personal tenga establecidas la empresa con sus trabajadores.

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, siendo compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran rigiendo por imperativo legal o contractual y en este último caso individual o colectivo.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales presentes y futuras, y cualesquiera otras de obligado cumplimiento que implique variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, tendrá eficacia práctica siempre que, globalmente considerados, superasen el total de las condiciones económicas del convenio en cómputo global y anual, considerándose absorbidas por las mejoras aquí pactadas en caso contrario.

ARTÍCULO 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad de este.

En el supuesto de que la jurisdicción social declarase la nulidad total o parcial del presente convenio, las partes se comprometen a reunir a la comisión negociadora en el plazo de treinta días con el fin de convenir un nuevo texto, o en su caso, adecuar las cláusulas o artículos suprimidos a la legalidad.

TÍTULO II. REGULACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 6. FORMAS DE CONTRATACIÓN.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

En los contratos a tiempo parcial, se hará constar la hora de comienzo y la de fin de trabajo.

En los contratos de trabajo a tiempo parcial, se indicarán: el grupo profesional y nivel que corresponde.

Tendrán derecho al porcentaje, que para su departamento o sección tengan fijado los trabajadores a tiempo completos en concepto de Comisiones por Venta, en proporción al tiempo trabajado.

Entre los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo, no existirán diferencias en lo referente a:

- Créditos de Compras
- Créditos sociales
- Cualquier otra ventaja del mismo tipo.

Tendrán derecho a un período de vacaciones anuales de igual número de días naturales que los que correspondan a los trabajadores a tiempo completo, cobrando las percepciones económicas que les correspondiesen por el trabajo que hubiesen podido desarrollar en el citado período vacacional.

De conformidad con el artículo 12.4 del estatuto. La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, pero si podrán realizar horas complementarias de conformidad con lo previsto en el artículo 12.5 del estatuto.

El salario se fijará y abonará mensualmente, y será proporcional al número de horas de trabajo, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores a tiempo completo, de igual grupo y nivel.

CONTRATOS DE RELEVO.

El contrato de relevo es aquel que se concierta con una persona desempleada o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir la jornada dejada vacante por un trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial.

El contrato de relevo se extinguirá al alcanzar el trabajador, cuya jornada se sustituye, la edad de jubilación.

El contrato de relevo se regirá por lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y el convenio colectivo provincial de comercio de Granada "La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un período de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato, pueda exceder de dicho límite máximo".

CONTRATOS FORMATIVOS. La empresa podrá realizar contratos formativos de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 7. PERIODO DE PRUEBA.

Las admisiones de personal se considerarán provisionales durante un tiempo de prueba variado, según la índole de la labor a que cada trabajador sea destinado, que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Para el grupo de Mandos y Dirección el periodo de prueba podrá alcanzar los seis meses.

Para el grupo de Personal Técnicos el periodo de prueba podrá alcanzar los tres meses.

Para el grupo de personal Operativo y de apoyo y para el Grupo de Personal administrativo y Auxiliar, el periodo de prueba podrá alcanzar los dos meses.

En cada contrato de trabajo se determinará el periodo de prueba.

TÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO LABORAL.

ARTÍCULO 8. GARANTÍAS DE LAS CONDICIONES LABORALES.

La empresa comunicara al móvil de los trabajadores antes de diez días, a partir de su incorporación al trabajo, una copia del parte de alta debidamente diligenciado por el organismo competente.

Si el trabajador causa baja en la empresa, sea cual fuera el motivo, ésta estará obligada, junto con la copia del parte de baja diligenciado por el organismo competente, un certificado de empresa en el que se haga constar los días cotizados y cuantías de las bases establecidas en el último año, todo ello dentro de los seis días siguientes a la baja.

ARTÍCULO 9. EQUIPOS DE PROTECCIÓN.

La empresa entregara al trabajador los E.P.I. conforme a lo establecido en el Plan de prevención de riesgos laborales y de conformidad con lo dictaminado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente en cada momento, para la realización del trabajo en condiciones óptimas de higiene y seguridad.

TÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

El Sistema de Clasificación Profesional, se establece, fundamentalmente, atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, inclu-

yendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales de forma que, en base a cada una de las áreas funcionales en las que se encuadren las distintas tareas que desarrollan los trabajadores y trabajadoras de la empresa, serán adscritos a un determinado grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

Este sistema se ajusta a criterios que garantizan la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres.

El sistema cumple el propósito de favorecer la evolución, el progreso y la formación de las personas que trabajan en Almacenes Barragán Espinar, S.L., y proporcionar a la empresa una estructura organizativa y una mejora de su productividad.

ARTÍCULO 10. GRUPOS PROFESIONALES.

Los trabajadores serán encuadrados en Grupos y niveles Profesionales, de acuerdo con las funciones que realmente desarrollen, estableciéndose en artículo 36 del presente convenio, la relación de grupos, niveles, y funciones profesionales de los trabajadores.

ARTÍCULO 11. MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

TÍTULO V. SALARIOS Y GARANTÍAS SALARIALES.

ARTÍCULO 12. RÉGIMEN ECONÓMICO

Los distintos componentes salariales del presente convenio vienen descritos en este capítulo y sus cuantías en la tabla salarial anexa o los acuerdos particulares entre empresa y trabajador que los concreten.

Tabla salarial que se publique con el presente convenio se aplicará en los años 2020 y 2021 y 2022.

Revisión salarial. Las partes acuerdan que en el primer trimestre del 2023, una vez que se conozca el I.P.C. anual acumulado correspondiente al año 2022, las partes procederán a la negociación de las tablas de dicho año y sucesivos en función del período que se acuerde.

ARTÍCULO 13. SALARIO.

1. Conceptos salariales

A) SALARIO BASE. Se considera aquel salario mensual que corresponde al trabajador por su asistencia al puesto de trabajo y cumplimiento de las funciones del puesto que desempeña y las tareas diarias que le son encomendadas, viniendo su cuantía establecida en la tabla salarial anexa.

B) PLUS DE PUESTO. - Se trata de un complemento del salario, no consolidable en ningún caso, que se ge-

nerara su derecho al cobro por colaborar de forma especial en las tareas de organización y dirección. La Dirección, a lo largo de la vida del convenio, podrá identificar los puestos por área o departamento a los que gratificar con dicho plus. El personal que ocupe alguno de dichos puestos percibirá un plus de puesto, cuya cuantía y demás condiciones vendrá establecido en el documento que empresa y trabajador firmaran y que recogerá todas las condiciones de aplicación.

C) PLUS DE DISPONIBILIDAD.

Se trata de un complemento del salario, no consolidable en ningún caso, que se generara su derecho al cobro por día trabajado en su descanso o festivos oficiales y por guardias.

