

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Código de Convenio número 24100021012011.

Vista el acta de firma del [Convenio Colectivo de Trabajo, de la empresa Selección de Productos Leoneses, S.A.](#) para los años 2011, 2012 y 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n.º 183, de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996), de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León,

Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Asunción Martínez González.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE SELECCIÓN DE PRODUCTOS LEONESES, S.A. PARA LOS AÑOS 2011, 2012 Y 2013

Capítulo I.- Disposiciones generales

Artículo 1.º. Selección de Productos Leoneses, S.A. es una empresa mercantil que desarrolla su actividad de comercio mayorista de legumbres en el mercado de alimentación. El presente Convenio de Empresa será de aplicación a Selección de Productos Leoneses, S.A.

Artículo 2.º.- Ámbito funcional.

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a la empresa comprendida en el artículo anterior, establecida en la provincia de León o que en el futuro se puedan establecer.

Artículo 3.º.- Ámbito personal.- El presente convenio afectará a todos los trabajadores de Selección de Productos Leoneses, S.A., con excepción de los cargos de alta dirección o alto consejo y en quienes concurren las características establecidas en el artículo 1.º, apartado 3.º, del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo.

Artículo 4.º.- Vigencia y duración.- El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2013.

Denuncia: Este convenio se entenderá denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia y desde el 1 de enero del año 2014 y hasta que entre en vigor el nuevo, será de aplicación el presente en su integridad.

Artículo 5.º.- Absorción y compensación.- Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente en cómputo anual.

En este sentido las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios (mediante primas o pluses, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos).

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si globalmente considerados superan el nivel total de estos.

Artículo 6.º.- Póliza de accidentes.

Selección de Productos Leoneses, S.A. suscribirá una póliza colectiva de seguro que permita a cada trabajador causar derecho a las indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes: treinta mil euros en los casos de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o gran invalidez dimanantes de accidente de trabajo.

Artículo 7.º.- Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la autoridad laboral estimara que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesionara gravemente intereses de terceros y dirigiese de oficio a la jurisdicción competente, al efecto de subsanar las supuestas anomalías y como quiera que este Convenio en su redacción actual constituye un todo orgánico, indivisible, se entenderá totalmente ineficaz, debiendo considerarse su contenido íntegro por la Comisión Negociadora.

Capítulo II.- Retribuciones

Artículo 8.º.- Salarios.- Los salarios pactados en el presente convenio para el año 2011, para las distintas categorías profesionales, son los que figuran en el anexo I del mismo.

Para los años 2012, 2013 el incremento salarial será del IPC real a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior respectivamente para cada uno de los mismos. Dicha subida salarial solo será de aplicación en el caso de que la empresa en el cierre de cada uno de los ejercicios, respectivamente, presente beneficios.

Artículo 9.º.- Nocturnidad.- Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores que realicen su trabajo dentro de este horario, percibirán un complemento salarial del 20% del salario base, correspondiente a su categoría profesional, por cada hora trabajada en el periodo nocturno, siempre que en el citado periodo se trabajen, como mínimo tres horas y salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 10.º.- Gratificaciones extraordinarias.- Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga extraordinaria de julio, por una cuantía de 30 días, se abonará en la primera quincena del mes de julio. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural.

b) Paga extraordinaria de diciembre, por una cuantía de 30 días, se abonará antes del día 22 de dicho mes. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural.

c) Paga extraordinaria de beneficios, por una cuantía de 30 días, se abonará prorrateada mensualmente en doceavas partes.

Las pagas extraordinarias serán devengadas en razón al salario que figure en la tabla salarial en vigor en el momento de su percepción, además del Plus "Ad Personam", en su caso.

Artículo 11.º.- Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte para 2011 de 73,04 € al mes, para todas las categorías, devengable por día efectivo de trabajo. Para los años 2012 y 2013, el incremento será el recogido en el artículo 8 de este convenio colectivo.

Artículo 12.º.- Plus de asistencia.

Se fija el plus de asistencia para 2011 en 833,28 € anuales, pagaderos por doceavas partes con los salarios de cada mes natural. Para los años 2012 y 2013, los incrementos salariales serán los establecidos en el artículo 8 del presente convenio Colectivo.

Artículo 13.º.- Condiciones más beneficiosas.- Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio, considerando este en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

Asimismo, se garantiza que el salario establecido en el presente convenio incluya la prima de productividad que en su caso se determine por la empresa garantizará el nivel mínimo salarial establecido, en su caso, en el convenio marco del sector en proporción a la jornada establecida en ambos convenios.

