

Tercero. La duración inicial de la beca es de nueve meses y dos días, período restante del de ejecución de la beca inicialmente concedida, pudiendo prorrogarse, en su caso, por doce meses más como máximo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 5 de la Orden reguladora de la convocatoria. El plazo de incorporación del becario será como máximo de un mes a partir del día siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de esta Resolución.

Cuarto. Los trabajos, estudios e informes realizados por el beneficiario serán propiedad de la Consejería de Obras Públicas y Transportes y sólo podrá procederse a su publicación o difusión previa autorización expresa de la misma, en cuyo caso, el becario deberá hacer constar que la actividad se ha realizado mediante una beca de este organismo. Asimismo, el beneficiario tendrá obligación de sigilo y deberá cumplir el resto de condiciones y obligaciones previstas en los artículos 15 y 16 de la Orden de convocatoria.

Quinto. De conformidad con el artículo 14.5 de la Orden de convocatoria, dentro de los diez días siguientes a la publicación de la presente Resolución, el adjudicatario deberá proceder a la aceptación de la beca y cumplir cuantas obligaciones se deriven de dicha Orden.

Sexto. Publicar en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, de acuerdo con la disposición adicional primera de la Orden de la convocatoria, la presente Resolución, cuyo texto íntegro se encuentra expuesto, conforme a lo dispuesto en el artículo 14.4 de la citada Orden, en los tabloneros de anuncios de las Delegaciones Provinciales y Servicios Centrales de la Consejería de Obras Públicas y Transportes, y en la página web www.juntadeandalucia.es/obraspublicasytransportes, en los términos del artículo 59.6.b) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse con carácter potestativo, recurso de reposición en el plazo de un mes o impugnar directamente ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo en Sevilla, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, de conformidad con lo establecido en el artículo 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Sevilla, 10 de marzo de 2010.- La Secretaria General Técnica, Eva López León.

CONSEJERÍA DE EMPLEO

RESOLUCIÓN de 16 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa que se cita.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Drosolu, S.L. (Cód. 7101542), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 12 de marzo de 2010, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 20 de enero de 2010 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre

traspaso de competencias y Decreto del Presidente 3/2009 de 23 de abril, sobre reestructuración de Consejerías en relación con el Decreto 170/2009, de 19 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

R E S U E L V E

Primero. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mencionado Convenio al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 16 de marzo de 2010.- El Director General, Juan Márquez Contreras.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DROSOLU, S.L.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Art. 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio establece las condiciones de relaciones de trabajo entre la empresa Drosolu, S.L., y la totalidad de trabajadores encuadrados en la misma.

Art. 2. Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio, regirán para toda la plantilla de la empresa, independiente del lugar en el que se encuentre.

Art. 3. Ámbito personal.

Estarán afectadas por las presentes condiciones de trabajo la empresa y trabajadores comprendidos en el artículo 1..

Art. 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2009, independientemente de la fecha de su publicación. La vigencia del mismo será hasta el 31 de diciembre de 2012, renovándose por períodos anuales si no fuera denunciado de acuerdo con las normas legales o reglamentarias.

Denuncia: Estarán legitimados para formularla las mismas representaciones que lo estén para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores, y deberá comunicarlo a la otra parte por correo certificado, con acuse de recibo, y con un mes de anticipación a su terminación.

Art. 5. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con el carácter de mínimas.

Art. 6. Indivisibilidad.

Este Convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible.

Art. 7. Absorción y compensación.

Serán compensables y absorbibles todas las cantidades entregadas a cuenta del Convenio por la empresa durante la vigencia del anterior Convenio o norma legal sustitutiva del mismo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

La organización del trabajo en cada una de las empresas es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Art. 8. Movilidad geográfica.

8.1. Traslados definitivos que exijan cambio de residencia habitual: En el supuesto de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa, que exijan un cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

8.2. Desplazamientos temporales: Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

11,00 euros, en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio.

25,00 euros, en el supuesto de realización de las dos comidas del día.