Cualquier trabajador que, por circunstancias de la producción, tenga que trabajar en días de descanso o festivos y no lo pueda compensar con descanso ni lo acumule a vacaciones, percibirá la cantidad que se determine en la tabla salarial anexa como plus de Disponibilidad. Dicha cuantía está calculada con inclusión de todos los pluses e incentivos que por nivel de grupo profesional o puesto le correspondan incluido el plus transporte.

2. Los trabajadores con contratos en prácticas, de formación o aprendizaje o con contratos de becarios, estarán sujetos a la legislación vigente o norma de regulación, determinándose sus retribuciones en el convenio de colaboración o contrato laboral que se pacte según legislación vigente.

ARTÍCULO 14. CLÁUSULA DE DESCUELGO.

La empresa, cuando presente pérdidas durante la vigencia del presente convenio, podrá descolgarse de las condiciones económicas del Convenio. Para ello, el procedimiento de descuelgo se regirá por lo establecido en la legislación vigente, para esta materia, en el momento de la solicitud.

ARTÍCULO 15. ANTIGÜEDAD.

La antigüedad como complemento salarial queda suprimida para las nuevas contrataciones, para las ya existentes queda congelada, respetándose los derechos adquiridos que en nómina se denominaran "ad personam".

ARTÍCULO 16. HORAS EXTRAS.

Quedan totalmente prohibidas; solo podrán realizarse en caso de necesidades imprevistas, fuerza mayor o averías, siendo éstas de carácter obligatorio y rotativo para los trabajadores, dentro de cada departamento y serán controladas debiendo ser informados los Delegados de Personal.

Se retribuirán preferentemente con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización o se incorporarán al periodo vacacional.

ARTÍCULO 17. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores tendrán derecho a Cuatro Pagas Extraordinarias consistentes cada una de ellas en treinta días de todas las retribuciones que el trabajador viniese percibiendo, en base a este convenio. Dichas pagas deberán abonarse los días:

31 de marzo, 15 de julio, 15 de septiembre y 22 de diciembre.

Las mencionadas pagas se devengarán:

MARZO: Del 1 de marzo a 28 de febrero del año siguiente.

JULIO: Del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.

SEPTIEMBRE: Del 1 de octubre al 30 de septiembre del año siguiente.

DICIEMBRE: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

El trabajador que disfrute las vacaciones en julio cobrará la extra el Primero de dicho mes.

TÍTULO VI. TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 18. JORNADA LABORAL.

La jornada laboral en cómputo anual será de 1.800 horas efectivas de trabajo, distribuidas en 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio de lunes a sábado, y con un día y medio de descanso ininterrumpido.

La empresa con acuerdo de los delegados de personal podrá establecer las flexibilidades que para el comercio permite el decreto 1561/95 de Jornadas especiales.

Se podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, mediante calendario pactado con la representación de los trabajadores, teniendo que estar negociado durante el primer trimestre del año, pudiendo ser modificado, previo acuerdo de las partes semestralmente.

A falta de acuerdo, y de conformidad con el art. 34 del estatuto la empresa puede distribuir un 10% de la jornada anual de manera irregular.

REGISTRO DE JORNADA.

Tras la entrada en vigor de la obligatoriedad de los registros de jornada de todo el personal de la empresa, con independencia del tipo de contrato que tengan, se acuerdan los siguientes conceptos sobre jornada.

Trabajo efectivo. Se considera trabajo efectivo solo aquellos tiempos en los que el trabajador este realizando una actividad productiva para la empresa y aquellos tiempos que, aunque no lo sean tengan dicha consideración de forma expresa en el presente convenio.

Tiempos de descanso. Se considera tiempo de descanso aquellos tiempos que no tengan la consideración de trabajo efectivo y el trabajador no esté realizando actividad productiva alguna. Para cada departamento de la empresa, excepción de repartidores y comerciales, se consideran tiempos de descanso los que el trabajador destina a comida de cualquier tipo, aseo personal o fumar. Las partes acuerdan que el tiempo destinado a esos menesteres será de 30 minutos diarios que no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Tiempos de presencia. Se considera tiempo de presencia el tiempo que transcurre desde que el trabajador firma la hora de entrada hasta que firma la hora de salida en su registro de jornada. De conformidad con el Artículo 34.9 del Estatuto el registro de jornada recogerá la hora de entrada y la de salida.

El tiempo efectivo de trabajo diario será el resultado de restar a la jornada diaria (tiempo de presencia) los treinta minutos pactados de descanso.

Como quiera que en el presente año 2020 se ha producido la aplicación de ERTE derivado del COVID, en los que la empresa ha acordado reducciones de jornada a distintos trabajadores. Se acuerda expresamente que

para el cómputo de las jornadas diarias en aquellos trabajadores de jornada reducida los tiempos de descanso de 30 minutos tendrán una reducción proporcional a la reducción de jornada que se le haya efectuado con motivo de aplicación del ERTE.

Igual criterio se aplicará para los contratos de tiempo parcial.

CONCRECIÓN DEL CONTROL Y REGISTRO DE JORNADA PARA REPARTIDORES Y COMERCIALES.

Esta empresa y los representantes de los trabajadores firmaron un acuerdo sobre esta materia que deciden incluirlo en el convenio.

Dado que los comerciales y repartidores de esta empresa ocupan gran parte de su tiempo en desplazamientos y sin perjuicio de su consideración de jornada, los cómputos diarios y semanales que se registren serán considerados de referencias, dada la necesaria flexibilidad que su trabajo requiere.

Que de conformidad con el artículo 34.2 del estatuto se acuerda que toda la jornada diaria que se realice entre las 8 y las 20 horas tendrá la consideración de irregular.

Que de conformidad con el artículo 34.3 del estatuto se podrá exceder la jornada diaria de 9 h sin que ello signifique la realización de horas extraordinarias, pues el exceso de tiempos considerados trabajo efectivo será objeto de compensación con tiempos de descanso.

Que de conformidad con el artículo 34.4 del estatuto los descansos que el trabajador se tome tendrán la consideración de tiempo no efectivo de trabajo sin perjuicio de su compensación con dietas o suplidos cuando son para almuerzo o comida fuera de la empresa

Que del tiempo de presencia diario que se contabilice, se presume que solo tendrá la consideración de trabajo efectivo el 80%, teniendo el 20% restante la consideración de tiempos no efectivos de trabajo, salvo que el trabajador en la hoja de registro diario concrete las circunstancias que hacen que dichos tiempos son de trabajo efectivo. En cualquier caso, una hora al día siempre tendrá la consideración de tiempo no efectivo de trabajo si la jornada (tiempo de presencia) de ese día ha sido mínimo de 9h.

