



# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA  
DE GUADALAJARA

 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.  
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
Director: Jaime Celada López

BOP de Guadalajara, nº. 15, fecha: lunes, 22 de Enero de 2018

## ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA - CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,  
EMPRESAS Y EMPLEO

### CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

**229**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa Román García Romo, S.A. (código19000772011996) para el periodo 2017-2018, que tuvo entrada el 7 de diciembre de 2017 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, subsanado el día 11 de enero de 2018, y, 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 (BOE de 24/10/2015); en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12/06/2010); en el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (DOCM de 16/07/2015); en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (DOCM de 04/12/2013) por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

#### ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía,



Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Guadalajara, 16 de enero de 2018. El Director Provincial, Santiago Baeza San Llorente.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ROMAN GARCÍA ROMO S.A.

GUADALAJARA AÑOS 2017 Y 2018

### DISPOSICIÓN PRELIMINAR

El presente convenio ha sido suscrito el día 13 de Noviembre de dos mil diez y siete por el Delegado de Personal, y por la Dirección de la empresa Román García Romo S. A.

### CAPITULO 1

#### ÁMBITO Y DENUNCIA

##### Artículo 1. - ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente convenio afecta a toda la empresa y trabajadores de la empresa Román García Romo S. A. con las únicas excepciones que pudieran derivarse de lo dispuesto en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Román García Romo S. A. tiene como actividad principal el comercio al por mayor de productos alimenticios.

Toda referencia hecha al género masculino, se utiliza según nuestra lengua española, como un género integrador, de carácter neutro, y que de manera consuetudinaria incluye también la acepción femenina.

##### Artículo 2. - VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente Convenio, que entrará en vigor el día 1 de enero del 2017, tendrá una duración de dos años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre del 2018.

##### Artículo 3. - PRORROGA Y DENUNCIA

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia, sin necesidad de denuncia previa.

Hasta tanto en cuanto el convenio no sea sustituido por otro, tendrá vigencia en todas sus cláusulas obligacionales y su contenido normativo.



## CAPITULO II

## ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

## Artículo 4. - ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones que se establezcan en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual conforme a la legislación vigente.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos, o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio, por disposiciones legales de general aplicación, solo afectarán al mismo, cuando considerados en su conjunto y en cómputo anual, superen los aquí pactados.

## Artículo 5. - GARANTÍA "AD PERSONAM"

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del convenio en su contenido económico, manteniéndose estrictamente "ad personam". Igualmente se respetarán, las condiciones más beneficiosas.

## CAPITULO III

## CONDICIONES ECONÓMICAS

## Artículo 6. - SALARIO Y REVISIÓN

El salario mensual para el año 2017, es el que figura en la tabla anexa de este convenio.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo publicado por el I.N.E. correspondiente al año 2017 supere el 1,5%, se garantizará una regularización en el porcentaje que supere dicho 1,5%, con el fin de garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores.

El salario mensual para el año 2018, será el resultante de incrementar en un 1% las tablas definitivas del año 2017.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo publicado por el I.N.E. correspondiente al año 2018 supere el 1%, se garantizará una regularización en el porcentaje que supere dicho 1%, con el fin de garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores.

## Artículo 7. - COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.

Los trabajadores tendrán derecho a tres pagas extraordinarias al año, equivalentes cada una de ellas, a una mensualidad de salario convenio fijado en el anexo, más antigüedad, y que se abonarán el 15 de Julio, 15 de Diciembre, y la tercera de ellas,



la paga de Marzo, antes llamada de Beneficios, que queda prorrateada entre las otras 14 pagas del convenio, procediéndose por tanto al abono de las mismas en estas fechas.

El derecho al percibo de estas pagas será proporcional al tiempo de trabajo, devengándose de conformidad con el salario vigente en el momento del devengo.

#### Artículo 8. - COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

Al salario total del convenio se adicionaran en su caso, los complementos de antigüedad; el cálculo de la antigüedad se hará de la siguiente forma:

A) Con más tres años ininterrumpidos en la empresa: Se percibirá un trienio equivalente al 3% del salario total de este convenio.

