

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO «ARC DISTRIBUCIÓN ARTE PARA EL HOGAR IBÉRICA», S. L. (2005-2008), CENTRO DE TRABAJO DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo de la empresa «ARC Distribución Arte para el Hogar Ibérica», S. L., para su centro de trabajo en Sevilla (Código 4104542), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-01-05 a 31-12-08.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un Convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

**Primero:** Registrar el Convenio Colectivo de la empresa «ARC Distribución Arte para el Hogar Ibérica», S. L., para su centro de trabajo en Sevilla, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-01-05 a 31-12-08.

**Segundo:** Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C., para depósito.

**Tercero:** Comunicar este Acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del art. 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

**Cuarto:** Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia. Sevilla a 24 de enero de 2006.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.



## **Acta.**

### **Asistentes:**

Por la empresa:

— Don Alfonso Bordonaba Forcada.

— Don Carmelo Revuelto Castejón.

Por los trabajadores:

— Don Rafael Pedrera Mateo.

En la localidad de Alcalá de Guadaíra, siendo las 14.30 horas del día 8 de noviembre de 2005, y en los locales de la empresa «ARC Distribución Arte para el Hogar Ibérica», S.L., sitos en polígono industrial Polysol, parcela 9, 41.500 Alcalá de Guadaíra (Sevilla), se reúnen las personas anteriormente relacionadas, en su calidad de representantes de los trabajadores de la citada empresa y dirección de la misma. El motivo de la reunión es dar cumplimiento el deseo de ambas partes para la formalización de un Convenio Colectivo de Empresa, a tenor del contenido de los artículos 82 y ss. del R. D. 1/95, de 19 de marzo, del E. T.

El representante de los trabajadores manifiesta que tras la consulta efectuada a la plantilla en el día de hoy, y una vez constatado el apoyo mayoritario de la misma a la propuesta presentada, está de acuerdo con la misma, por lo que se pasa a dar lectura a la redacción definitiva del Convenio Colectivo, que se comprueba recoge fielmente los aspectos negociados, por lo que se procede a continuación a su firma y ratificación.

Finalmente se autoriza al señor don Isidro López Bono para que presente en el Registro del Organismo correspondiente la documentación precisa y necesaria a tal fin para su publicación en el «Boletín Oficial» correspondiente.

Y en prueba de conformidad, y a los efectos oportunos, se firma la presente acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO «ARC DISTRIBUCIÓN ARTE PARA EL HOGAR IBÉRICA», S. L. (2005-2008), CENTRO DE TRABAJO DE SEVILLA**

### **Capítulo I. Condiciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación en los centros de trabajo de la empresa «ARC Distribución Arte para el Hogar Ibérica», S. L., que se encuentren ubicados en la provincia de Sevilla.

#### **Artículo 2. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores que en la actualidad prestan sus servicios en la empresa «ARC Distribución Arte para el Hogar Ibérica», S. L., en el ámbito territorial señalado en el artículo anterior, como asimismo, a todos aquellos trabajadores que durante su vigencia fuesen contratados, con la única excepción de lo señalado en el artículo 1.3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («BOE» de 29/3/95).

#### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

Con independencia de su fecha de registro y publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, la vigencia del presente Convenio Colectivo será de cuatro años, comenzando sus efectos el día 1 de enero de 2005 y finalizando por tanto el 31 de diciembre de 2008.

#### **Artículo 4. Denuncia.**

La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes, pudiendo formularse con una antelación de 3 meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

El escrito de denuncia, se hará con exposición razonada de sus causas y, se presentará tanto ante la otra parte, como ante la Dirección Provincial de Trabajo u organismo competente.

En caso de que no existiera denuncia en el plazo hábil señalado en el apartado

anterior, se entenderá denunciado automáticamente, continuando en vigor el presente Convenio hasta la firma del siguiente.

### **Artículo 5. Unidad de Convenio.**

El presente Convenio Colectivo, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

### **Artículo 6. Compensación.**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenios Colectivos, usos y costumbres o por pactos de cualquier otra causa.

En lo económico, para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, quedando anulado los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Quedan exceptuadas las mejoras concedidas "Ad Personam", con el fin de distinguir a un trabajador de los de su misma categoría y empleo. Tales mejoras solamente podrán ser compensadas y absorbidas por otras que se establezcan en el futuro o por ascensos de categoría profesional, igualmente "Ad Personam" y, mientras tanto, se mantendrá en su cuantía íntegra por encima de lo pactado en este Convenio Colectivo.

Y todo ello salvo lo dispuesto en el artículo 16.-Retribuciones para la categoría de Operario Polivalente.

### **Artículo 7. Absorción.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que, en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este Convenio implantadas, aquellas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente Convenio.



En caso contrario, se considerarán absorbidas.

### **Artículo 8. Comisión Paritaria.**

La Comisión Paritaria del Convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Estará compuesto por cuatro Vocales, elegidos dos de ellos por los trabajadores y otros dos por parte de la Dirección.

Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales, tendrán voz pero no voto.

## **Capítulo II. Condiciones laborales.**

### **Artículo 9. Jornada laboral.**

La jornada anual de trabajo efectivo durante el periodo de vigencia del presente convenio para el personal sin complemento de responsabilidad ni incentivos de gestión o por ventas se distribuirá de la siguiente forma:

- Año 2005: Jornada anual de 1800 h. (de las cuales 4 horas serán de formación).
- Año 2006: Jornada anual de 1798 h. (de las cuales 6 horas serán de formación).
- Año 2007: Jornada anual de 1796 h. (de las cuales 6 horas serán de formación).
- Año 2008: Jornada anual de 1794 h. (de las cuales 6 horas serán de formación).

El reparto de tal jornada se efectuará con arreglo al calendario laboral firmado por la Dirección y los trabajadores o Delegados de Personal, si los hubiera, quedando la jornada de trabajo diaria fija del siguiente modo en los siguientes turnos rotativos:

- Turno de mañana: 06:00 a 14:15. 15 minutos de bocadillo a cargo del trabajador.
- Turno de tarde: 13:45 a 22:00. 15 minutos de bocadillo a cargo del trabajador.





- Turno de noche: 22:00 a 06:00. 15 minutos de bocadillo a cargo del trabajador (si fuera necesaria su creación).

De este modo, además de los 21 días laborables de vacaciones y del 24 o el 31 de diciembre, concedidos por la empresa como mejora voluntaria, los trabajadores podrán disfrutar de los días extras de vacaciones que en función de las fiestas nacionales, autonómicas y locales, y de acuerdo a la distribución horaria anterior, resulten del calendario laboral de cada uno de los años (en caso de no acuerdo se estará a lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores).