En todo caso, a finales de cada año se han de concretar los tiempos efectivos de trabajo, los descansos compensatorios que se adeuden a cada trabajo. La forma y plazo para disfrútalos será preferentemente uniéndolo al periodo vacacional.

ARTÍCULO 19. FIESTAS.

Se estará a lo dispuesto en el calendario promulgado al efecto por la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía, siendo abonables y no recuperables, los días festivos así establecidos en el mismo.

En relación con los festivos locales, así como los festivos regulados por este convenio se acuerda lo siguiente:

A. Dado que el ámbito geográfico de acción de la empresa supera al de la propia localidad donde están radicadas las instalaciones de esta, se propone, para contribuir de manera más efectiva a la conciliación familiar de los empleados, no aplicar los festivos locales de ninguna localidad en concreto, y designar dos días, a

elegir por la comisión de interpretación de convenio, a lo largo del año para que, uniéndolos a algún otro festivo o fin de semana, aporten un período de descanso mayor.

B. Del mismo modo y dado que las tardes festivas reconocidas en convenio coinciden con períodos de alta actividad de la empresa, ambas partes deciden sustituir los horarios reducidos de las tardes del martes, miércoles y jueves de la festividad local y del Día de la Cruz, por hacer festivos completamente los días 24 y 31 de diciembre.

C. El acuerdo vinculará a toda la empresa y se reflejará en el calendario laboral anual.

ARTÍCULO 20. PERMISOS Y LICENCIAS.

Todos los trabajadores comprendidos en este acuerdo y sin distinción, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso y licencias, retribuidas, como si fueran efectivamente trabajados previa solicitud y justificación.

a) Tres días naturales en caso de fallecimientos de los hijos, padres, abuelos, padres políticos, nietos, cónyuge y hermanos.

b) Dos días en caso de fallecimiento de hermanos e hijos políticos.

c) Dos días en caso de enfermedad grave de los padres, abuelos, hijos, padres políticos, cónyuge y hermanos.

d) Cinco días en caso de alumbramiento del cónyuge o adopción por parte de ésta.

e) Un día en caso de matrimonio de los hijos, hermanos y padres, siendo éste el día de la boda.

f) La licencia por matrimonio será de 20 días, salvo a los trabajadores con una antigüedad en la empresa inferior a un año, que disfrutará como mínimo el permiso establecido en el Estatuto de los Trabajadores, es decir 15 días.

g) Tiempo necesario para visitar al médico.

h) Dos días por cambio de domicilio habitual.

i) La licencia necesaria para asistir a exámenes, siempre que los mismos se lleven a cabo en centros reconocidos y mediante la correspondiente justificación.

Estos permisos o licencias se ampliarán dos días más cuando los hechos sucedan fuera de la localidad donde esté enclavada la empresa o centro de trabajo, siempre que medie una distancia superior a 200 kilómetros, respetando los mínimos del Estatuto de los Trabajadores.

La prórroga de la licencia por parte del trabajador, debido a fuerza mayor que deberá justificarse, no será motivo de sanción, ni retribuida por la empresa

ARTÍCULO 21. EXCEDENCIAS.

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se puedan producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniéndose en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden

en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitivamente en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir, al menos, un nuevo período de servicio en la empresa igual al de la excedencia concedida.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo y nivel, si no existe vacante en su grupo y nivel y sí en un nivel inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente y hasta que se produzca una vacante en su grupo y nivel o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

ARTÍCULO 22. EXCEDENCIAS ESPECIALES.

Dará lugar a la situación de excedencias especiales del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que lo determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de cese en el cargo público o sindical que ocupaba.

b) Enfermedad: una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad temporal y durante el tiempo en que el trabajador esté en situación de invalidez provisional.

ARTÍCULO 23. EMBARAZO, MATERNIDAD Y CUIDADO DE HIJOS.

Será de aplicación la legislación vigente en cada caso.

La empresa, a la mujer embarazada, a partir del cuarto mes o antes, por prescripción facultativa, cambiará su puesto por otro donde pueda desarrollar su gestación en condiciones óptimas para su salud y la de la gestante, sin que este cambio pueda afectar a las percepciones económicas que viniera percibiendo.

En caso de no poderse reubicar a la mujer trabajadora embarazada en un puesto de trabajo que evite los posibles riesgos del embarazo, podrá dicha trabajadora solicitar del Organismo Público o Privado competente la prestación por riesgo del embarazo.

De conformidad con el art. 46 del estatuto apartado 3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del estatuto, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado

del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.”

El permiso por lactancia se podrá acumular en jornada completa, a elección del trabajador/a, a la finalización del permiso de maternidad, en 16 días naturales, disfrutándose en una sola vez. En casos de partos múltiples, el permiso será de 20 días naturales.

ARTÍCULO 24. VACACIONES.

Serán de 22 días laborables; la fecha de su disfrute se determinará en el último trimestre del año anterior a éstas, de común acuerdo entre empresario y los trabajadores, a través de sus representantes, confeccionándose a tal efecto un calendario que distribuya los períodos de forma rotativa y equitativamente.

Tres semanas de vacaciones se disfrutarán entre los meses de mayo y septiembre incluido. El resto de las vacaciones se darán en los periodos de baja actividad productiva, determinado de mutuo acuerdo empresa y trabajador.

El ingreso o cese durante el año dará derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

La empresa a solicitud del trabajador vendrá obligada a entregar un justificante con expresión de las fechas de iniciación y terminación de las vacaciones. Las vacaciones no podrán empezar a disfrutarse en sábado a no ser que éste coincida con el primer día del mes.

TÍTULO VII. MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 25. COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

En caso de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo, se observarán las normas siguientes:

Primero. - Complemento por Incapacidad Temporal:

a) En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 85% de las retribuciones establecidas en este convenio, durante los doce primeros días. Desde el día 13, inclusive, se abonará el 100 % de dichos conceptos económicos.

b) En los supuestos de hospitalización, y mientras dure la hospitalización, por enfermedad profesional o accidente laboral, se pagará el 100% desde el primer día.

c) Medida de control del absentismo. A partir del tercer proceso de Incapacidad Temporal, en un periodo de doce meses, la empresa no abonará ningún complemento por I.T., salvo los procesos que conlleven hospitalización, o provengan de enfermedad profesional, accidente, recaída, violencia de género, riesgo embarazo, o intervención quirúrgica, en cuyos supuestos se aplicará lo establecido en los apartados a) y b) anteriores.

ARTÍCULO 26. INDEMNIZACIÓN DE CASO DE MUERTE O INVALIDEZ.