B) Con más de cuatro años ininterrumpidos, se percibirán cuatrienios ilimitados al 5% del salario total de este convenio.

La fecha inicial, para él computo de la antigüedad será la de ingreso en la empresa, con independencia del grupo que tuviera.

#### Artículo 9. - COMPLEMENTO DE CONDUCTORES

Todo conductor que realice habitualmente las funciones de cobrador y, o repartidor, cobrará un complemento de 57,09 euros mensuales durante el año 2017.

#### Artículo 10. - HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1) Horas extraordinarias habituales: supresión.

2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente a los Delegados de Personal sobre él número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios mas arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores declararán el carácter y naturaleza de las horas.

Las horas extraordinarias estructurales se compensarán por un tiempo equivalente



de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores, las horas extraordinarias no estructurales, podrán compensarse por un tiempo equivalente de descanso.

Los trabajos realizados en horas extraordinarias no estructurales serán calculados para su pago con un aumento del 75 %, las que se realicen en estos mismos días y las realizadas en domingos o festivos, con un aumento del 150 %.

La realización de más de dos horas extraordinarias al día, queda exclusivamente reservada para aquellos supuestos de fuerza mayor.

#### Artículo 11. - DIETAS

Al personal al que se conceda alguna comisión de servicios fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se abonen los gastos que hubiera efectuado en lugar adecuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho además, a una dieta de 5,32 y 8,64 euros diarios respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada o por jornada completa.

### CAPITULO IV

#### CONTRATACIÓN

#### Artículo 12. - CONTRATOS EVENTUALES

Nos remitimos a la ley vigente.

### CAPITULO V

#### JORNADAS, HORARIOS Y VACACIONES

#### Artículo 13. - JORNADA

La jornada normal de trabajo para todo el personal comprendido en este Convenio será de cuarenta horas semanales, equivalentes a 1.785 horas anuales.

#### Artículo 14. - HORARIO

Será el que libremente se establezca la empresa con los representantes legales de los trabajadores.



El personal que realice jornada partida, tendrá derecho a un descanso mínimo de 2 horas entre la jornada de mañana y tarde.

En el supuesto de que no exista acuerdo entre la empresa y los trabajadores (sus representantes legales) el horario de trabajo será el siguiente.

**INVIERNO:**

Lunes a Viernes..... 9'45 a 13'30 h. 16'00 a 19'30 h.

Sábados.....9'45 a 13'30 h.

**VERANO:**

Lunes a Viernes.....9'45 a 13'30 h. 16'30 a 20'00 h.

Sábados.....9'45 a 13'30 h.

En ningún caso se trabajará el sábado por la tarde.

El horario de trabajo para los días 24 y 31 de diciembre será de 8,00 a 14,00.

**Artículo 15. - VACACIONES**

Todos los trabajadores con un año de servicio, tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones, o a su parte proporcional en caso de llevar menos tiempo.

Las vacaciones serán ininterrumpidas, se celebrarán en los meses de Mayo a Septiembre, ambos inclusive

Nunca se comenzara dicho periodo, ni en festivo, ni domingo, ni en sábado.

Nunca podrán estar de vacaciones más de un 20% de trabajadores de cada sección o departamento de la empresa.

No obstante, cuando existe acuerdo entre las partes, podrá disfrutarse las vacaciones en la modalidad de fechas que las mismas acuerden.

El calendario de vacaciones se fijara en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad



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

#### Artículo 16. - FERIAS

Todo trabajador afectado por el presente convenio en periodo de Ferias, dispondrá de, al menos, tres medias jornadas libres en dicho periodo, y en caso de encontrarse disfrutando de vacaciones, dispondrá de dos días más de disfrute, fuera del periodo fijado para éstas.