En el caso de que por razones de mejora de servicio a los clientes sea necesario a criterio de la Dirección modificar estos horarios durante la vigencia de este Convenio Colectivo, se articulará a través de la Comisión Paritaria, con los mismos criterios recogidos en los párrafos anteriores.

Para el personal con complemento de responsabilidad, sin incentivo de gestión o por ventas, la referencia serán 1.800 horas de trabajo efectivo para cada año de vigencia del Convenio, según el horario diario pactado a título individual con cada uno de ellos. De este modo, además de los 21 días laborables de vacaciones y del 24 o el 31 de diciembre, concedidos por la empresa como mejora voluntaria, los trabajadores podrán disfrutar de los días extras de vacaciones que en función de las fiestas nacionales, autonómicas y locales, y de acuerdo a la distribución horaria anterior, resulten del calendario laboral de cada uno de los años (en caso de no acuerdo se estará a lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores). Las personas con jornada partida sin incentivo de gestión o por ventas, continuarán percibiendo el concepto "Complemento de responsabilidad", ya que en función de las características especiales o de la forma de realizar su actividad profesional que comporta una conceptualización distinta del trabajo, puede ocasionar alargamientos del horario para finalizar aquellos trabajos que le sean encomendados, dentro de su jornada laboral diaria. Este Complemento absorberá las horas extra que eventualmente pudieran generarse.

El personal con incentivo de gestión o por ventas, debido a las circunstancias especiales en las que se encuentran, en tanto que su retribución está establecida con base en el trabajo por objetivos, tiene un horario flexible, por lo que su jornada deberá amoldarse según su propio criterio en función del logro de los mismos. Igualmente, al percibir un Complemento de Responsabilidad en función de las características especiales o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporta una conceptualización distinta del trabajo, y puede ocasionar alargamientos del horario para finalizar aquellos trabajos que le sean encomendados, dentro de su jornada laboral diaria, este Complemento absorberá las horas extra o excesos de jornada que eventualmente pudieran generarse. No



obstante, todas aquellas personas que se encuentren en esta situación tendrán reconocido un día adicional extra de vacaciones, además de los previstos en el calendario laboral, para cada uno de los años de vigencia.

Sin perjuicio del respeto por ambas partes a la jornada laboral pactada en el presente Convenio, se acuerda que para el caso de que se contrate con nuevos clientes ajenos al Grupo al que pertenece la empresa, el calendario se adaptará para el nuevo personal a las necesidades del servicio con una jornada de lunes a domingo, para facilitar de esta manera la realización de futuras contrataciones comerciales.

### **Artículo 10. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales retribuidas consistirán en 21 días laborables para todos los efectos, además de los que de acuerdo a las fiestas nacionales, autonómicas y locales puedan generarse en el calendario laboral de cada uno de los años de vigencia del Convenio, más los días extra de vacaciones que se generen por cualquier causa. Todas éstas serán retribuidas tanto de disfrute, como económico en el supuesto de que al cesar en la empresa un trabajador y confeccionar el finiquito correspondiente, existieran días de vacación pendientes de disfrutar.

Los que no hubieran completado un año efectivo en la plantilla, disfrutarán el número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados. A tales efectos, no se considerarán como laborables los sábados.

La empresa por necesidades de tipo estructural o de trabajo podrá dividir en dos el período de vacaciones, sin que ninguno de los dos períodos sea inferior a 10 días laborables y comunicándolo con dos meses de antelación a los afectados.

En cualquier caso, la concesión de vacaciones se regirá por el procedimiento al efecto existente en la empresa.

### **Artículo 11. Absentismo.**

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

la salud física y mental de los trabajadores. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando supera determinados niveles, así como, la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

A este fin, los trabajadores y Delegados de Personal, si los hubiera, ofrecen voluntariamente a la Dirección de la misma, el apoyo y la ayuda necesarios, a fin de cuantificar y catalogar el absentismo, con análisis de sus causas, frecuencias y estudios de situaciones concretas, para establecer el tipo de medidas necesarias para que una realista negociación de las partes trate de conseguir la reducción y erradicación del mismo. No serán computables a efectos de su cuantificación los supuestos reflejados en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («BOE» de 29/3/95).

Del mismo modo, no serán computables a estos efectos las ausencias debidas a hospitalización por enfermedad o accidente laboral y los permisos por maternidad de la trabajadora.

### **Artículo 12. Polivalencia.**

La categoría de Operario Polivalente mantiene la percepción del Plus de Polivalencia, cuyo importe se determina en la tabla salarial anexa a este Convenio, y cuyo concepto se refiere a todas las tareas habituales de operativa logística, entre otras:

- Recepción de material entrante de todo tipo en medios de transporte, incluyendo descarga del material con medios de manutención, chequeo físico de material y documentación, procesado de datos en el sistema, en su caso, documentación y corrección de anomalías, validación de albaranes y documentos de transporte, priorización de entregas, etc.
- Manipulación de material con medios de manutención y de transporte interno para la ubicación y desubicación del material y transacciones correspondientes en el sistema.
- Manipulación de material con medios de manutención y de transporte interno, separación y preparación de entregas, desembalado y embalado, para los diversos clientes, con las transacciones correspondientes en el sistema.
- Aspectos relacionados con la calidad, la salud laboral, y la gestión

medioambiental, enfocados a la mejora continua del servicio.

- Tareas de verificación, recuento y chequeo de incidencias o listas de materiales.
- Expedición y carga con medios de manutención y de transporte interno de materiales a los clientes en medios de transporte y sus transacciones asociadas
- Orden y limpieza de los espacios logísticos y los medios de manutención y transporte interno utilizados.

La gestión de la polivalencia se efectuará con base en un plan establecido que preverá el enriquecimiento progresivo del personal en las funciones anteriormente citadas, que incluirá un plan de capacitación de dichos aspectos, y que se medirá mediante una matriz de polivalencia que incluya a todos los empleados, cuidando especialmente la capacitación del personal de nueva incorporación con la adecuada supervisión. En las reuniones de seguimiento se informará los trabajadores y Delegados de Personal, si los hubiera, de la evolución de la matriz de polivalencia y se pedirá su visión de dicha evolución.

Para alcanzar la categoría de Operario Polivalente será necesaria la capacitación durante 12 meses. Los empleados en este período de capacitación tendrán la categoría de Operario Polivalente 1 año. A efectos de cuantificar dicho período con la plantilla actual se considerará la experiencia del personal en el conjunto de empresas del Grupo.

