



REVISIÓN SALARIAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LOS AMARILLOS, S.L.

RESOLUCIÓN de 12 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación de la Revisión Salarial de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Los Amarillos, S.L.

Visto el texto de la Revisión Salarial de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Los Amarillos, S.L.

(Cód. 7100052), recibido en esta Dirección General de Trabajo en fecha 28 de mayo de 2010, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 14 de marzo de 2008, 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 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE

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

Segundo. Remitir un ejemplar de la mencionada Revisión Salarial del 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, 12 de julio de 2010.- El Director General, Daniel

Alberto Rivera Gómez.

ACUERDO PARA LA REVISIÓN SALARIAL

Ante el resultado del IPC real del pasado año 2008, y que los últimos acontecimientos que apuntan (según varios informes y publicaciones de entidades bancarias y otros estamentos públicos y privados) a una posible deceleración del IPC para el año 2009, así como la situación de desconfianza generada por el período de crisis cuyo alcance es aún imprevisible en que se encuentra actualmente la economía a todos los niveles, la empresa Los Amarillos, el Comité de Empresa y los representantes sindicales de UGT y CC.OO. promueven el presente acuerdo con el fin de garantizar la continuidad



empresarial y afianzar los puestos de trabajo que dependen de nuestra actividad, asegurando con ello que las retribuciones salariales de nuestros empleados no se vean afectadas por las posibles bajadas del índice que se toma como referencia para actualizar sus ingresos.

REUNIDOS

De una parte, en nombre y representación de la empresa, don Jesús Gutiérrez Martín, don Ángel Escrivá Lapuerta y don Pablo Sánchez Fernández-Palacios;

De otra, en nombre y representación del Comité de Empresa, don Ángel Conde Anaya, don José Manuel Moscoso García, don Juan Morato Pereira, don Alonso Ponce Pulido, don Antonio Rodríguez Rodríguez, don Juan Carlos Torres Barroso, don José Luis Guadix Cuevas y don Antonio Peralta Colorado. Y Asesorado por don Manuel Romero García, en representación de UGT.

Tras tratar el asunto objeto de la reunión y finalizar el oportuno debate entre ambas partes, se llega al siguiente

ACUERDO

Primero. El presente Acuerdo que ahora se firma quedará unido al Convenio Colectivo actualmente vigente como anexo al mismo y tendrá una duración de 3 años y ocho meses, es decir, desde el 1 de abril de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2012.

Segundo. Dado que a día de hoy la duración e intensidad de la crisis que se está experimentando tanto en nuestro sector como a todos los niveles en general y que, desde determinadas instituciones y foros, en principio, recomiendan la congelación de los salarios durante los próximos años para asegurar la estabilidad del empleo y no comprometer gravemente la solvencia de las organizaciones empresariales, ambas partes aquí reunidas hacen constar que ante todo, debe prevalecer la prudencia y el sentido común a la hora de plasmar cualquier acuerdo económico que afecte al futuro tanto de los trabajadores como de la Empresa.

Tercero. El Comité de Empresa podrá velar por el cumplimiento del presente Acuerdo haciendo uso de las competencias y facultades que le son atribuidas por la legislación vigente y el Convenio Colectivo, en concreto las establecidas en el artículo 64 ET:

«El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

- a. Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b. Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c. Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- d. De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

- a. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a



éstos.

b. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a. Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b. Las reducciones de jornada.

c. El traslado total o parcial de las instalaciones.

d. Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e. Los planes de formación profesional en la empresa.

f. La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta



y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a. Ejercer una labor:

1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

3. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.



e. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta Ley o en otras normas legales o reglamentarias.

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.»

Cuarto. La revisión de los salarios quedará sujeta a los siguientes criterios:

- Para el presente año 2009, a partir del mes de abril se incrementarán un 1% los conceptos salariales que se vienen percibiendo a la fecha de este acuerdo más las dietas, en concreto:

- a. Salario base.
- b. Plus de percepción.
- c. Plus específico.
- d. Horas nocturnas.
- e. Horas extraordinarias.
- f. Antigüedad.
- g. Pagas extraordinarias.
- h. Quebranto de moneda.

- Para el año 2010, se aplicará un incremento del 2% a todos los conceptos salariales (incluidas las dietas) que están comprendidos en el convenio colectivo vigente, sin que quepa una revisión ni al alza ni a la baja.

- Para el año 2011, se aplicará un incremento del 2,5% a todos los conceptos salariales (incluidas las dietas) que están comprendidos en el convenio colectivo vigente, sin que quepa una revisión ni al alza ni a la baja.

- Para el año 2012, se aplicará un incremento del 3% a todos los conceptos salariales (incluidas las dietas) que están comprendidos en el convenio colectivo vigente, con una revisión al alza, como máximo, hasta el 3,5%. Esta revisión sólo



será aplicable para el año 2012.

- Respecto del porcentaje aplicado a la actualización de los salarios, se acuerda que en ningún caso será objeto de revisión en función de la oscilación del IPC.

Quinto. La Empresa acuerda que no descontará absolutamente nada del desfase que se ha percibido del 0,6% durante el año 2.008, así como no quitar de las tablas actuales ninguna cantidad.

Sexto. La Empresa se compromete a que durante la vigencia del acuerdo mantendrá el mismo número de empleados que tiene en el momento de la firma del documento, siempre que tenga como mínimo las mismas concesiones que ostenta actualmente.

En el caso de que fuese revocada alguna línea, y siempre que no hubiese sido sustituida por otra, la Empresa podrá suprimir el número de puestos de trabajo que conlleve la concesión que se hubiere perdido. Dos Hermanas, 7 de abril de 2009.