### CAPITULO VI

#### LICENCIAS, EXCEDENCIAS, PERIODOS DE PRUEBA Y APRENDIZAJE

#### Artículo 17. - LICENCIAS

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, será de cuatro días. Asimismo, en los casos de accidente y hospitalización.
- Las licencias por motivo de ingreso hospitalario podrán ser disfrutadas en los días que dure el ingreso a voluntad del trabajador.
- C) Un día en caso de fallecimiento de sobrinos y tíos con límite en los dos últimos casos de que el parentesco sea hasta el 3º grado.
- D) Un día y medio por traslado de domicilio habitual.
- E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo, debido en mas del 20% de las horas laborables en un periodo de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del Artículo 46 del Estatuto del Trabajador. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempleo de cargo perciba una indemnización, se descontara el



importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

F) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

G) Y hasta 5 horas al mes, para atender asuntos propios que no admiten demora.

H) El trabajador, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. El trabajador, por voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 18 días laborales. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen y su concreción horaria y determinación del periodo de disfrute del permiso se hará conforme se establece en la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre.

I) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

J) Un día en los supuestos de bodas de padres, hijos, hermanos y abuelos por consanguinidad o afinidad.

K) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

L) 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.

M) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo





diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique su ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### Artículo 18. - EXCEDENCIAS

Respecto a las excedencias, sé estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 19. - JUBILACIÓN

En materia de jubilación se estará durante la vigencia del Convenio, a lo establecido en la normativa vigente.

El trabajador que reúna los requisitos para poder acceder a la jubilación parcial, podrá, de mutuo acuerdo con la empresa, acogerse a dicha jubilación parcial en el 75% de la jornada laboral o porcentaje superior en caso de que la Ley lo fijase.

### CAPITULO VII

#### Artículo 20. - REVISIÓN DE ESPECIALIDADES PROFESIONALES

Todo trabajador estará encuadrado en el grupo profesional que corresponda a las labores que desempeña. La empresa podrá encomendarle labores propias de un grupo superior durante un periodo de prueba de 3 meses, excepto para sustitución



de técnicos, que será de 6 meses; si durante este periodo el trabajador cumple estas labores satisfactoriamente, se le pasará a ese grupo superior.

Los grupos serán regulados por lo dispuesto en el I Acuerdo Marco del Comercio (B.O.E. de 20/02/2012).

-ASCENSOS: Los ascensos del personal se efectuarán con arreglo a las normas siguientes:

- GRUPO I

Los ascensos de este grupo se efectuarán libremente por la empresa.

- GRUPO II

Las vacantes que existan en el grupo de Ayudante de Dependiente se proveerán entre los aprendices.

Los Ayudantes pasarán automáticamente al grupo de Dependientes al cumplir los 22 años.

Los Dependientes mayores se designarán entre los Dependientes y de acuerdo con el interesado. También se designarán entre estos los que hayan de desempeñar las funciones correspondientes a las especialidades de Jefe de Grupo y Jefe de Almacén.

- GRUPO III

Los aspirantes pasarán automáticamente a la especialidad de Auxiliar Administrativo al cumplir los 18 años de edad. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior cuando se produjese una vacante de Auxiliar, si no existiese ningún aspirante en dicha edad mínima, pero si cumplidos dos años de servicio en la empresa se procederá a la designación de Auxiliar entre dichos aspirantes, conforme a lo dispuesto respecto a la designación de Ayudante de Dependiente, entre los Aprendices que no hubiesen terminado su aprendizaje, tal como se determina para el personal mercantil de este Artículo.

Las vacantes de Oficial se proveerán por antigüedad, previo examen de aptitud entre los Auxiliares Administrativos.

La plaza de Jefe de Sección se cubrirá por concurso -oposición de entre todo el personal de Oficial Administrativo.

Sí efectuada la prueba de aptitud, el primero de los Auxiliares a quien correspondiese ascender por antigüedad no la superase, se procederá al examen de los siguientes y si ninguno fuese calificado favorablemente en el examen de aptitud, así como en los casos en que el concurso-oposición a que se refiere este Artículo, fuese declarado desierto, se procederá por la empresa a designar libremente los empleados para cubrir las vacantes.