La empresa se obliga a suscribir una póliza de seguro colectivo de vida a favor de sus trabajadores que cubra los siguientes riesgos y por la cuantía que se expresa:

- Muerte Natural: 11.000,00 euros
- Invalidez Permanente Absoluta: 11.000,00 euros
- Muerte por accidente: 15.000,00 euros

La prima para satisfacer por el trabajador será de

18,00 euros anuales y el resto de cargo y cuenta exclusiva de la empresa.

Sin perjuicio de que esta responsabilidad personal pueda asegurarla por su cuenta en la compañía de seguros que estime oportuno, en cuyo caso la aportación del trabajador no podrá ser superior a la abonada, en el supuesto de que el seguro contratado se lleve a cabo por medio de contrato de adhesión a la póliza suscrita, para tal efecto, por la Federación Granadina de Comercio.

Cuando por circunstancias de enfermedad la entidad aseguradora rechazara la cobertura de este seguro de algún trabajador, la empresa estará totalmente exonerada de toda responsabilidad en el caso de que surgiera el evento asegurado. En este supuesto de exclusión, el trabajador o trabajadores afectados podrán ejercer las acciones que sean procedentes contra la entidad aseguradora, pero nunca contra la empresa, cuya obligación se limita a la contratación de la póliza y al pago de la prima de todos los trabajadores que sean admitidos en la misma y no de aquellos que sean rechazados, conforme se indica en el párrafo anterior.

En el supuesto de que un empresario suscriba esta póliza por su cuenta y no a través de la suscrita por la Federación Provincial de Empresarios y Autónomos de Comercio de Granada y cambien de Compañía Aseguradora por su voluntad, éste garantiza al trabajador o trabajadores, los mismos derechos que tenía en la anterior Compañía.

Cuando un mismo trabajador prestase sus servicios en varias empresas, deberán de común acuerdo, pagar la parte proporcional que le correspondiera.

En aquellos contratos de trabajo que exista período de prueba, las empresas tendrán un plazo de 15 días a partir de la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, para contratar esta póliza de Seguro Colectivo de Vida o incluir al trabajador en la misma, y en los demás casos de contratación, este plazo será de 5 días. Si ocurriera la muerte o invalidez del trabajador antes de expirar estos plazos de 15 o 5 días respectivamente, la empresa no tendrá responsabilidad alguna ni tendrá por tanto que abonar al trabajador o sus familiares, indemnizaciones que establece este artículo del Convenio.

ARTÍCULO 27. GRATIFICACIÓN POR FIDELIDAD Y VINCULACIÓN A LA EMPRESA.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en la empresa se pacta que aquellos trabajadores que extingan sus contratos, total o parcialmente, por cese voluntario, o mutuo acuerdo entre las partes, tendrán derecho a percibir una indemnización con cargo a la empresa, de las siguientes cantidades, en igual proporción que la jornada extinguida:

- A los 60 años, 10 mensualidades de su salario último.
- A los 61 años, 9 mensualidades de su salario último.
- A los 62 años, 8 mensualidades de su salario último.
- A los 63 años, 6 mensualidades de su salario último.
- A los 64 años y hasta los 64 y 6 meses, 3 mensualidades de su salario último, que se irá reduciendo en mes de indemnización por cada mes que en exceso tenga de los 64 y 6 meses.

- A los 65 años, 2 mensualidades de su salario último.

Se entenderá salario a efectos de cálculo de las indemnizaciones, tanto el salario base como los complementos salariales, incluida la parte proporcional de pagas extras.

Las indemnizaciones establecidas serán abonadas en el plazo máximo de seis meses desde la extinción de la relación laboral, salvo en los supuestos en los que la indemnización sea inferior a 6 mensualidades, en cuyo supuesto se abonará en el plazo máximo equivalente al mismo número de mensualidades indemnizatorias.

Para optar a la gratificación por fidelidad a la empresa, el trabajador deberá tener como mínimo una antigüedad en la empresa de cuatro años.

Las partes acuerdan que las gratificaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador, de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

ARTÍCULO 28. JUBILACIÓN.

Los trabajadores podrán jubilarse anticipadamente de forma parcial, de acuerdo con la legislación vigente, que establece y determina las condiciones necesarias para ello y regula el contrato de relevo y la jubilación parcial.

El trabajador podrá jubilarse a los 64 años de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 29. COMPRAS EN ESTABLECIMIENTO.

Al trabajador que efectúe compras en el establecimiento donde presta sus servicios, se le aplicará igual precio que al mejor de los clientes de ese establecimiento.

TÍTULO VIII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 30. DERECHOS SINDICALES.

Las Centrales Sindicales mayoritarias en las empresas, con al menos un 10 por ciento de afiliación del número de trabajadores en su plantilla, podrán constituir en los centros de trabajo las correspondientes Secciones Sindicales. Estas elegirán de entre sus miembros un Delegado Sindical, cuyas funciones serán las siguientes:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la dirección de la empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comité de Seguridad y Salud, y Comités Paritarios de Interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente procedan. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter libre:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La ampliación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el delegado de personal, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en un lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones ambas partes en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. Cuota Sindical: a requerimiento de los trabajadores afiliados a la Centrales Sindicales o Sindicatos que ostente la representación a quien se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá, o a la dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

TÍTULO IX. DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 31. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.

1. Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.3, apartado h) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución de una comisión paritaria que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del convenio y de la vigilancia de su estricto cumplimiento.

La comisión paritaria estará integrada por cuatro miembros, dos por la parte Empresarial y dos Representantes de los trabajadores.

2. La comisión elegirá de entre sus miembros a un presidente y a un secretario, cargos que recaerán de forma alternativa y anual en cada una de las representaciones. La comisión se constituirá formalmente en el plazo de un mes a contar desde la fecha de la firma del presente convenio, dotándose de un reglamento de funcionamiento. Las personas designadas al objeto de integrar la mencionada comisión podrán ser sustituidas por acuerdo de la representación en la que se produzca tal sustitución, previa comunicación del cambio o sustitución a la otra representación.

Los asuntos sometidos a la comisión tendrán carácter ordinario o extraordinario. La comisión se convocará cuando cualquiera de las partes lo solicite. Cualquiera de las partes podrá solicitar la celebración de la preceptiva reunión que habrá de tener lugar en el plazo máximo de los siete días hábiles siguientes a la presentación de la correspondiente solicitud de reunión.

3. De las reuniones celebradas por la comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas por el presidente y el secretario.

4. Cada una de las representaciones contará con un solo voto, dado el carácter paritario de esta comisión, por lo que los acuerdos se adoptarán con el voto favorable de ambas representaciones.