### **Artículo 13. Movilidad funcional.**

Queda establecida la movilidad funcional de toda la plantilla en el ámbito recogido en el artículo 1 del presente Convenio, en orden a una mejor asignación de los recursos humanos disponibles en las Áreas en que las necesidades organizativas o productivas lo requieran, a criterio de la Dirección.

### **Artículo 14. Faltas.**

Se consideran faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivados del mismo, que supongan infracciones de obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, el Convenio Colectivo y demás pactos individuales o colectivos.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de la Empresa se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

#### **A) Se consideran faltas leves:**

1. Puntualidad: Tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, según el horario que tenga establecido el trabajador, durante el periodo de un mes, y siempre que el tiempo total de demora sea inferior a 30 minutos. En los casos en que estos retrasos deriven, por la función especial del trabajador, grave perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, tal comportamiento se calificará como falta grave.

#### 2. Ausencias:

- No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
- No entregar el parte de baja por I.T. en el plazo de tres días desde su expedición.
- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3. Respeto a los demás: La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas la exigencia de guardar el mínimo decoro personal.

#### 4. Cuidado de las instalaciones y los medios:

- Descuidos o negligencias en la conservación del material que tuviere a cargo o fuere responsable y produzcan deterioros leves del mismo. En el caso de que de dicha actuación se deriven graves perjuicios económicos para la empresa, será considerada como falta grave.
- No mantener el orden y limpieza de los espacios logísticos, de las zonas de

oficinas, áreas de uso común y los medios de manutención y transporte internos utilizados.

5. Ropa de trabajo: La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa y se encuentre en activo como uniforme/equipo oficial.

### **B) Se consideran faltas graves:**

1. Puntualidad: 3 falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, según el horario establecido al trabajador, en el periodo de un mes cuando sumado el tiempo de demora de las 3 exceda los 30 minutos o más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia la trabajo, no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.

2. Asistencia: La inasistencia de dos días sin la debida autorización o justificación en un periodo de seis meses.

3. Desobediencia: A las órdenes e instrucciones de la Dirección de la Empresa, o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio de sus funciones sobre cualquier materia, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia, negligencia o desidia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

4. Trabajos particulares: Realizar sin permiso tanto trabajos particulares en su jornada laboral, como el empleo para usos propios del material de la empresa tanto dentro como fuera de las instalaciones.

5. Embriaguez y/o ingestión de estupefacientes: La manifestación una sola vez del trabajador en su jornada laboral y en su puesto de trabajo, con claros indicios de embriaguez y/o ingestión de sustancias narcóticas y estupefacientes.

6. Seguridad y salud en el trabajo:

- No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.



- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros compañeros.

#### 7. Utilización de medios informáticos y de comunicación:

- La utilización para fines no profesionales de los medios informáticos, aplicaciones, líneas de comunicación, equipos y todos los demás instrumentos referentes a los mismos, directa o indirectamente conectados con éstos.

- El uso abusivo, desproporcionado y no profesional de los instrumentos de trabajo puestos a disposición de los trabajadores por la Empresa, los ordenadores, así como todos los programas instalados en él, el fax, el teléfono y todos los restantes medios de comunicación con el exterior de que está dotada la Empresa, en cada una de sus secciones, ocasionando un perjuicio grave para la Compañía, daños económicos de cualquier entidad o altere las elementales normas de convivencia y los imperativos éticos vigentes. A modo de ejemplo, se consideran como tales:

\* Se copie en disco magnético los programas utilizados en la empresa, traspasándolo a otras personas.

\* Se acceda a aplicaciones o archivos reservados a otros trabajadores, incluso utilizando palabras clave conocidas por casualidad.

\* Se realicen consultas en las bases de datos de la empresa que no se justifiquen con el trabajo realizado.

\* Se acceda a Internet, dentro y fuera de la jornada de trabajo, de manera desproporcionada y no relacionada con el trabajo que se está realizando.

\* Se introduzcan datos ajenos a la Empresa en el ordenador sin la expresa autorización de ésta.

\* El uso desproporcionado del correo electrónico para fines personales a asuntos no relacionados con el uso profesional para el que se encuentra destinado.



8. Reincidencia: 5 falta leves, aunque de distinta naturaleza, en un trimestre, habiendo mediado sanción que no sea amonestación verbal.

### **C) Se consideran faltas muy graves:**

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

2. Acoso sexual: Aquellas actuaciones, requerimientos o proposiciones de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito laboral, mediante actos, gestos o palabras que resultan indeseadas, ofensivas y no toleradas por la persona que las padece, atentando gravemente al respeto a la intimidad de dicho trabajador, y/o creando en el entorno laboral un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil.

Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

3. Acoso moral:

- Las ofensas verbales o físicas a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa o a los familiares que convivan con ellos o al público en general.

- Hostigamiento recibido por el trabajador, en el ámbito laboral, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática y durante un tiempo prolongado y que conducen al trabajador al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo.

- Se consideran dentro de esta figura todos aquellos comportamientos que supongan la realización de una actuación abusiva sobre los trabajadores, incluyendo las conductas, palabras, actos, gestos y escritos que sin necesidad de ser repetidos durante un periodo de tiempo prolongado, debido a su gravedad, puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo y que tengan por finalidad el crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

4. Trásgresión de la buena fe contractual:



- El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- La apropiación, el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona realizado dentro de las dependencias de la empresa o vehículos estacionados en la misma, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- Violar el secreto de la correspondencia o acceder a documentación reservada y confidencial de la empresa sin estar expresamente autorizado a ello.
- Incumplir la obligación de utilizar toda la información a la que tenga acceso únicamente en el marco de la relación laboral y para el mejor desarrollo de la misma y la no preservación de la información y documentación reservada de la empresa, de los clientes y/o de los terceros, vulnerando la estricta confidencialidad.
- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la misma con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles por ir en perjuicio de la misma.
- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

5. Embriaguez habitual o drogodependencia: Manifestada durante la jornada laboral y en su puesto de trabajo. En el caso en que el trabajador, voluntariamente, se someta a un programa de desintoxicación, la sanción quedará en suspenso.

Ahora bien, si posteriormente volviera a manifestar indicios de reincidencia en tal comportamiento, la sanción de la falta muy grave se aplicará automáticamente con todos sus efectos.





6. Rendimiento en el trabajo: Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

7. Reincidencia: 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.

### **Artículo 15. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores que incurran en faltas serán las siguientes:

#### **a) Sanciones por faltas leves.**

1. Amonestación verbal o,
2. Amonestación por escrito o,
3. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

#### **b) Sanciones por faltas graves.**

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

#### **c) Sanciones por faltas muy graves.**

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o,
2. Despido.