En establecimientos que por especialidad no exista más que un empleado



Administrativo, este pasara al grupo superior a los cuatro años de actuar como Auxiliar.

- GRUPO IV

Las plazas de Capataz y Mozo Especializado, se proveerán por la empresa entre los Mozos Especializados y Mozos respectivamente.

- GRUPO V

Los Conserjes serán de libre nombramiento de la empresa.

#### Artículo 21. - PRENDAS DE TRABAJO

La empresa estará obligada a proporcionar a los productores las prendas de trabajo necesarias y adecuadas cuando la índole del mismo así lo requiera, o bien porque la empresa exija una especial vestimenta.

#### Artículo 22. - DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de ésta el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

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

En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, nos remitimos a la ley 39/1999.

A estas trabajadoras se procurara evitar los trabajos que requieran esfuerzos físicos, y se las permitirá pequeños descansos a lo largo de la jornada, proporcionándoles asiento.

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la igualdad de derechos por razón de sexo correspondiendo, en consecuencia a igual trabajo, igual salario.

#### Artículo 23. - INCAPACIDAD TEMPORAL

En los supuestos en que los trabajadores se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional o maternidad, y mientras dure la misma, tendrán derecho a percibir el 100 % de su base de cotización.



En los casos de enfermedad común y accidente no laboral, el complemento a aplicar sobre el subsidio a cargo de la Seguridad Social será el siguiente:

A)

a.- La primera situación de IT del año se complementará hasta el 100% de su base de cotización, desde el primer día de la baja.

b.- Segunda y sucesivas situaciones de IT del año, percibirá el trabajador el 60% de su base de cotización desde el primer día de la baja y hasta el día séptimo. A partir del día octavo se complementará hasta el 100% de su base de cotización.

B)

a.- En los supuestos en que exista hospitalización por tiempo superior a dos días, mientras dure esa hospitalización, se complementará hasta el 100% de su base de cotización.

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo, y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo, como en la correcta organización de la medicina en la empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

#### Artículo 24. - CONDUCTORES

Los conductores con carnet C, que haya sido contratado para realizar las funciones que su carnet les autoriza, tendrán la especialidad profesional de Oficiales de Primera. Los conductores con carnet B, que hayan sido contratados para realizar las funciones que su carnet les autoriza, tendrán la especialidad profesional de Oficiales de Segunda. Los conductores con carnet A1 y A2, que hayan sido contratados para realizar las funciones que su carnet les autoriza, tendrán la especialidad profesional de Oficiales de Tercera.

#### Artículo 25. - PRODUCTIVIDAD

Conscientes las partes de necesidades de una mejora general de la eficiencia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y de la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las partes firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los instrumentos básicos para lograrlo, de cara a orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de las empresas.
- Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del



mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en conjunto.

-Maximizar el empleo.

-Mejorar las condiciones de trabajo.

Las partes consideran sobre la consecución de estos objetivos influyen distintos ordenes de factores internos y externos al sistema productivo. Entre los segundos es imprescindible señalar la situación de crisis económica mundial y el nivel y la forma de desarrollo alcanzado por el país, así como el clima social relativo a los problemas de la productividad.

Por eso mismo, las partes están de acuerdo en llamar la atención de la Administración sobre la necesidad de abordar de forma permanente la sensibilización de la opinión pública sobre los factores que influyen en la productividad, afrontando con intensidad necesaria la recogida de información y elaboración de estudios periódicos, e instrumentando las medidas concretas en orden a la consecución de los objetivos, contando para ello con la opinión y la colaboración de las partes firmantes.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.
- La política salarial y de incentivación material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.

#### Artículo 26.- DISCAPACITADOS.

Los firmantes de este Convenio reconocen las dificultades de contratación que tienen los discapacitados para encontrar trabajo. En consecuencia, aconsejan a la empresa la contratación de este personal en las vacantes que se vayan produciendo, siempre que las características del trabajo lo permitan.