5. La comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación del convenio. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre la interpretación del convenio tendrán carácter vinculante, sin perjuicio de las medidas de impugnación legalmente previstas.

b) Entender, de forma previa y obligatoria a la formulación de reclamaciones en las vías administrativa y jurisdiccional, sobre interposición de conflictos colectivos de interpretación o de interés, que surjan en la empresa por la aplicación de este convenio colectivo.

c) Velar por el correcto cumplimiento del presente convenio.

d) Resolver las discrepancias que puedan surgir durante el periodo de consultas de los procesos de inaplicación o descuelgue del convenio, de conformidad con lo establecido en el número 3, del artículo 82, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En tales supuestos, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de los siete días siguientes a la fecha en la que la/s discrepancia/s fuese/n planteada/s.

En el caso de que en el seno de la comisión paritaria no se consiguiese resolver la controversia, cualquiera de las partes podrá someterla al procedimiento de conciliación mediación, previsto en el Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), deduciéndose la oportuna solicitud ante la comisión de conciliación mediación con sede en Granada.

Las partes podrán sustituir el proceso de mediación conciliación previsto para la resolución de controversias en el párrafo precedente, por el sometimiento a arbitraje que en todo caso tendrá carácter voluntario

TÍTULO X. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 32. SUMISIÓN AL SERCLA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS Y DE DETERMINADOS CONFLICTOS INDIVIDUALES.

Los trabajadores y la empresa, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la Comisión Mixta Paritaria se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, sanciones que no conlleven el despido se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo del 2.005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

TÍTULO X. CLASIFICACIÓN GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES.

ARTÍCULO 33. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. PRINCIPIOS GENERALES:

1. A los efectos del presente convenio se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en la empresa.

Dicha ordenación jurídica se traduce en la delimitación de los diferentes criterios, conocimientos, funciones y tareas en los que se estructuran la prestación debida, sirviendo a la vez para la consiguiente fijación de la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

2. El sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio contribuye a las políticas activas que se pretenden potenciar y promueve la consecución de una razonable correspondencia entre la organización del trabajo de la empresa y los cambios técnicos y organizativos, así como la cualificación profesional de los trabajadores, partiendo de una función más dinámica y relevante del factor humano.

Por tanto, este sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos de la empresa, así como el desarrollo profesional de los trabajadores, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva.

3. Los trabajadores de la Empresa serán clasificados con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o, en su caso, ejecutadas y a las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional, con arreglo al cual aquellas deben ser definidas.

En el contrato de trabajo, se acordará el contenido de la prestación laboral objeto de este, en correspondencia con este sistema de clasificación profesional.

Los empleados utilizarán los medios materiales, informáticos y de comunicación de que disponga la Empresa, para desarrollar las tareas que tengan asignadas.

4. Con carácter general el trabajador desarrollara las tareas propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del cual forman parte.

5. El sistema de clasificación precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos en la promoción de los trabajadores, lo que conllevara una mayor amplitud en las expectativas profesionales.

6. Todo ello con el objeto de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en la empresa, en aras de una mejora permanente de la calidad interna y en la prestación del servicio.

ARTÍCULO 34. ASPECTOS BÁSICOS PARA LA CLASIFICACIÓN.

1. Definición de grupos profesionales: A los efectos del presente Convenio, y de acuerdo con el artículo 22.2 del TRET, se entiende por grupo profesional, el que agrupa unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Elementos que definen los grupos profesionales:

a) Conocimientos: el grado de preparación, teórica o práctica, mínimamente exigible para desarrollar el trabajo.

b) Iniciativa / autonomía: El grado de independencia que el trabajador tiene en la programación y procedimientos para realizar un determinado proceso de trabajo, así como la sujeción a directrices o normas establecidas para el desarrollo de la función.

c) Capacidad de dirección y/o mando: el grado de independencia preciso para organizar, distribuir y controlar los procesos de trabajo a realizar, así como la supervisión sobre el grupo determinado de los trabajadores que lo han de llevar a cabo.

d) Responsabilidad: el grado en que el resultado de trabajo a realizar repercute tanto en el interior como en el exterior de la empresa.

e) Complejidad: entendiéndose por tal, la suma de los factores anteriores, que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

ARTÍCULO 35. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

1. La inclusión del trabajador dentro de cada Grupo profesional será el resultado de la pertenencia a cualquiera de las áreas citadas, de las titulaciones requeridas, de la complejidad de las tareas realizadas, sin que exista incompatibilidad alguna para que el trabajador desarrolle funciones en distintas áreas, compatible con su nivel retributivo, y con la formación adecuada, dada la específica estructura de la Empresa.

2. Fundamentalmente, con base a lo regulado por el artículo 22 del TRET, el sistema de clasificación profesional queda integrado por los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Mando y Dirección

Nivel I. Director / Jefes Departamento

Formado por aquellas ocupaciones con responsabilidad Directivas y de mando ejecutivo sobre un área o departamento concreto de la empresa. Desarrollan sus funciones en un plano estratégico-táctico, conocen el objetivo final perseguido y disponen de autonomía. Tra-

bajan con problemas complejos que requieren elegir la solución más adecuada. Determinan los planes de acción y establecen objetivos a los siguientes niveles. Controlan los indicadores de resultados y establecen acciones de mejora o correctoras que permitan una consecución igual o superior a las previsiones. Ordenan los medios a su disposición y programan las acciones tanto en plazos como en medios, buscando una eficaz y eficiente utilización de los recursos. Dirigen y supervisan el equipo de colaboradores buscando su desarrollo profesional y personal, actuando como modelo de los valores culturales de acuerdo con la misión y visión de la Empresa. Desarrollan una cultura de mejora y excelencia empresarial, fomentando la participación de todas las personas que trabajan en la empresa.

Nivel II: Coordinadores/ Responsables de Sección.

Formado por aquellos puestos con responsabilidad ejecutiva delegada sobre una sección de un departamento con funcionalidades propias, o sobre un grupo de personas de actividad específica como los comerciales. Desarrollan sus funciones en un plano táctico-operativo, en el que actúan con la autonomía necesaria para la ejecución de las funciones encomendadas. Trabajan con problemas complejos que requieren elegir la solución más adecuada. Tienen responsabilidad directa sobre una sección y su equipo. Controlan los indicadores de resultados para comunicar a la dirección y poner en ejecución las acciones de mejora o correctoras que se acuerden. Ordenan los medios a su disposición y programan las tareas diarias buscando una eficaz y eficiente utilización de los recursos. Dirigen y supervisan el equipo colaborando en su desarrollo profesional y personal de acuerdo con la visión, misión y cultura de la empresa. Participan en el desarrollo de la cultura de mejora y excelencia empresarial, fomentando la participación de todas las personas que trabajan bajo su mando

Se encuadran en este grupo profesional el desarrollo de las funciones inherentes a los Coordinadores de logística y venta establecidos en el organigrama estructural de la empresa. Comprenden a título ejemplificativo y no exhaustivo las tareas relativas a la definición, programación de las tareas diarias, con responsabilidad, mando delegado y autonomía, bajo la dirección de los puestos superiores y órganos de administración de la empresa, gestionando los medios materiales y humanos necesarios para el desarrollo y consecución de los objetivos.