Los trabajadores afectados tendrán derecho además a la compensación de los gastos invertidos en la utilización de los medios públicos de transporte para su desplazamiento. Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice medios propios de transporte, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización de su vehículo particular la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

El importe de las dietas y kilometraje aquí reflejado entrará en vigor a partir de la firma del presente convenio y, podrá ser objeto de revisión anual en el mismo porcentaje de incremento experimentado en el convenio para cada año, según acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores.

Art. 9. Traslado de centro.

La dirección de la empresa, por cuestiones organizativas, técnicas o productivas, podrá:

1. Variar el lugar de prestación de servicios de los trabajadores, en aquellas ciudades en las que exista área metropolitana de influencia y dentro de los límites de la misma.

2. Cambiar a sus trabajadores de centro de trabajo y trasladarlos a otro distinto radicado en la misma localidad o en provincias limítrofes.

CAPÍTULO III

Contratación y empleo

Art. 10. Empleo.

Las partes conscientes de la necesidad no sólo de mantener sino de incrementar el trabajo estable, acuerdan establecer la aplicación de todos los incentivos legalmente establecidos para que pueda existir el mayor número de personal con contrato indefinido.

El criterio de transformación de contratos temporales a indefinidos será el siguiente:

Mayor antigüedad total en la empresa.
Contrato de mayor duración.

La empresa afectada por el presente Convenio con 50 o más trabajadores, darán cumplimiento a lo establecido en el artículo 38 de la Ley 13/1982, en materia de reserva de puestos de trabajo a cubrir por personas discapacitadas, teniendo las mismas condiciones y garantías salariales que el resto de trabajadores.

Art. 11. Modalidades de contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigente en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

11.1. Contrato eventual por circunstancias de la producción: Podrá celebrarse cuando concurren circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que constituyan necesidades empresariales de carácter circunstancial, coyuntural o temporal.

Los contratos podrán tener la duración máxima establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que se concierte por un tiempo inferior al máximo establecido se podrá prorrogar por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder en ningún caso el límite establecido.

11.2. Contrato por obra o servicio determinado: Podrá celebrarse cuando concurren circunstancias específicas de campañas para el sector, y especialmente en Navidad-Reyes, Primavera-Verano, periodo de inventarios, etc...

11.3. Contrato a Tiempo Parcial: Se estará a lo dispuesto en la Ley 12/2001.

En los contratos a tiempo parcial se deberá especificar el número de horas a realizar al día, al mes o al año, así como su distribución en los términos del presente Convenio.

11.4. Contrato para la formación: Tiene por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de una categoría, que requiere un determinado nivel de cualificación.

Los salarios serán los establecidos legalmente para este tipo de contratos, siendo la referencia actual el importe del salario mínimo interprofesional para cada año, descontando al citado salario los tiempos de formación que corresponda.

11.5. Contrato en prácticas: Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de oficial reconocido como equivalente, que habilite para el ejercicio profesional.

La duración máxima del contrato será de dos años. La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será del 65% para el primer año y el 75% para el segundo año del salario correspondiente a su grupo profesional.

Art. 12. Empresas de trabajo temporal.

Ambas partes acuerda que el uso de las empresas de trabajo temporal, será para necesidades imprevistas y de forma puntual y no como práctica habitual.

Los trabajadores de ETT percibirán la retribución total establecida en el presente Convenio para el puesto de trabajo a desarrollar.

Art. 13. Períodos de prueba.

En las relaciones de trabajo, podrá estipularse en el respectivo contrato, un período de prueba en función del grupo profesional para la que se contrata al trabajador, que en ningún caso excederá del aquí especificado. Dichos períodos serán los que a continuación se especifican:

a) Contratos de nuevo ingreso y comienzo de relación laboral en la empresa:

Grupo IV: Ocho meses. Grupo III: Seis meses.
Grupo II: Cuatro meses. Grupo I: Dos meses.

Art. 14. Ceses y finalización del contrato.