#### Artículo 27.- ADAPTACION DEL TRABAJO A LAS CARACTERISTICAS DEL PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

Los trabajadores afectados con capacidad disminuida podrán ser incluidos en otra



actividad distinta a la de su grupo profesional adecuada a su actitud, respetándoseles el salario que tuviesen acreditado antes de que pasasen a dicha situación.

#### Artículo 28. - AYUDA POR DEFUNCIÓN

En caso de fallecimiento del trabajador queda la empresa obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de tres mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada por todos los emolumentos inherentes a la misma.

#### Artículo 29. - TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Cuantas actividades o manipulaciones entrañasen penosidad, toxicidad, insalubridad o peligrosidad, se regirán por las disposiciones legales en tal materia, y serán objeto de regulación en lo Reglamentos de Régimen Interior.

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas, con permanencia en las mismas por un tiempo como mínimo del 25 % de su jornada laboral con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 20 % de su salario reglamentario.

#### Artículo 30.- DE LOS SINDICATOS, DELEGADOS SINDICALES, DELEGADOS DE PERSONAL Y MIEMBROS DE LOS COMITÉS DE EMPRESA

Se estará al dispuesto en la legislación vigente.

#### Artículo 31. - COMISIÓN PARITARIA

Creación.- Las partes firmantes acuerdan crear una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

Composición.- La Comisión Paritaria estará compuesta de forma paritaria por tres miembros en representación de los trabajadores y otros tres miembros en representación de la empresa, quienes entre ellos designarán secretario.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Procedimiento.- Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio. En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de treinta días, y en el segundo supuesto el plazo será de diez días.

En la primera reunión de la Comisión Paritaria ésta deberá determinar un sistema de funcionamiento de acuerdo con lo previsto en este Convenio.

Funciones:



1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Recepción y distribución de informes sobre materias que interesen al sector (Análisis de la situación económica-social, política de empleo, formación profesional, productividad, etc.)
4. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del E.T.
5. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del E.T.
6. Se establece de carácter extraordinario a efectos de plazos para resolver la Comisión Paritaria del convenio las que afecten a las siguientes materias:
  - Clausula de descuelgue.
  - Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
  - Movilidad geográfica.
  - Movilidad funcional.

En el caso de no alcanzar consenso, empate o ante la imposibilidad de reunir a la Comisión Paritaria, las partes firmantes se obligan a someter la cuestión a los servicios de mediación y arbitraje (ASEC) de Castilla La Mancha, con carácter vinculante para las partes en lo resuelto por éste.

Domicilio. Se fija como domicilio a efectos de notificación y reunión, el del centro de trabajo de la empresa, Calle Julián Besteiro, 23 de Guadalajara.

#### Artículo 32. - SEGURO DE MUERTE E INVALIDEZ

En caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, la empresa abonará a los derechohabientes del trabajador una indemnización de 20.779,62 euros.

En el supuesto de que un trabajador se le declare afecto de una invalidez permanente total, como consecuencia de un accidente de trabajo, la empresa abonará al trabajador una indemnización de 25.766,59 euros, y si se le declarase afecto de invalidez permanente absoluta también como consecuencia de accidente de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 25.766,59 euros.

#### Artículo 33.- SALUD LABORAL.

Será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los Reglamentos que la desarrollan.

#### Artículo 34.- DE LA IGUALDAD EN EL AMBITO LABORAL.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar con



los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para la empresa, salvo en el caso anterior, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007.

#### Artículo 35.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Todas las disposiciones establecidas en el vigente Convenio serán de aplicación, siempre y cuando no haya Leyes, derechos, normas y disposiciones de organismos de la Administración que mejoren las aquí pactadas en computo anual.

#### Artículo 36. - SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Adhesión al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (III ASAC-CLM)

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse en su totalidad al 3º Acuerdo Sobre Solución autónoma de Conflictos Laborales en Castilla La Mancha suscrito el 9 de Diciembre de 2013.