Grupo II. Personal Técnico.

Nivel I. Técnico Superior

Conjunto de puestos especializados, de distinta naturaleza y cualificación, con o sin un componente de mando directo sobre otras personas. Realizan trabajos técnicos complejos que requieren habilidades especializadas adquiridas a través de una formación de alto nivel o experiencia práctica. Responsabilidad sobre la adecuada aplicación e implantación de técnicas, métodos y herramientas especializadas, previamente definidas, con incidencia directa en la resolución de problemas concretos de carácter técnico. Realizan las actuaciones necesarias de mantenimiento para garantizar el óptimo desarrollo del trabajo de su especialización,

controlando que las instalaciones, maquinarias, vehículos y demás herramientas del trabajo estén en condiciones óptimas para la explotación. Dominio de procedimientos de trabajo, indicadores de eficiencia, de medios y soportes a utilizar y de los recursos afectados. Interpretan instrucciones técnicas y de gestión con complejidad, seleccionan y aplican los métodos, criterios y procedimientos establecidos.

Realizan de forma autónoma diagnósticos, estudios y análisis especializados. Participan en proyectos de carácter general desarrollando los aspectos técnicos. Resuelven incidencias y situaciones variadas, adoptando decisiones en cuanto a lo que hay que hacer y el modo de hacerlo. Según el tipo de trabajo, mantienen relaciones externas para asesorar y/o argumentar las cuestiones planteadas así como para resolverlas.

Nivel II. Técnico.

Conjunto de puestos de distinta naturaleza y cualificación, sin un componente de mando directo. Realizan trabajos técnicos simples que requieren las habilidades necesarias adquiridas a través de una formación reglada o desde la experiencia concreta. Son responsables del desarrollo de sus propias tareas de puesto. Realizan las actuaciones necesarias de mantenimientos simples para garantizar el óptimo desarrollo del trabajo del puesto, controlando que sus herramientas del trabajo estén en condiciones óptimas para su utilización. Dominio de procedimientos de trabajo, de medios y soportes a utilizar. Interpretan instrucciones técnicas y de gestión habituales y aplican los métodos, criterios y procedimientos establecidos.

Participan en proyectos de carácter general desarrollando los aspectos técnicos. Resuelven incidencias y situaciones variadas habituales.

Nivel III. Técnico auxiliar

Conjunto de puestos de distinta naturaleza y cualificación, sin un componente de mando directo. Ayudan en la realización de trabajos técnicos y bajo la supervisión de un superior. Tienen las habilidades necesarias adquiridas a través de una formación reglada o desde la experiencia concreta. Actúan con responsabilidad en sus tareas. Se pueden encargar tras la adquisición de la experiencia necesaria de los mantenimientos más simples expresamente delegados por un superior. Controlan que sus herramientas del trabajo estén en condiciones óptimas para su utilización y se responsabilizan de la limpieza y recogida de los materiales y herramientas en el lugar donde realizan el trabajo.

Grupo III: Personal Comercial/Fuerza de Ventas.

Es el conjunto de puestos que, con responsabilidad, autonomía e iniciativa, bajo la dirección de sus superiores se dedica a formalizar las ventas entre sus clientes habituales y a captar nuevos clientes para la empresa. Son las personas que directamente gestionan cuentas, atienden a clientes, cierran operaciones de venta, y realizan las labores operativas necesarias para la finalización de las ventas. Llevan a cabo seguimientos de sus clientes en base a los objetivos marcados por la Dirección.

Funciones principales:

- Atienden a los clientes.

- Documentan sus ventas a través del sistema informático de la empresa.

- Atienden incidencias de sus clientes.

- Realizan labores de prospección de clientes para aumentar la cartera de clientes de la compañía.

- Todas sus acciones se producirán, tanto física como virtualmente, a través de los medios físicos y tecnológicos puestos a su disposición.

Grupo IV: Personal Administrativo.

Nivel I. Administrativo.

Constituido por los puestos relacionados con la realización de funciones administrativas de mayor complejidad y apoyo a distintos responsables o técnicos de todas las áreas, departamentos y proyectos de la empresa. Tienen responsabilidad sobre el cumplimiento de procedimientos administrativos, a través de las operaciones administrativas del puesto.

Realizan operaciones administrativas diversas, de carácter repetitivo y bajo un proceso previamente determinado. Correcto cumplimiento de las actividades asignadas, resolviendo las incidencias de carácter habitual que puedan producirse. Mantienen relaciones con personal externo y/o interno basadas en la solicitud e intercambio de información. Aplica métodos y normas sencillas, predeterminadas y de diferente tipo de variabilidad. Su nivel formativo ha de ser de FP II Administrativo o similar.

Se incluyen en este nivel profesional la realización de tareas administrativas y contables siguiendo las instrucciones y procesos establecidos, que sirvan de soporte para la ejecución material de las mismas, tales como tareas de gestión básicas, de recepción, registro y transmisión de información y/o documentación, tratamiento de datos, recepción y canalización de comunicaciones tanto internas como externas, atención de consultas de información directa y control de accesos, etc.

Nivel II. Auxiliar administrativo.

Constituido por los puestos relacionados con la realización de funciones administrativas de menor complejidad y de apoyo a todas las áreas departamentos y proyectos de la empresa. Tienen responsabilidad sobre el cumplimiento de sus procedimientos administrativos.

Realizan operaciones administrativas diversas, de carácter repetitivo y bajo un proceso previamente determinado. Correcto cumplimiento de las actividades asignadas, resolviendo las incidencias de carácter habitual que puedan producirse. Mantienen relaciones con personal externo y/o interno basadas en la solicitud e intercambio de información. Aplica métodos y normas sencillas, predeterminadas y de diferente tipo de variabilidad. Su nivel Formativo ha de ser de FPI administrativo o similar.

Se incluyen en este nivel profesional la realización de tareas de apoyo a las tareas administrativas, tales como tareas de gestión básicas, de recepción, registro y transmisión de información y/o documentación, tratamiento de datos, recepción y canalización de comunicaciones tanto internas como externas, atención de consultas de información directa y control de accesos, etc.

Comprende todas las funciones relativas a la correcta ejecución de la operativa que se incluyan en las tareas del puesto.

Grupo V. Personal Operativo.