El trabajador que se proponga cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho al empresario a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto durante el período de prueba y los contratos de interinidad, o en los que se haya establecido y concretado la finalización por escrito.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Art. 15. Criterios generales.

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa incluida en el ámbito del presente Convenio, serán encuadrados en alguno de los grupos profesionales aquí descritos.

Los criterios de definición de los grupos y categorías profesionales se acomodan a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Por acuerdo entre el trabajador y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional correspondiente según lo previsto en el presente Convenio.

Art. 16. Sistema de clasificación.

A los trabajadores afectados por el presente Convenio se les asignará una categoría profesional y se les encuadrará en un determinado Grupo Profesional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación son prevalentes y define el contenido básico de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales y las categorías profesionales a los que se refiere el presente Convenio son meramente enunciativos, sin que las empresas vengán obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

Art. 17. Factores de encuadramiento profesional.

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional y, por consiguiente, la asignación de una categoría profesional se han ponderado los siguientes factores:

1. Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

2. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

3. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.

4. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

5. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

6. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

Art. 18. Clasificación profesional.

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

Los trabajadores serán asignados a una determinada categoría profesional, según cual haya sido el contenido de la prestación laboral objeto del contrato establecido y el conjunto de funciones y especialidades profesionales que deban desempeñar.

Las categorías profesionales se establecen en relación jerárquica en el oficio o profesión, siendo su retribución la determinada en las tablas salariales.

18.1. Grupo profesional I: Formación teórica básica equivalente como mínimo a graduado escolar o similar. El trabajador realiza tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Reponedor y personal auxiliar: Es la persona que efectúa los trabajos de colocación, reposición y embalaje de mercancías, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de la misma por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Asimismo, orientará al cliente sobre la ubicación de la mercancía y condiciones generales que le sean solicitadas, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

Vendedor/Cajero: Es la persona que, previa la oportuna formación, realiza funciones sencillas propias de comercialización dentro de su área, colaborando con las personas afectas en sus distintas especialidades, tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada. Realiza el cobro y supervisión del negocio. Cuida del recuento de la mercancía para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como de su etiquetado, orden y adecentamiento. Efectúa los pedidos y es responsable del correcto funcionamiento del establecimiento, tanto en lo relacionado con las existencias de los productos para la venta como por lo que respecta al buen orden de los mismos, y custodia ante posibles hurtos o robos de mercancía o efectivo, efectúa los cobros de mercancías o abonos a clientes aplicando cualquier sistema establecido por la empresa, realizando asimismo el conteo y arqueado diario, debiendo asimismo mantener en orden y limpieza el centro de trabajo.

Auxiliar administrativo: Es la persona que bajo la dependencia de un superior realiza trabajos de carácter administrativo, tales como redacción de correspondencia, gestión de contabilidad.

18.2. Grupo profesional II: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, BUP o Educación Secundaria Obligatoria.

Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Coordinador comercial: Es la persona que se encarga de la coordinación de diferentes centros de trabajo.

Repartidor: Es la persona que, además de realizar las tareas de mozo, clasifica las mercancías de acuerdo con sus características, distribuyéndolas a cada uno de los centros de trabajo, y coordinando el reparto.

18.3. Grupo profesional III: Formación teórica a nivel BUP, FP II. Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Técnico informático: Es la persona que desarrolla un programa, documenta su trabajo y determina la técnica óptima a utilizar. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean aceptados, llevando el seguimiento del mismo.

18.4. Grupo profesional IV: Formación teórica a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada. Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Gerente: Realiza todas las funciones inherentes a su categoría, así como coordinando la empresa en general, tales como dirección, gerencia, representación, etc...

Art. 19. Trabajo de superior categoría.

Tendrán preferencia en el ascenso o acceso a los puestos de superior categoría los trabajadores, que hayan desarrollado la citada función un mínimo de 6 meses consecutivos, debiendo solicitarlo a la empresa a fin de valorar si procede el citado ascenso.

CAPÍTULO V

Jornada

Art. 20. Distribución de la jornada. La jornada máxima laboral anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo.