#### Artículo 37. - IGUALDAD EFECTIVA.

Las partes se comprometen a llevar a cabo cuales acciones sean necesarias para alcanza la igualdad efectiva y combatir cualquier supuesto de acoso por razón de sexo.

### DISPOSICIONES FINALES

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Comercio en general de Guadalajara.

### ANEXO AL CONVENIO

Formula del salario hora individual:

$$S.B.+ C.P.+ C.P.T.+ C.V.S. / H.T.$$

S.B. = Salario base





- C.P. = Complementos personales (antigüedad)  
 C.P.T. = Complemento puesto de trabajo (tóxico, peligroso, etc.)  
 C.V.S. = Complemento vencimiento superior al mes (pagas extraordinarias)  
 H.T. = Horas trabajadas.

## ANEXO-1

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA				
ROMAN GARCIA ROMO S. A. DE GUADALAJARA PARA EL AÑO 2.017				
	SALARIO BASE	14ª PRORRATA PAGA BFCIOS,	SALARIO CONVENIO	SALARIO ANUAL
<b>GRUPO I - PERSONAL TECNICO</b>				
1.- Titulado de grado superior	1.244,50	88,89	1.333,39	18.667,50
2.- Titulado de grado medio	1.126,93	80,50	1.207,43	16.903,95
<b>GRUPO II - PERSONAL MERCANTIL TECNICO NO TITULADO Y PERSONAL PROPIAMENTE</b>				
3.- Director	1.286,36	91,88	1.378,24	19.295,40
4.- Jefe de Personal	1.210,39	86,46	1.296,85	18.155,85
5.- Jefe de Compras	1.210,39	86,46	1.296,85	18.155,85
6.- Jefe de ventas	1.210,39	86,46	1.296,85	18.155,85
7.- Encargado general	1.210,39	86,46	1.296,85	18.155,85
8.- Jefe de sucursal o supermercado	1.126,65	80,48	1.207,13	16.899,75
9.- Jefe de almacen	1.126,65	80,48	1.207,13	16.899,75
10.- Encargado de establecimiento	1.074,40	76,74	1.151,14	16.116,00
11.- Vendedor-comprador	1.074,40	76,74	1.151,14	16.116,00
12.- Viajante	1.033,89	73,85	1.107,74	15.508,35
13.- Dependiente	1.053,90	75,28	1.129,18	15.808,50
14.- Ayudante	940,57	67,18	1.007,75	14.108,55
15.- Aprendiz de 16 y 17 años	665,17	47,51	712,68	9.977,55
<b>GRUPO III - PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
16.- Director	1.286,36	91,88	1.378,24	19.295,40
17.- Jefe administrativo	1.210,12	86,44	1.296,56	18.151,80
18.- Oficial administrativo	1.053,90	75,28	1.129,18	15.808,50
19.- Auxiliar administrativo	952,86	68,06	1.020,92	14.292,90
20.- Auxiliar de caja de 18 y 19 años	810,74	57,91	868,65	12.161,10
21.- Auxiliar de caja de 20 y 21 años	940,57	67,18	1.007,75	14.108,55
22.- Auxiliar de caja de más de 22 años	952,86	68,06	1.020,92	14.292,90
<b>GRUPO IV - PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES</b>				
23.- Personal de oficio de 1ª	1.033,89	73,85	1.107,74	15.508,35
24.- Personal de oficio de 2ª	1.013,64	72,40	1.086,04	15.204,60
25.- Personal de oficio de 3ª	973,36	69,53	1.042,89	14.600,40
26.- Capataz	1.013,64	72,40	1.086,04	15.204,60
27.- Mozo especialista	973,36	69,53	1.042,89	14.600,40
28.- Telefonista	870,21	62,16	932,37	13.053,15
29.- Mozo	940,57	67,18	1.007,75	14.108,55
<b>GRUPO V - PERSONAL SUBALTERNO</b>				
30.- Conserje	1.013,89	72,42	1.086,31	15.208,35
31.- Cobrador	1.013,64	72,40	1.086,04	15.204,60