En las reuniones de seguimiento del Convenio y/o en la Comisión Paritaria contemplada en el mismo, se comentarán los casos susceptibles de estas sanciones que se estime oportuno por su especial gravedad.





Con independencia de las sanciones previstas en el ámbito laboral interno reguladas en este artículo, si de cualquiera de las conductas tipificadas dentro del régimen disciplinario se derivaran consecuencias graves para la empresa o cualquiera de los trabajadores, éstos se reservan el derecho a ejercer las acciones legales oportunas en otros ámbitos.

### **Capítulo III. Condiciones económicas.**

#### **Artículo 16. Retribuciones.**

Los incrementos retributivos durante la vigencia del presente Convenio (1-1-2.005 a 31-12-2.008) serán los siguientes:

Para el año 2005 las retribuciones serán las que se establecen en las tablas salariales que figuran como Anexo I. Están incrementadas, respecto a las tablas salariales vigentes a 31/12/2004, en el I.P.C. nacional previsto por el Gobierno para el año 2005 (2%), más un incremento adicional que en función de la categoría consistirá en:

\* Para Operarios Polivalentes < 1 año: 2 % calculado sobre todos los conceptos salariales fijos (se excluye por tanto el Complemento de Gastos de Locomoción, regulado en el artículo 20).

\* Para Operarios Polivalentes y Administrativos: 2% calculado sobre todos los conceptos salariales fijos (se excluye por tanto el Complemento de Gastos de Locomoción, regulado en el artículo 20). Se establece un incremento adicional especial para aquellos Operarios Polivalentes incorporados a partir de Enero de 2.001, que consistirá en un 1´6% adicional calculado sobre todos los conceptos salariales, que se trasladará a un Cpto. Personal.

\* Para el resto de trabajadores: 0´5% calculado sobre todos los conceptos salariales fijos (se excluye por tanto el Complemento de Gastos de Locomoción, regulado en el artículo 20).

Para el año 2006, las tablas salariales vigentes al 31/12/2005 se incrementarán provisionalmente en el I.P.C. nacional previsto por el Gobierno para el año 2006, más un incremento adicional que, en función de la categoría, consistirá en:

\* Para Operarios Polivalentes < 1 año: 1´25 % calculado sobre todos los



conceptos salariales fijos y sobre el Complemento de Gastos de Locomoción regulado en el artículo 20.

\* Para Operarios Polivalentes y Administrativos: 1´25% calculado sobre todos los conceptos salariales fijos y sobre el Complemento de Gastos de Locomoción regulado en el artículo 20.

\* Para el resto de trabajadores: 0´5% calculado sobre todos los conceptos salariales fijos y sobre el Complemento de Gastos de Locomoción regulado en el artículo 20.

Para el año 2007 las tablas salariales vigentes al 31/12/2.006 se incrementarán provisionalmente en el IPC nacional previsto por el Gobierno para el año 2007, más un incremento adicional que en función de la categoría consistirá en:

\* Para Operarios Polivalentes < 1 año: 1´25 % calculado sobre todos los conceptos salariales fijos y sobre el Complemento de Gastos de Locomoción regulado en el artículo 20.

\* Para Operarios Polivalentes y Administrativos: 1´25% calculado sobre todos los conceptos salariales fijos y sobre el Complemento de Gastos de Locomoción regulado en el artículo 20.

\* Para el resto de trabajadores: 0´5% calculado sobre todos los conceptos salariales fijos y sobre el Complemento de Gastos de Locomoción regulado en el artículo 20.

Para el año 2008 las tablas salariales vigentes al 31/12/2007, se incrementarán provisionalmente en el I.P.C. nacional previsto por el Gobierno para el año 2008, más un incremento adicional que en función de la categoría consistirá en:

\* Para Operarios Polivalentes < 1 año: 1´25% calculado sobre todos los conceptos salariales fijos y sobre el Complemento de Gastos de Locomoción regulado en el artículo 20. Se establece un incremento adicional especial que consistirá en un 1´75% adicional calculado sobre todos los conceptos salariales y el Complemento de Gastos de Locomoción, que se trasladará a un Cpto. Personal.

\* Para Operarios Polivalentes y Administrativos: 1´25% calculado sobre todos los conceptos salariales fijos y sobre el Complemento de Gastos de Locomoción



regulado en el artículo 20. Se establece un incremento adicional especial para aquellos Operarios Polivalentes incorporados a partir de enero de 2.001, que consistirá en un 1´75% adicional calculado sobre todos los conceptos salariales y el Complemento de Gastos de Locomoción, que se trasladará a un Cpto. Personal.

\* Para el resto de trabajadores: 0´5% calculado sobre todos los conceptos salariales fijos y sobre el Complemento de Gastos de Locomoción regulado en el artículo 20.

No se incrementarán en estas cuantías los conceptos ligados a resultados o a objetivos que tengan carácter variable (por ejemplo, Comisiones o Incentivos por venta, e Incentivos de Gestión).

El precio de las horas extraordinarias indicado en el Anexo II para 2005 se incrementará en el porcentaje resultante para los restantes años.

Para aquellas personas que tengan acuerdos individuales de retribución pactados con la Dirección de la Empresa, este artículo no será de aplicación en sí mismo.

### **Artículo 17. Cláusula de garantía salarial.**

Durante la vigencia del presente Convenio (1-1-2005 a 31-12-2008) se establece que en el supuesto de que el IPC real a diciembre de cada uno de los años 2005, 2006, 2007 y 2008 fuera inferior al IPC previsto por el Gobierno aplicado provisionalmente, la diferencia que pudiera existir en el tanto por ciento se compensará con el incremento pactado para el siguiente año a los empleados en plantilla.

Si al conocerse oficialmente el IPC real a diciembre de cada uno de los años 2005, 2006, 2007 y 2008 fuera superior al IPC previsto por el Gobierno aplicado provisionalmente, la diferencia que pudiera existir en el tanto por ciento se abonará, para el personal en plantilla en la Empresa en el momento del cálculo, en el periodo de los dos meses siguientes a conocer el dato. El cálculo se efectuará sobre los importes brutos devengados por los conceptos señalados en el artículo anterior. A los efectos de mera confección formal de las tablas salariales, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, se reunirá tan pronto sean conocidos los datos precisos y con tal objeto.

Para aquellas personas que tengan acuerdos individuales de retribución pactados

con la Dirección de la Empresa, este artículo no será de aplicación en sí mismo.