La distribución y ejecución de la jornada anual, tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

La jornada ordinaria diaria será de ocho horas. Cuando la jornada sea de forma continuada y exceda de seis horas, el tiempo de descanso será de 15 minutos.

En lo que se refiere al descanso semanal se estará a lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto 1561/1995. Se respetarán las situaciones previas pactadas en cada empresa.

Para la consecución de esta jornada y dado que los trabajos se realizarán de lunes sábado, se establecerá un sistema de turnos de trabajo para dar descanso a los trabajadores, pudiendo acumularse estos descanso hasta en tres meses.

Art. 21. Inventarios y balances.

En caso de producirse excesos de jornada por inventarios, se compensarán mediante descanso a la mayor brevedad posible.

La movilidad geográfica del personal para realización de estas tareas, será la imprescindible.

Art. 22. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, deben evitarse en su totalidad, quedando solamente justificadas en situaciones extremas como campañas, inventarios, o sustituciones imprevista de sustituciones de compañeros de manera inesperada.

En estos casos, los supuestos desfases horarios serán compensados, de manera preferente, con descansos en la misma proporción, y en caso de su abono se tomará como referencia mínima el precio de hora reflejado en el anexo de tablas salariales.

No obstante la compensarán dichas horas, se abonará, preferentemente, en descanso por el mismo tiempo equivalente de exceso de trabajo, y sin recargo.

Durante la vigencia del presente Convenio se tenderá a la reducción de horas extraordinarias con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad.

Art. 23. Vacaciones.

Las vacaciones consistirán en 30 días naturales. Por motivos de organización del trabajo, la empresa podrá fraccionar este período, con el fin de atender los periodos punta de venta.

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en su defecto con los trabajadores, al menos con un mes de anticipación a la fecha de su disfrute.

Art. 24. Licencias retribuidas.

El trabajador, con justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir la retribución real, por los motivos y el tiempo siguiente:

1. Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores para obtención del carné de conducir los permisos retribuidos necesarios para acudir a los exámenes hasta un máximo de 2 convocatorias.

2. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

3. Quince días en caso de matrimonio, o cualquier tipo de unión en cualquier creencia religiosa.

4. Tres días en caso de nacimiento de hijo, hospitalización por accidente o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si se necesita desplazamiento superior a cien kilómetros, la licencia será de cuatro días.

5. Un día por traslado del domicilio habitual, siempre y cuando el traslado implique cambio de residencia con mudanza de enseres.

6. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico para acompañar a hijos menores de 10 años.

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto del cónyuge o pareja de hecho.

8. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos deberán aportar el justificante administrativo.

Todas estas licencias serán de aplicación a las parejas de hecho registradas como tal.

Art. 25. Reducción de jornada.

Los trabajadores, de acuerdo a la Legislación vigente, tendrán derecho a la correspondiente reducción de jornada.

Art. 26. Lactancia.

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia

del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en media hora.

CAPÍTULO VI

Conceptos salariales y extrasalariales

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Art. 31. Estructura salarial.

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

31.1. Salario Base: Se entiende por Salario Base el correspondiente al trabajador en función a su pertenencia a una de las categorías descritas en el presente Convenio.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos.

31.2. Complementos extrasalariales: es el especificado en el artículo 35.

Art. 32. Tablas de Salarios por Grupos Profesionales para el año 2009.

El Salario Base anual y por hora para el año 2009-2010 en el anexo a este convenio.

Art. 33. Incremento salarial.

Para los años siguientes, se aplicará una subida del IPC consolidado al terminar el año anterior.

Art. 34. Gratificaciones extraordinarias.

Se percibirán tres pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de marzo, correspondiente a la gratificación por beneficios, julio y diciembre, consistentes en una mensualidad completa sobre el salario base y complemento «ad personam». Se permite el prorrateo de las pagas descritas en el presente artículo.

Art. 35. Horas extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 22.

Art. 36. Plus de locomoción.