Capítulo III.- Clasificación profesional y promoción en el trabajo*Artículo 14.º.- Grupos profesionales.*

- 1.- Director General / Gerente
- 2.- Director de Área / Departamento
- 3.- Jefe de departamento / Titulado Superior

- 4.- Jefe de Sección
- 5.- Encargado
- 6.- Supervisor / Comercial / Oficial 1.ª/ FP / Oficial Administrativo
- 7.- Oficial de 2.ª / Auxiliar Administrativo
- 8.- Peón especializado
- 9.- Peón / Operario

Artículo 15.º.- Movilidad funcional.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona/s en quien este delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de Selección de Productos Leoneses, S.A., ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo.

La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV.- Tiempo de trabajo

Artículo 16.º.- Jornada de trabajo.- La jornada laboral será de 1.808 horas efectivas de trabajo anuales.

Por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, o en su defecto con los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo de todo el año; distribución que en todo caso, deberá respetar la duración máxima y los periodos mínimos de descanso contemplados en el Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Dicho calendario se expondrá en lugar visible para conocimientos de todos los trabajadores.

Artículo 17.º.- Vacaciones.- Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas, de acuerdo con el anexo I –salario base en vigor en cada momento más Plus “Ad personan”, en su caso–, que tendrán una duración de 30 días naturales.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. En caso de discrepancia se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período 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 período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 18.º.- Licencias.- Permisos retribuidos.- 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 por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta 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 más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá

la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del E.T.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

f) 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.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. También será posible acumular la reducción en jornadas completas siempre y cuando exista acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

h) 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. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado letra j de este artículo.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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, 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 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, hombres 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) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados letras h y j de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados letras h y j de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

k) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Capítulo V.- Utilización de correo electrónico e Internet

Artículo 19.º.- Confidencialidad y protección de datos.

Todos los trabajadores de Selección de Productos Leoneses, S.A. deberán respetar las obligaciones establecidas por la Ley de Protección de Datos y respetar la normativa interna sobre confidencialidad de todos los datos que puedan obtener tanto de la empresa, como de terceros que tengan o hayan tenido relación con la misma.

Artículo 20.º.- Utilización de correo electrónico e Internet.

Sin perjuicio de lo regulado en esta materia en los procedimientos internos de la empresa, el correo electrónico e Internet constituye una herramienta de trabajo facilitada por la Dirección de

la Empresa a los empleados a los cuales Selección de Productos Leoneses, S.A. estime que precisan de las mismas con el fin de desempeñar más eficientemente sus funciones laborales, siendo facultad de la empresa la organización del mismo y el sistema que deba seguirse, con libertad absoluta para decidir sus condiciones.

Como criterio general, siempre que se utilice el sistema informático de la empresa se deberá evitar en el correo electrónico cualquier contenido que vulnere los derechos fundamentales de la persona, que pueda ser constitutivo de falta o delito penal, o que transmita o divulgue datos de propiedad registrada o secretos de la empresa, datos de propiedad registrada o secretos de clientes, u otra información confidencial, a no ser que esté expresamente autorizado por algún cargo de alta dirección.

Igualmente queda prohibido el envío, exhibición o almacenamiento de material que sea fraudulento, hostigante, embarazoso, sexualmente explícito, profano, obsceno, intimidador, difamatorio, o en cualquier otra forma ilegal o inapropiado.

Asimismo queda, en todo caso, prohibida la utilización del correo electrónico para el desempeño de cualquier otra actividad profesional, por cuenta propia o ajena, distinta a la función que se desempeña en la empresa.

Selección de Productos Leoneses, S.A. se reserva el derecho de controlar y registrar el uso que hace un empleado de su correo electrónico para asegurarse de que el mismo está siendo usado de acuerdo con lo expuesto en este apartado.

Queda estrictamente prohibido, dentro y fuera de la jornada de trabajo, el acceso a debates en tiempo real (chat, irc), telnet, mensajería electrónica, tipo MSN, y similares, así como el acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga o descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de temática sexual explícita, fraudulenta, hostigante, embarazosa, profana, obscena, intimidante, difamatoria o que de cualquier otra manera pueda considerarse ilegal o inapropiado.

Artículo 21.º.- Equipos informáticos.

Los equipos informáticos son herramientas de trabajo propiedad de la empresa, por lo que el trabajador los utilizará con la diligencia debida, con el fin de evitar perjuicios derivados del mal uso de los mismos, y según las instrucciones o normativa interna existente en esta materia.