### **Artículo 18. Plus Convenio.**

Se mantiene el concepto de Plus de Convenio para las categorías profesionales que figuran en el Anexo correspondiente de las Tablas Salariales. Se devengará exclusivamente por 12 mensualidades, y para años sucesivos se incrementará en los tantos por ciento pactados en el presente Convenio.

### **Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad, consistirán cada una de ellas, en el importe de 30 días de Salario Base de Convenio. La Empresa prorrateará en doceavas partes las pagas extraordinarias referenciadas para el caso de personal de nueva contratación.

El personal que a la firma del presente Convenio viniera percibiendo las pagas extraordinarias de Beneficios, de Junio, la Gratificación del Pilar y la de Navidad, podrá optar entre mantenerlas en su misma cuantía actualizada según los incrementos pactados en el presente Convenio y con las garantías recogidas en el Acta que se entregará individualmente, o prorratearlas en doceavas partes, realizándose en ambos casos los ajustes pertinentes. Cuando estos ajustes dieran origen a la creación de un Complemento Personal, éste disfrutará de las garantías recogidas en el Acta que se entregará individualmente.

### **Artículo 20. Complemento de gastos de locomoción.**

Con carácter extra salarial, aquellos trabajadores que por orden o autorización de la Empresa empleen medios propios de locomoción para ir al trabajo por no coincidir sus horarios con los del transporte colectivo o por decisión de la Dirección de la Empresa, percibirán un Complemento de Gastos de Locomoción de 4 euros por día efectivamente trabajado en el año 2005. El importe de este Complemento se incrementará para años sucesivos en los tantos por ciento pactados en el presente Convenio.

### **Artículo 21. Viajes y dietas.**

El personal que por orden y necesidades de la empresa tenga que efectuar viajes y desplazamientos fuera de su centro de trabajo, tendrá derecho a que la

empresa le reintegre los gastos que el trabajador devengue, previa justificación de los mismos.

## **Artículo 22. Horas extraordinarias.**

De mutuo acuerdo, se establece un valor de hora extraordinaria para las categorías y por la cuantía que figura en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

El personal que viene percibiendo incentivos personales lleva incorporadas a los mismos la cuantía y el valor de las horas extraordinarias que pudieran efectuar, con independencia de su realización o no, compensando, por tanto, dicho incentivo cualquier reclamación que pudieran efectuar en materia de horas extraordinarias.

Continuando con la política iniciada en pasados años, las partes firmantes del presente Convenio, estiman debe procederse en lo posible a la reducción y desaparición de las horas extraordinarias, como vía adecuada para la creación de empleo.

A efectos de lo dispuesto en la normativa sobre Cotización adicional a la Seguridad Social por Horas Extraordinarias estructurales, se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos e imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y, otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Para ello, se seguirá la tramitación establecida en las normas legales.

## **Artículo 23. Contratación.**

a) Contratos de Obra o Servicio determinado:

A efectos de lo previsto en el art. 15.1 a) del R.D.L. 1/95, de 24 de marzo del E.T., con el fin de favorecer a la Empresa y al empleo, otorgando una posición más competitiva a la misma en el mercado y poder consiguientemente dar una respuesta a las exigencias de la demanda, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, que puedan cubrirse con esta modalidad de contratos, los siguientes:



1. Campañas genéricas y específicas, exposiciones, ventas especiales, rebajas, promociones de productos o servicios propios o de terceros y/o casos similares que se puedan identificar con sustantividad propia.
2. Campaña del Día de la Madre con una duración incierta comprendida entre el 1 de marzo y 31 de mayo.
3. Campaña de Navidades con una duración incierta comprendida entre el 1 de septiembre y el último día de febrero.
4. Campaña de Hostelería con una duración incierta comprendida entre el 1 de abril y 31 de julio.
5. Campaña de Vacaciones con una duración incierta comprendida entre el 1 de junio y 30 de septiembre.

b) Otras contrataciones:

La empresa utilizará el resto modalidades de contratación durante la vigencia del Convenio, de acuerdo a la legislación vigente en cada momento.

La empresa transformará en indefinidos los contratos temporales de aquellos trabajadores que lleven 18 meses de contratación continuada con cualquier modalidad de contrato temporal (se entenderá que ha sido continuada siempre que no haya habido ruptura de contrato superior a un mes) o que hayan completado 6 campañas con contratos de obra o servicio determinado en un período indefinido de tiempo, computando en ambos casos los contratos realizados en cualquiera de las Empresas del Grupo Arc Internacional.

#### **Artículo 24. Nocturnidad.**

Por necesidades organizativas destinadas al logro de una mejora en el servicio a nuestros clientes y una optimización de los tiempos de trabajo del almacén, podría ser necesaria la creación de un turno nocturno a lo largo de la vigencia de este Convenio Colectivo. Con su entrada en vigor será obligatorio para el personal del área logística rotar entre los turnos de mañana y/o tarde y/o noche; no obstante podrán acordarse excepciones siempre que se alcancen los requerimientos mínimos de personal para cada turno que la Empresa determine. Para facilitar la implantación, la Empresa y los Delegados de Personal mantendrán





reuniones individuales para conocer la situación y preferencias de cada Trabajador. Para el personal de áreas diferentes a logística este artículo no será de aplicación.

El trabajo nocturno se retribuirá en el año 2005 con un Plus de Nocturnidad de 112´5 euros brutos adicionales por cada semana completa (cinco días laborables) que se trabaje en el turno de noche. Este importe se incrementará para años sucesivos en los tantos por ciento pactados en el presente Convenio.

Si se trabaja el viernes por la noche se retribuirá a precio de sábado incrementado en un 25%.

Será de aplicación la jornada anual reflejada en el artículo 9 Jornada del presente Convenio, y de acuerdo con los horarios de trabajo diarios y los días laborables, se determinarán los días extra de vacaciones. En caso de no generarse ninguno, se reconocen igualmente dos día extra adicionales para el personal que trabaje de noche (sea fijo o rotativo).

Con anterioridad a su implantación, la Comisión Paritaria será informada de los detalles para la organización del mismo (turnos mensuales, orden y horario de los turnos,...). Igualmente, con anterioridad a la implantación se elaborará por la Dirección y los Delegados de Personal, si los hubiera, el Calendario Laboral correspondiente, según las normas expuestas anteriormente.

### **Artículo 25. Trabajo en sábados y festivos.**

Si por razones organizativas, técnicas, de producción o para prestar un mejor servicio a los clientes la Empresa determina la necesidad de trabajar puntualmente algún Sábado, se acuerda que los 4 primeros sábados (siempre entendidos como referidos a un mismo trabajador) sean obligatorios, aunque la Empresa pedirá siempre en primer lugar voluntarios. Una vez comprobado durante el año 2006 el buen funcionamiento y la disponibilidad de los trabajadores, el requisito de obligatoriedad podrá ser omitido a petición de la Comisión Paritaria.