Durante la vigencia del presente Convenio se establece el plus de locomoción por la cuantía de 60,00 euros y mes para 2009, igual para cada categoría, excepto para el contrato de aprendizaje que será de 55,00 €. Dicho importe se comenzará a percibir a partir del 1 de enero de 2009 y durante 11 meses. Durante el período de vacaciones no se percibirá dicha cantidad.

El resto de los años tendrá la misma subida que el salario base.

Art. 37. Plus de responsable.

La realización de estas funciones llevan un complemento por su realización de 3,00 € por día de trabajo efectivo, el citado plus se abonará a aquellos trabajadores que la empresa haya designado para la ejecución de la citada función, dejando de percibirlo cuando se deje de realizar, independientemente del tiempo que llevarán percibiéndolo, no quedando consolidado al tratarse de un plus por día y función efectivamente realizado.

La empresa podrá establecer además sistemas de incentivos que no serán consolidables, dependiendo del sistema que las partes pudiesen acordar.

Art. 38. Gratificación especial.

Los trabajadores a los veinticinco años de antigüedad en la empresa recibirán una gratificación extraordinaria consistente en 500,00 euros.

Art. 39. Cláusula de inaplicación del incremento pactado.

1. Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligada aplicación en aquellos casos que se acrediten, objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para los años de vigencia del convenio.

Art. 40. Dietas.

Los trabajadores que tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas, a aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a que se le abonen los gastos que hubieran efectuado, presentando los justificantes correspondientes. En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulta posible, tendrán derecho a una media dieta máxima de hasta 11,00 euros, si el desplazamiento no les obligase a pernoctar fuera de su domicilio, y una dieta de 25,00 euros si es completa.

Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice su vehículo particular, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

Art. 41. Prendas de trabajo.

Las empresas proveerán obligatoriamente al personal de dos uniformes por año, y otras prendas necesarias, siendo obligatorio su uso. La propiedad de estas prendas corresponderá a las empresas que, para su reposición, podrá exigir la previa entrega de las usadas. Los trabajadores vendrán obligados a la conservación y limpieza de dichas prendas.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud en el trabajo

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, supone un avance significativo con respecto a la situación anterior en materia de salud laboral, la Comisión Negociadora convencida de que la mera existencia de este nuevo marco legal de ámbito general con rango de Ley, constituye un elemento positivo, que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la Salud y Prevención de Riesgos en el trabajo, sea prioritario sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

Art. 42. Revisión médica.

La empresa, a través de los Organismos competentes, gestionarán la realización de una revisión médica para sus trabajadores, no obstante por razones personales el trabajador podrá declinar el citado reconocimiento, siempre y cuando lo comunique a la empresa por escrito.

Art. 43. Gestación, y riesgo durante el embarazo.

a) Cambio de puesto por gestación; La empresa deberá velar de manera especial por el cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales para las trabajadoras en periodo de gestación, a fin de evitar el riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas

o de parto reciente, adoptando las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Las medidas previstas serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Finalizado el período de gestación, será integrada en el puesto de trabajo. Tendrá opción a modificar su horario la trabajadora con un hijo lactante durante el primer año.

b) En atención a las especiales características de composición de la empresa, al ser su plantilla casi exclusivamente mujeres, es necesario prestar especial atención a los supuestos de embarazo, con el fin de proteger en la medida de lo posible esta situación se tendrá en cuenta lo siguiente:

Será considerado riesgo de embarazo en el ámbito de la empresa las siguientes funciones:

Trabajos con bipedestación de forma prolongado (cuatro horas al día).

Pararse con inclinaciones por debajo de la rodilla, más de diez veces por hora.

Carga de pesos de entre 5-10 kilos, repetidamente 4 o más veces por turno (de ocho horas), o intermitentemente menos de cuatro veces por turno en pesos de más de 10 kilos.

Art. 44. Salud laboral.