Nivel I. Personal de oficios.

Comprende un conjunto de puestos orientados a la ejecución de las tareas propias de la actividad principal de la empresa. Realizan la actividad propia del puesto con diferentes grados de complejidad. Algunos de ellos caracterizados por realizar tareas en distintas máquinas y/o instalaciones. Tienen responsabilidad en la operación de su trabajo programado y organizado para la consecución de los objetivos asignados. Ejecutan las instrucciones técnicas y operativas garantizando el cumplimiento de los criterios de funcionamiento y los procedimientos establecidos y el cumplimiento de los objetivos asignados. Informan a sus superiores de cualquier desviación en el programa establecido, proponiendo y canalizando las propuestas y sugerencias de mejora que se puedan generar.

Descripción de funciones.

Comprende todas las funciones relativas a la correcta ejecución de la operativa de producción y, mantenimiento de las instalaciones y maquinaria de su puesto que se incluyan en las tareas del puesto.

Nivel II. Personal de Apoyo.

Comprende un conjunto de puestos sin oficio específico orientados a la ejecución de las tareas propias de la actividad principal de la empresa. Realizan la actividad propia del puesto con diferente complejidad. Algunos de ellos caracterizados por realizar tareas en distintas máquinas y/o instalaciones. Tienen responsabilidad en la ejecución de su trabajo programado y organizado para la consecución de los objetivos asignados. Ejecutan las instrucciones técnicas y operativas garantizando el cumplimiento de los criterios de funcionamiento y los procedimientos establecidos y el cumplimiento de los objetivos asignados. Informan a sus superiores de cualquier desviación en el programa establecido, canalizando las propuestas y sugerencias de mejora que se puedan generar.

Descripción de funciones.

Comprende todas las funciones relativas a la correcta ejecución de la operativa de su puesto y, mantenimiento de las instalaciones y maquinaria que se incluyan en las tareas del puesto.

ARTÍCULO 36. POLIVALENCIA FUNCIONAL.

Los trabajadores afectados por este convenio podrán ser designados para realizar tareas de niveles distintos, siempre que se encuentren incluidos dentro del mismo grupo profesional.

La polivalencia funcional entre los niveles de un mismo grupo profesional no constituirá en ningún caso movilidad funcional, por lo que supondrá la aplicación de las reglas establecidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, ni será considerada modificación sustancial de las condiciones de trabajo a ningún efecto. La movilidad funcional se producirá con carácter ordinario en el seno del Grupo Profesional, sin perjuicio de la movilidad funcional entre diferentes Grupos de la misma Área, siempre que la adecuada prestación del

servicio lo requiera y en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

La descripción de funciones que se realiza en el artículo anterior en relación a cada uno de los grupos profesionales, es meramente ejemplificativa y no exhaustiva, por lo que se entenderán comprendidas todas aquellas que aunque no aparezcan especificadas, resulten antecedente o consecuencia necesaria para el desarrollo de las tareas propias del puesto que se complementaran con el análisis de puesto y sus descripción realizaba en el plan de prevención de riesgos laborales (Anexo análisis de puesto pagina 22 y s.s. del P.P.R.L. que se anexa al presente convenio y se considera parte integrante del convenio para la definición de la clasificación profesional en sus distintos grupos y niveles, así como para la descripción de sus funciones y tareas.

Igualmente, la enumeración de grupos que se realiza en el artículo anterior no supone ni obliga a la empresa a cubrir o dotar todas plazas o puestos que se relacionan en el mismo.

ARTÍCULO 37. CARRERAS PROFESIONALES.

Teniendo en cuenta que, la adquisición de conocimientos necesarios, para la correcta realización de las funciones de los distintos puestos de trabajo existentes en la empresa, se pueden adquirir; bien a través de la formación reglada o bien a través de la experiencia concreta, adquirida con el transcurso del tiempo, en la realización de determinadas funciones y tareas de cada puesto. La empresa de común acuerdo con la representación de los trabajadores, dentro del primer año de vigencia del convenio, estudiara el desarrollo e implantación de carreras profesionales en su seno. Los principios sobre los que se ha de regir dichas carreras son: la adquisición de capacidades y competencias necesarias para alcanzar un nivel o grupo superior. La proactividad y nivel de implicación del trabajador con la empresa. La planificación de los distintos ítems que se han de medir y/ o certificar dentro de cada carrera profesional que se determine.

La movilidad funcional entre distintos grupos profesionales será posible para los procesos de formación internos en los que, aunque exista un cambio de grupo su objetivo es generar un mayor incremento de la tasa de empleabilidad interna del trabajador. Los términos y condiciones de la movilidad por cuestiones formativas quedaran reflejados por escrito mediante acuerdo entre empresa y trabajador afectado y será retribuido con el plus de formación. De los modelos tipos de dicho acuerdo se le entregara copia al comité de empresa.

TÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 38. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

I. Criterios Generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores y trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes, con independencia del grupo profesional al que pertenezca el trabajador sancionado.

La enumeración no es exhaustiva de tal forma que podrá ser sancionado todo incumplimiento de las obli-

gaciones contractuales, siempre que constituya un incumplimiento de las obligaciones contractuales establecidas en las disposiciones legales de carácter general.

2. La sanción de las faltas, a excepción de la amonestación verbal, requerirá comunicación por escrito al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron, quien deberá acusar de recibo o firmar el enterado de la comunicación y en presencia de la representación legal de los trabajadores si la hubiera.

3. Las empresas darán cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Las sanciones, por infracciones graves o muy graves, se notificarán al trabajador en presencia del delegado de personal o representante del comité de empresa, si lo hubiere, salvo renuncia expresa por parte del trabajador. En caso de no poder ser notificado presencialmente el trabajador sancionado, se comunicará por escrito la decisión sancionadora al delegado de personal o representante del comité de empresa, si lo hubiera, con independencia de la comunicación escrita que deba realizarse al trabajador sancionado.

Los/as delegados/as sindicales en la empresa o centro de trabajo deberán ser oídos por la Dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador/a afiliado/a al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la Empresa.

4. Las faltas cometidas por un trabajador/ra se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador/ra, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos

de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse y ser impugnadas por el trabajador/a, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

II. Calificación de las infracciones disciplinarias.

Las infracciones disciplinarias se clasificarán, como leves, graves o muy graves.

a) Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas al trabajo, de hasta treinta minutos, durante un periodo de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

2. No notificar, siempre que sea posible con carácter previo o en su caso, durante la jornada laboral de ausencia, la inasistencia al trabajo.

3. El abandono sin causas justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que estas ausencias no se deriven graves per-

juicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

4. Los deterioros leves en la conservación o el mantenimiento de los equipos, incluidos los técnicos e informáticos y material de trabajo de los que se fuera responsable siempre que sea imputable por un mal uso o descuido del trabajador o trabajadora.

5. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo siempre que no hubiese sido advertidas previamente en otra u otras ocasiones. En tal caso o si produjera perturbación en el servicio, se considerará falta grave.

6. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o residencia.

7. Discutir con compañeros/as de trabajo siempre que se produzca sin presencia de clientes o proveedores en el centro de trabajo.

8. La falta de aseo durante el trabajo.

9. La falta injustificada al trabajo solamente un día, en el transcurso de treinta días.

b) Faltas Graves.

Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el periodo de treinta días.

2. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social

3. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas de compañeros de trabajo y/o clientes o respecto de la que ya se hubiese mediado advertencia anterior por parte de la Empresa.

4. La desobediencia a las instrucciones de quienes se dependa jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores/as, podría ser calificada como falta muy grave.

5. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la Empresa.

6. No cumplir con las instrucciones de la Empresa en materia de servicio y forma de efectuarlo, si está especificado en normativas internas o responda a la práctica en la Empresa o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos.

7. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la Empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la Empresa o trabajadores/as, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

9. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículo y materiales o herramientas de trabajo del centro o establecimiento.

10. Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que transcurra a este.

11. El empleo para uso propio, artículos, enseres y prendas de la Empresa, a no ser que exista autorización.

12. La utilización de los medios informáticos o dispositivos móviles propiedad de la Empresa para fines distintos de los relacionados con el contenido de la relación laboral.

13. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de comercio, incluida la no utilización de los medios de protección individual y en particular, la falta de colaboración con la Empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, así como la imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores/as o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de Empresa.

14. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de sesenta días sin autorización o causa justificada, o justificar la ausencia con más de una semana y menos de quince días, salvo causa de fuerza mayor.

15. No personarse en el puesto de trabajo, cuando teniendo permiso temporal para ausentarse, se extrimite del tiempo estrictamente necesario para la finalidad del permiso reconocido.

16. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

c) Faltas Muy Graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Faltar tres días al trabajo durante el periodo de sesenta días sin autorización o causa justificada.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores/as o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con esta.

3. La competencia desleal, así como hacer, en las instalaciones de la Empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, incluido la aceptación de regalos o recompensas aprovechando la posición y funciones encomendadas por la Empresa.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales. Útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la Empresa.

6. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.

7. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la Empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, así como transgredir las normas de seguridad informática de la Empresa.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as, proveedores, clientes y público en general.

9. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas o su consumo durante el horario de trabajo o fuera del mismo vistiendo el uniforme de la Empresa, excepto aquellos trabajadores/as que acrediten una enfermedad al respecto.

10. Provocar u originar fuertes riñas y pendencias con los demás trabajadores/as.

11. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador/a, a la Empresa o sus instalaciones, personas por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad implantadas en la Empresa y los trabajadores/as hayan recibido la formación adecuada.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

13. 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, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

14. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género de cualquier persona de la Empresa.

III. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la Comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

A. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

B. Por faltas graves

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C. Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

- Despido.

El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los Órganos de Mediación o Conciliación, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

1. Las de dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imputación.

2. Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

3. Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la Empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

IV. Prescripción de las infracciones disciplinarias.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben:

a) Faltas leves: Diez días.

b) Faltas graves: Veinte días.

c) Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES 2020			
			SALARIO ANUAL
GRUPO I.- MANDO Y DIRECCIÓN	NIVEL 1	DIRECTOR/ JEFE DEPARTAMENTO	23.954
	NIVEL 2	COORDINADOR/RESPONSABLE SECCIÓN	18.443
GRUPO II.- PERSONAL TÉCNICO	NIVEL 1	TÉCNICO SUPERIOR	15.313
	NIVEL 2	TÉCNICO	13.418
	NIVEL 3	TÉCNICO AUXILIAR	13.300
GRUPO III.- PERSONAL COMERCIAL / FUERZA VENTAS	NIVEL 1	PERSONAL COMERCIAL	13.687
GRUPO IV.- PERSONAL ADMINISTRATIVO	NIVEL 1	OFICIAL	18.089
	NIVEL 2	ADMINISTRATIVO	14.935
	NIVEL 3	AUXILIAR	13.418
GRUPO V.- PERSONAL OPERACIONES	NIVEL 1	PERSONAL OFICIOS	13.687
	NIVEL 2	PERSONAL APOYO	13.300

ANEXO II: TABLAS SALARIALES 2021			
			SALARIO ANUAL
GRUPO I.- MANDO Y DIRECCIÓN	NIVEL 1	DIRECTOR/ JEFE DEPARTAMENTO	23.954
	NIVEL 2	COORDINADOR/RESPONSABLE SECCIÓN	18.443
GRUPO II.- PERSONAL TÉCNICO	NIVEL 1	TÉCNICO SUPERIOR	15.313
	NIVEL 2	TÉCNICO	13.418
	NIVEL 3	TÉCNICO AUXILIAR	13.300
GRUPO III.- PERSONAL COMERCIAL / FUERZA VENTAS	NIVEL 1	PERSONAL COMERCIAL	13.687
GRUPO IV.- PERSONAL ADMINISTRATIVO	NIVEL 1	OFICIAL	18.089
	NIVEL 2	ADMINISTRATIVO	14.935
	NIVEL 3	AUXILIAR	13.418
GRUPO V.- PERSONAL OPERACIONES	NIVEL 1	PERSONAL OFICIOS	13.687
	NIVEL 2	PERSONAL APOYO	13.300

ANEXO III: TABLAS SALARIALES 2022			
			SALARIO ANUAL
GRUPO I.- MANDO Y DIRECCIÓN	NIVEL 1	DIRECTOR/ JEFE DEPARTAMENTO	24.074
	NIVEL 2	COORDINADOR/RESPONSABLE SECCIÓN	18.535
GRUPO II.- PERSONAL TÉCNICO	NIVEL 1	TÉCNICO SUPERIOR	15.390
	NIVEL 2	TÉCNICO	13.485
	NIVEL 3	TÉCNICO AUXILIAR	13.367
GRUPO III.- PERSONAL COMERCIAL / FUERZA VENTAS	NIVEL 1	PERSONAL COMERCIAL	13.755
GRUPO IV.- PERSONAL ADMINISTRATIVO	NIVEL 1	OFICIAL	18.179
	NIVEL 2	ADMINISTRATIVO	15.010
	NIVEL 3	AUXILIAR	13.485
GRUPO V.- PERSONAL OPERACIONES	NIVEL 1	PERSONAL OFICIOS	13.755
	NIVEL 2	PERSONAL APOYO	13.367