Ahora bien, si en alguno de los supuestos en los que por causas técnicas, organizativas, de producción o de servicio a los clientes fuera necesario trabajar un sábado y no existieran voluntarios para ello, el requisito de la obligatoriedad volverá a recobrar su plena vigencia.

La jornada en estos casos será de 6:00 a 14:00, con 15 minutos de bocadillo a



cargo de la Empresa, y el trabajador podrá elegir entre compensarlo con un día extra de vacaciones o percibiendo los importes fijados en el Anexo III, desde el primer sábado inclusive. La empresa los notificará con un preaviso de 48 horas, con confirmación al día siguiente.

En los supuestos de trabajos realizados en festivos normales, entendiéndose por tales cualquier domingo, festivo local, autonómico o nacional, así como en los festivos de puente, la prestación de servicios será voluntaria, en jornada de 8 horas (por ejemplo de 6:00 a 14:00 h), con 15 minutos de bocadillo a cargo de la Empresa, y se retribuirá de acuerdo a los importes fijado en el Anexo III.

Para el personal que percibe Incentivo de Gestión o por ventas se compensará con un día extra de vacaciones, sea cual sea el lugar y tiempo de la prestación de trabajo.

En los contratos de nueva incorporación se empleará la siguiente cláusula:

"El trabajador se compromete a aceptar la prestación de servicios en días festivos, si fuera necesario a criterio de la Dirección por causas técnicas, organizativas o de la producción, con un preaviso de 48 horas y confirmación al día siguiente, y en las condiciones acordadas en el Convenio Colectivo".

### **Artículo 26. Prima de presencia.**

De acuerdo al compromiso adquirido por ambas partes en el artículo 11. de tratar de reducir el volumen de absentismo, se establece una prima de presencia de 150 euros brutos para el año 2005, siendo destinatarios de la misma todos aquellos trabajadores que no tienen Incentivo de Gestión o por venta, considerándose día de presencia aquél que se ha trabajado el 100% de la jornada diaria.

Para todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, dicha prima se abonará en la nómina del mes de diciembre según las normas que se exponen a continuación. Para el resto de trabajadores, será necesario completar 6 meses de contratación continuada en la empresa, y se les abonará la parte proporcional, según el caso particular, en su finiquito o en la nómina de diciembre, igualmente según las normas que se reproducen a continuación.





La fórmula de cálculo se realizará de acuerdo a los siguientes criterios:

- Ninguna ausencia: 150 euros (100% de la prima).
- De 1 a 4 ausencias: 90 euros (60% de la prima).
- 5 ausencias: 60 euros (40% de la prima).
- Más de 5 ausencias: 0 euro.

No se considerarán ausencias, y por tanto no supondrán una minoración de la prima, los siguientes casos:

- a. Las horas sindicales de los Delegados de Personal.
- b. Los accidentes de trabajo.
- c. Las licencias por matrimonio.
- d. El nacimiento de hijos.
- e. El fallecimiento u hospitalización del cónyuge, hijos, o padres y hermanos (tanto propios como del cónyuge).
- f. Las bajas por maternidad, que se abonarán por la parte proporcional a los meses trabajados.
- g. Visita a médico especialista.
- h. Tiempo indispensable para realizar exámenes (incluidos los prenatales y/o técnicas de preparación al parto).
- i. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.



Como criterio general, se tendrá en cuenta el historial de absentismo del trabajador en los últimos cuatro años para realizar la valoración final.

En los supuestos en que un trabajador realice una ausencia y ésta no se encuadre en los supuestos anteriores eximentes de minoración de la prima, éste podrá recuperar si voluntariamente así lo desea un máximo de 16 horas de ausencia, mediante exceso de horas sobre la jornada anual, de acuerdo con su inmediato superior.

Se constituirá una comisión mixta Empresa-Delegados de Personal, si los hubiera, para el seguimiento de la prima de presencia a lo largo del año 2005, a través del análisis y estudio de los casos puntuales, con el objetivo de mejorar y enriquecer la gestión de esta prima y su mejor enfoque a la reducción del absentismo.

El importe de la prima para cada año de vigencia del Convenio será el siguiente:

— Año 2005: 150 euros.

— Año 2006: 150 euros.

— Año 2007: 150 euros.

— Año 2008: 150 euros.

#### **Capítulo IV. Condiciones sociales.**

##### **Artículo 27. Promoción del trabajador.**

La empresa potenciará la promoción interna de los trabajadores con base en planes de capacitación y formación, para aquellos puestos que se creen en el futuro.

Asimismo, tal como se refleja en el artículo 23 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («BOE» de 29/3/95), el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

### **Artículo 28. Regalo por matrimonio.**

Se reconoce a los trabajadores que contraigan matrimonio un vale de 240 euros, que será canjeado por artículos distribuidos por la compañía, a precio de empleado. En el caso de que el enlace matrimonial se realice entre 2 trabajadores de la Empresa, dicho importe se reconocerá individualmente a cada uno de ellos. Por otra parte, este derecho sólo se reconocerá para el primer enlace que el trabajador realice perteneciendo a la Empresa, incluyéndose en el mismo tanto los matrimonios eclesiásticos, como los civiles así como las parejas de hecho, siempre que los mismos sean acreditados mediante documento oficial emitido por la autoridad competente en cada uno de los supuestos.

### **Artículo 29. Premio por natalidad.**

Se abonarán 150 euros brutos en pago único en caso de nacimiento o adopción de hijo. Dicho reconocimiento se realiza en función del número de hijos nacidos, de tal forma que en caso de parto múltiple dicha cantidad se pagaría por cada uno de los neonatos. Ahora bien, en el supuesto de que ambos padres sean trabajadores de la empresa, el reconocimiento se considera de forma conjunta como un derecho compartido entre ambos, por lo que el abono se realizaría exclusivamente a uno de ellos.

### **Artículo 30. Licencias.**

Se entienden por días de licencia:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

Además de lo legalmente establecido, en caso de boda de padres, hijos o hermanos del trabajador se concederá un día de licencia retribuida.

b.1) Dos días en los casos de nacimiento o adopción de hijos. Además de lo legalmente establecido, si el nacimiento del hijo o la entrega del niño adoptado se produjera en viernes o sábado, se amplía la licencia al lunes de la semana siguiente, y si se produjera en domingo, se amplía al martes de la semana siguiente.

b.2) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad,

incluyéndose también los tíos o primos de trabajadores. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En caso de fallecimiento de cónyuge o hijos en lugar de lo legalmente establecido según el párrafo anterior la licencia será de 5 días.