Los Delegados de Prevención y Comités de Empresa de este Convenio Colectivo, son los órganos competentes para la vigilancia, control y desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en los ámbitos funcionales y geográfico donde tengan sus respectivas competencias de representación y el que se establezca en los respectivos reglamentos de funcionamiento de los que cada uno se pudiera dotar. La dirección de la empresa tendrán que adoptar las medidas y prácticas preventivas que en materia de prevención de riesgos laborales, y con el objeto de salvaguardar la salud de los trabajadores y trabajadoras se propongan desde alguna de las partes representadas en los órganos de representación antes señalados.

Estos órganos de representación tienen las competencias y facultades que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y demás normas concordantes otorgan a los Delegados de Prevención, Comités de Empresa de Seguridad y Salud o cualquier otra forma de representación que al amparo del 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se pueda constituir entre las partes firmantes del presente Convenio Colectivo.

Art. 45. Incapacidad temporal.

En caso de enfermedad o accidente de trabajo, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de la base de cotización del mes anterior a la baja, durante un período máximo de 30 días, y solo aplicable en la primera baja de cada año.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

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 capítulo.

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

Art. 46. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

3. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, aunque no sea en presencia del público.

4. El abandono del trabajo sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo, se originase riesgo, o perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave.

5. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

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

7. La desobediencia a la Dirección de la empresa en cualquier materia de trabajo. Si 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 grave.

8. La apertura del negocio con retraso, siendo responsables de ello la persona encargada de su apertura, si el retraso es superior a quince minutos, la falta será considerada grave, y si se repite más de dos veces, podrá ser considerado falta muy grave, debiendo estar el negocio listo para su apertura al público, según el horario establecido en cada momento.

9. La no utilización del uniforme de forma correcta, siendo imprescindible presentar una buena imagen de la empresa en todos los aspectos, incluyendo el uniforme, maquillaje, y quedando prohibido la exhibición de tatuajes, piercing, y demás complementos contrarios a la imagen de la empresa.

10. La omisión de anotaciones de devoluciones que deberán ser registradas, tanto a almacén como a fábrica, a fin de evitar el dejar productos anulados y obsoletos al no realizarlo adecuadamente, debiendo asimismo realizar las devoluciones de averías, y gastos de tiendas mensualmente, y siempre antes del día 3 del mes siguiente al que corresponde.

11. La omisión en el etiquetado actualizado de precios y su correspondiente ubicación a su fecha de recepción.

12. Usar el teléfono en jornada laboral, para asuntos ajenos a la empresa, o particulares, así como el uso de internet, o cualquier otro medio de comunicación.

13. Entregar o autorizar la retirada de mercancía sin la correspondiente autorización a personal ajeno a la empresa.

14. No aplicar salida de producto a los artículos de regalo.

15. No realizar el arqueo de caja diario, o no prever las necesidades de cambio para el día siguiente.

16. Cobrarse a si misma las compras que se efectúen, el cobro de compras deberá hacerlo siempre una compañera.

17. No pasar los tickets de compra semanalmente, o no enviar los tickets negativos de ventas, que deberán ser mandados junto con la cuenta al almacén para su comprobación.

Art. 47. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

2. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

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

4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

5. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en 6 meses.

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

7. Cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

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

9. El acoso moral que se ejerza a través de toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que atenta por su repetición y/o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo o el género de una persona, constituirá acoso moral discriminatorio.

10. La retirada de productos de la empresa, sin el oportuno pago, ya sea para uso particular, de familiares, o de cualquier otra forma.

11. El abandono y/o ausencia del puesto de trabajo en el transcurso de la jornada laboral.

12. No realizar el ingreso de caja del día anterior en la correspondiente entidad financiera asignada (antes de las diez de la mañana de ese día), ya que ello podría conllevar perjuicio para la empresa por hurto, robo, extravío, o cualquier otro riesgo. Asimismo el dinero no deberá dejarse en lugares accesibles a personal ajeno, sino reservado en los lugares que se hayan indicado al efecto.