Los usuarios que dispongan de ordenador portátil, en los supuestos en los que hagan utilización de él fuera de las instalaciones de la compañía, serán responsables de los mismos, salvo que hayan puesto la diligencia debida para evitar cualquier daño. En caso de robo, hurto, o daños infringidos por terceros el trabajador deberá interponer la correspondiente denuncia lo antes posible.

Los usuarios serán asimismo responsables de la seguridad de sus equipos, por lo que, en el momento en que cada trabajador disponga de ordenador propio y contraseñas de seguridad, se comprometen a utilizar las contraseñas necesarias, con el fin de que el equipo informático sea utilizado exclusivamente por el usuario al que haya sido asignado.

Selección de Productos Leoneses, S.A. se reserva el derecho de controlar razonablemente todos los aspectos de los sistemas informáticos de sus empleados, de conformidad a lo establecido en la normativa interna que se vaya desarrollando en esta materia.

Capítulo VI.- Régimen disciplinario

Artículo 22.º.- La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 23.º.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 24.º.- Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.º.-La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2.º.-No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.º.-Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4.º.-No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5.º.-Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6.º.-El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiera causado riesgo a la

integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7.º.-Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8.º.-Fumar una sola vez en el centro de trabajo o en aquellas zonas no habilitadas.

9.º.-No atender al público o aquellos con los que la empresa tenga relación con la corrección y diligencia debidos.

10.º.-Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 25.º.- Faltas graves. Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1.º.-La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2.º.-La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3.º.-Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4.º.-Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5.º.-Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a este.

6.º.-Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7.º.-Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8.º.-La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9.º.-La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

10.º.-Fumar, más de dos veces en un periodo de seis meses, en los lugares no habilitados al efecto de la empresa

Artículo 26.º.- Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.º.-Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2.º.-La simulación de enfermedad o accidente.

3.º.-El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4.º.-Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5.º.-El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6.º.-Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

7.º.-Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8.º.-Falta notoria de respeto o consideración al público.

9.º.-Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10.º.-Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11.º.-La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12.º.-La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13.º.-Fumar, más de cuatro veces en un periodo de seis meses, en los lugares no habilitados al efecto de la empresa.

14.º.-La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

15.º.-Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

16.º.-La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

17.º.-En cualquier caso, se considerará falta muy grave el envío de un solo correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, pudiera dañar la imagen de la empresa o sus trabajadores o pudiera ser constitutivo de una falta laboral de las reguladas en este capítulo.

18.º.-La violación del acuerdo de compromiso del trabajador sobre la confidencialidad de la información, de acuerdo con la LOPD.

Artículo 27.º.- Régimen de sanciones.- Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Artículo 28.º.- Sanciones máximas.- Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

1.º.-Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.º.-Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.º.-Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 29.º.- Prescripción.- La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VII.- Seguridad y salud laboral

Artículo 30.º.-Prevención de riesgos laborales.- Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y desarrollos legislativos posteriores, si los hubiera.

Artículo 31.º.- Seguridad e higiene en el trabajo.- Selección de Productos Leoneses, S.A. aplicará en orden a las mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Se establece un reconocimiento médico anual, voluntario para el trabajador que será realizado durante las horas de trabajo. El resultado será entregado a cada trabajador.

Capítulo VIII.- Comisión paritaria del convenio

Artículo 32.º.-Comisión paritaria.- Se crea la Comisión Mixta o Paritaria del Convenio que señala el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, que se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del Convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

Estará formada por un representante social y otro de la empresa. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores, que podrán ser ajenos a la empresa y serán asignados libremente por ellas, quienes tendrán voz, pero no voto.

La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será preceptiva para ambas partes.

Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

1.º.- Interpretación del Convenio.

2.º.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3.º.- Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente Convenio.

Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Capítulo IX.- Disposiciones finales

Única.- El presente convenio sustituye a cualquier otro anterior y a las disposiciones de inferior rango que se opongan a lo establecido en el mismo.

Leído el presente convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en León, a 23 de marzo de 2011.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE SELECCIÓN DE PRODUCTOS LEONESES, S.A. PARA EL AÑO 2011

Grupos profesionales	Salario en euros
1.- Director General / Gerente	960,85 €
2.- Director de Área / Departamento	929,26 €
2.- Jefe de departamento / Titulado Superior	898,70 €
4.- Jefe de Sección	859,11 €
5.- Encargado	829,64 €
6.- Supervisor / Comercial / Oficial 1. ^a / FP / Oficial Administrativo	784,29 €
7.- Oficial de 2. ^a / Auxiliar Administrativo	766,46 €
9.- Peón especializado	748,66 €
10.- Peón / Operario	730,46 €

5257