Los permisos por accidente, enfermedad grave u hospitalización recogidos en el presente apartado serán reconocidos independientemente del día en que se produjera el hecho causante, siempre que dicha situación continúe en el momento en que sea solicitada la licencia.

Grados de consanguinidad y afinidad:

\* Primer grado: Padres, Hijos, Suegros, hijos políticos

\* Segundo grado: Hermanos, nietos, abuelos (tanto del trabajador como del cónyuge)

\* Tercer grado: Bisabuelos, tíos, sobrinos y biznietos.

\* Cuarto grado: Primos hermanos.

Se reconoce el derecho a las licencias expresadas en este artículo a las parejas de hecho reconocidas legalmente con una antelación mínima de 6 meses a la fecha de inicio del permiso, debiendo justificar documentalmente tal vínculo.

El desplazamiento se considera cuando supere los 50 kilómetros desde la residencia habitual del trabajador, o conlleve el cambio de provincia.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los

mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

g) Las 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. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

### **Artículo 31. Excedencias.**

Según el artículo 46.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el

que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («BOE» de 29/3/95), los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin a la que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a disfrutar de una excedencia no retribuida y con baja en la Seguridad Social de como mínimo 30 días y como máximo 180, en los casos de enfermedad grave de cónyuge, hijos o personas que convivan en el domicilio familiar, con admisión automática.

### **Artículo 32. Jubilación anticipada a los 64 años.**

En relación al sistema de jubilación anticipada a los 64 años, recogido en el R.D.

1194/85, de 17 de julio, se acuerda que los trabajadores al cumplir los 64 años podrán voluntariamente acogerse a este sistema de jubilación anticipada, siendo esta decisión vinculante para la Empresa, y siempre y cuando tengan cubierto el período mínimo de cotización que dará lugar a la prestación. Los trabajadores que deseen jubilarse de acuerdo con este sistema deberán comunicarlo a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de 30 días naturales respecto de la fecha que cumplan los 64 años.

Por acuerdo escrito entre Empresa y Trabajador, éste último podrá acceder a la jubilación parcial en los términos recogidos en la legislación.

### **Artículo 33. Prestación por invalidez o muerte.**

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se deriva una situación de invalidez permanente en el grado de total para su profesión habitual, absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, la Empresa, mediante la suscripción de una Póliza de Seguro, abonará al trabajador la cantidad de 33.055´66 euros a tanto alzado y por una sola vez, si el derecho a su devengo se produce entre el día 1 de junio de 2005 y el 31 de mayo de 2009.

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nacerá:

A) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que este tenga lugar.

B) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga Resolución firme del Organismo competente, reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto, la viuda/o o derechohabientes.

### **Artículo 34. Incapacidad temporal.**

Se entenderá por Base de cotización a la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que mensualmente tenga derecho a percibir el trabajador, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena, sin otras excepciones que las correspondientes a los conceptos no computables

determinados en el art. 109. 2 L.G.S.S.

La base de cotización para todas las contingencias, sobre la que se aplica el tipo de cotización correspondiente, está integrada por la remuneración total, cualquiera que sea su forma y denominación, que mensualmente tenga derecho a percibir el trabajador por cuenta ajena, o la que perciba si es superior, en el mes a que se refiera la cotización. Se considera remuneración total a la totalidad de las percepciones económicas recibidas y que coticen a la Seguridad Social.

A la retribución anterior se añade la parte proporcional a un mes de las pagas extraordinarias y de los conceptos retributivos que tengan un devengo superior al mensual o que no tengan carácter periódico y se satisfagan dentro del ejercicio económico.

La base Reguladora en los supuestos de I.T, se hallará dividiendo la base de cotización del trabajador del mes anterior a la fecha del inicio de la baja, por el número de días a que dicha cotización se refiera. Si se percibe remuneración mensual, en caso de haber permanecido en alta en la empresa durante el mes anterior, se entienden cotizados 30 días (aunque corresponda a un mes de 31 días). Si el trabajador se encuentra en IT el mismo mes en el que ha ingresado en la empresa se aplica la base cotización correspondiente a éste, dividiéndose por el número de días cotizados.

La base reguladora en los supuestos de A.T. se determina igual que en los supuestos por IT, pero se debe tener en cuenta el promedio de las cantidades percibidas por horas extraordinarias en los 12 meses anteriores a la baja.

Ambas partes, al objeto de reducir el absentismo, pactan que el abono de la I.T. por baja por enfermedad común se efectuará de la siguiente forma:

— El día 1 de la baja, la Empresa no abonará a su cargo importe alguno. En función de la naturaleza de la baja y de su gravedad, el primer día se pagará al 85% de la base reguladora a propuesta del Jefe de Servicio y los Delegados de Personal.

— Del día 2 al 5 de la baja (inclusive), la empresa abonará a su cargo un 85% de la base reguladora.

— A partir del día 6, la empresa abonará a su cargo un complemento de la base

reguladora que complete el pago efectuado por la Seguridad Social hasta el 100% de la misma.

A través de la Comisión Paritaria se articulará un sistema por el cual, cuando el índice anual de absentismo por I.T. por enfermedad común en el centro de trabajo sea inferior a un determinado tanto por ciento, se abonará la diferencia hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día inclusive.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará a su cargo hasta el 100% de la base reguladora, desde el día siguiente de la baja.

En todos los casos se reconocen los complementos hasta el máximo legal de 18 meses.

#### **Artículo 35. Ropa de trabajo.**

A los trabajadores que procedan comprendidos en el presente Convenio Colectivo, se les proveerá, obligatoriamente por parte de la Empresa, de uniformes y de otras prendas en concepto de útiles de trabajo para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso lo viene aconsejando, que se repondrá en anualidades sucesivas de manera conveniente.

Existirá una normativa interna reguladora.

#### **Artículo 36. Futuras mejoras sociales.**

Durante la vigencia del Convenio y a través de la Comisión Paritaria podrán estudiarse otro tipo de ventajas sociales siempre y cuando tengan un alcance suficientemente amplio respecto al colectivo de trabajadores.

### **Capítulo V.**

#### **Artículo 37. Derechos sindicales.**

En materia de derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la



Ley del Estatuto de los Trabajadores («BOE» de 29/3/95).

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

### **Cláusula adicional primera.**

#### **Paz social:**

Con base en los Acuerdos adoptados, los trabajadores se comprometen durante la vigencia del Convenio, a mantener la paz social y la ausencia de conflictividad en el seno de la Empresa, por motivos relacionados en el presente Convenio Colectivo. Finalmente, los trabajadores se comprometen, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, a prestar su máxima colaboración al objeto de mejorar en lo posible los rendimientos y productividad en la Empresa.