Art. 48. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en trato con los trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como competencia desleal en la actividad de la misma, quedando incluido expresamente el descuido de la atención del comercio, donde se produzcan daños a la empresa, tales como hurto, robo, violencia o actos vandálicos.

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

5. 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. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a misma el contenido de éstos, así como cualquier tipo de información comercial o privada relacionada con la empresa.

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

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Toda conducta en el ámbito laboral, que prevaleciendo de una posición jerárquica, atente gravemente al respeto de

la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual.

10. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido. En caso de que se derive un perjuicio grave para el subordinado supondrá una circunstancia agravante de aquella.

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

12. El descuadre en caja, así como la falta de dinero no justificada, siendo responsabilidad del personal del centro de trabajo a cargo del mismo, asumiendo su restitución.

13. La negligencia, falta de atención y diligencia en el cuidado del negocio, especialmente en cuanto a los hurtos de productos y efectivo, debiendo cuidar siempre determinadas normas de seguridad como por ejemplo:

Queda prohibido mantener en caja más de 300,00 euros totales, a partir de esta cantidad hay que sacar el exceso y guardarlo en lugar seguro.

No guardar el dinero efectivo en lugar seguro dentro del almacén, y fuera del alcance de personal ajeno a la empresa.

No vigilar o llamar la atención de personas o clientes sospechosos.

Asumiendo su restitución, en caso de que se acredite la negligencia o falta de atención que dieron motivo a cualquier perjuicio para la empresa.

Art. 49. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas 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.

Art. 50. Sanciones máximas.

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

1. Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Art. 51. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los veinte días, para las faltas graves a los treinta días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión.

CAPÍTULO X

Derechos de la representación legal de los trabajadores

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Art. 52. Delegados sindicales.

Estos delegados sindicales tendrán las atribuciones y las mismas garantías reconocidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores que los miembros de comité de empresa y los delegados de personal.

Art. 53. Horas sindicales.

La reserva de horas previstas para los representantes legales de los trabajadores, para el ejercicio de las funciones inherentes a su cargo, será la establecida legalmente en cada momento.

Art. 54. Otros derechos sindicales.

Descuento en nómina: A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, 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 a la Dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO VII

Disposiciones varias

Art. 55. Descuento en compras.

La empresa podrá articular un sistema de venta especial para los empleados de la empresa, a fin de beneficiarse de descuentos sobre precios de los productos de venta al público.

Art. 56. Jubilación.

La edad de jubilación con todos sus derechos podrá ser a los sesenta y cuatro años de edad, acogiéndose a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Art. 57. Planes de igualdad.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Art. 58. Comisión Paritaria. Composición, funciones, procedimiento.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente convenio, presidida por un componente de los representantes legales de los trabajadores y un componente la empresa, sin perjuicio de ampliación del número de miembros de acuerdo a su necesidad.

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia, directa o por representación de, sus miembros. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Funciones y procedimiento de la comisión paritaria de interpretación:

1. Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.

b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

d) Actualización de los salarios fijados en el Anexo.

e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3. Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a) y b) del párrafo 1 de este mismo artículo, harán llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de 15 días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

- Exposición del problema o conflicto.
- Argumentación.
- Propuesta de solución.

4. La Comisión paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

5. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS

AÑO 2009

Grupos	Anual	Mensual	Hora base
APRENDIZ FORMACIÓN	9.000,00 €	600,00 €	
GRUPO I	10.575,00 €	705,00 €	5,88 €
GRUPO II	11.475,00 €	765,00 €	6,38 €
GRUPO III	12.150,00 €	810,00 €	6,75 €
GRUPO IV	13.350,00 €	890,00 €	7,42 €

AÑO 2010

Grupos	Anual	Mensual	Hora base
APRENDIZ FORMACIÓN	9.072,00 €	604,80 €	
GRUPO I	10.659,60 €	710,64 €	5,92 €
GRUPO II	11.566,80 €	771,12 €	6,43 €
GRUPO III	12.247,20 €	816,48 €	6,80 €
GRUPO IV	13.456,80 €	897,12 €	7,48 €