### **Cláusula adicional segunda.**

#### **Garantías del art. 44 ET:**

Si en el futuro fuera necesario efectuar cambios de titularidad de la Empresa por necesidades de organización societaria del Grupo Arc Internacional, y tales procesos de sucesión de Empresa afectasen a los trabajadores a quienes resulta de aplicación este Convenio Colectivo, será de plena aplicación el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, garantizándose una adecuada información a los trabajadores y sus representantes, tras la cual se efectuará la transmisión, bien entendido que los trabajadores mantendrán tras la misma tanto sus condiciones individuales, como las acordadas en este Convenio Colectivo hasta la expiración del mismo, negociándose en ese momento un nuevo Convenio Colectivo o acogándose en su caso a otro Convenio Colectivo ya en vigor que resultase de aplicación.

### **Cláusula final primera.**

En todo lo no previsto, modificado y regulado en el presente Convenio Colectivo, ambas partes aceptan como norma pactada lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo en el Comercio de 24 de julio de 1971 («BOE» n. 194, del 14.8.71) y prorrogada en su integridad por la Orden Ministerial de 28 de diciembre de 1994





(«BOE» de 29.12.94) en tanto no se oponga a normas de derecho necesario, al Estatuto de los Trabajadores y a las Disposiciones Legales de general aplicación, durante su vigencia.

### **Cláusula final segunda.**

Las condiciones recogidas en este Convenio Colectivo y en los sucesivos Convenios Colectivos de centro de trabajo que pudieran negociarse no podrán ser en ningún momento inferiores en cómputo global a las condiciones recogidas en el Convenio Provincial de referencia (subsector de comercio de Vidrio y Cerámica).

### **Cláusula final tercera.**

Las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales, que afectan a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, en el Servicio de Mediación y Arbitraje de Andalucía.

En Alcalá de Guadaíra a 8 de noviembre de 2005.

#### **Por la empresa:**

— Don Alfonso Luis Bordonaba Forcada.

— Don Carmelo Revuelto Castejón.

#### **Por los Delegados de Personal:**

— Don Rafael Pedrera Mateos.

**Anexo I. (Referido al artículo 16. Retribuciones) Tablas de remuneración anual en función de las horas Anuales de trabajo establecidas en el artículo 9 Del presente convenio para el año 2005.**



El total anual se ha calculado multiplicando el Salario base x 14 (doce mensualidades, más dos pagas Extraordinarias), más el plus de convenio o el plus de Polivalencia, x 12, salvo condiciones personales.

1. Personal divisiones comerciales:

	<b>Salario base mensual</b>	<b>Plus Convenio</b>	<b>Total anual estimado</b>
<b>Categorías</b>			
Técnico Comercial	810.09	226.09	14,054.34 €
Ejecutivo Comercial	810.09	143.58	13,064.22 €

2. Personal Área de Logística:

	<b>Salario base mensual</b>	<b>Plus Polivalencia</b>	<b>Total anual estimado</b>
<b>Categorías</b>			
Jefe de Servicio	1.316,72	---	18.434,02 €
Responsable de Recepción	1.316,72	---	18.434,02 €
Responsable de Suministro	1.316,72	---	18.434,02 €
Jefe de Grupo de Almacén	975,14	---	13.652,02 €
Administrativo Polivalente CS	890,67	---	12.469,38 €
Admtvo. Poliv. CS Ldo./Diplom.	890,67	---	12.469,38 €
Operario Polivalente	752,63	26,94	10.860,10 €
Operario Polivalente <1 año	745,31	---	10.434,34 €

Para el resto de categorías, que por ser individuales o referidas a personas con acuerdos individuales de retribución pactados con la Empresa no figuran en estas tablas, serán de aplicación los incrementos del artículo 16 del presente Convenio, con las salvedades incluidas en dicho artículo y/o en los acuerdos individuales.

**Anexo II. (Referido al artículo 22. Horas extraordinarias para el año 2005)**

- Operarios polivalentes < 1 año, 9 euros.
- Para el resto de categorías (incluido personal de Administración que no percibe



complemento de responsabilidad), 12 euros.

Todos los importes incluyen efecto IPC 2005. Para los años 2006, 2007 y 2008 subirán según los incrementos salariales de los artículos 16 y 17.

### **Anexo III. (Referido al artículo 25. Trabajos especiales)**

— Sábado: 100 euros brutos, o un día extra de vacaciones, más 40 euros brutos.

— Resto de festivos: 125 euros brutos.

Estos importes llevan incluidos los gastos de locomoción por desplazamiento al centro de trabajo, son aplicables a los colectivos sin incentivo de gestión o por ventas, y se aplicarán para 2005 y 2006, incrementándose en el IPC real a 31/12/06, cuyo precio resultante se aplicará en 2007 y 2008.

### **Anexo IV. Acta.**

En Alcalá de Guadaíra a 8 de noviembre de 2005.

Respecto a la naturaleza del Complemento Personal que figura en algunos artículos del Convenio Colectivo de «ARC Distribución Arte para el Hogar Ibérica», S. L. (2005-2008), para el centro de trabajo de Alcalá de Guadaíra, la empresa reconoce expresamente:

a) Que el importe que figura en la nómina en concepto de Complemento Personal tiene carácter salarial y naturaleza ad personam.

b) Que el importe que figura en dicha nómina en concepto de Complemento Personal está consolidado, y como tal será considerado en tanto la relación laboral que cada una de las personas destinatarias de dicha propuesta se mantenga vigente en cualquiera de las empresas del Grupo Arc International.

c) Que, dado el carácter salarial y consolidado de dicho Complemento Personal, el mismo se verá aumentado durante los años 2005, 2006, 2007 y 2008 con los incrementos salariales pactados en el Convenio Colectivo de «ARC Distribución Arte para el Hogar Ibérica», S. L. (2005-2008), así como con los que en





posteriores Convenios Colectivos de Empresa pudieran ser pactados, sin que a tal concepto pueda serle aplicado en ningún caso los mecanismos de compensación y absorción.

d) Que si en el futuro se introdujeran cambios legislativos mediante los cuales el importe de dicho Complemento Personal perdiera su carácter cotizable, la Empresa lo trasladaría a otros conceptos de nómina que mantuvieran dicho carácter cotizable.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, se firma la presente, en Alcalá de Guadaíra a 8 de noviembre 2005.—El Director de RR. HH., Alfonso Luis Bordonaba Forcada.

