

CONVENIO DE LA EMPRESA AVILA FORNELL, S.A

Capítulo primero. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo y mantener un marco de relaciones armónicas entre la empresa "AVILA FORNELL, S.A." y sus trabajadores, estableciendo las normas básicas que regulan las relaciones laborales entre la citada patronal y sus empleados, con independencia del centro de trabajo donde desarrollen su actividad laboral.

Este Convenio Colectivo sustituye al firmado en Chiclana de la Frontera, el día 11 de noviembre de 2002.

Asimismo, el Convenio Colectivo se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones de los trabajadores, sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, con la lógica excepción, para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para la empresa y los trabajadores incluidos en su ámbito funcional, que presten sus servicios en los actuales centros de trabajo, ubicados en la Provincia de Cádiz. Asimismo, será de aplicación para aquellos que pudieran aperturarse durante su vigencia en dicho territorio provincial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las disposiciones del presente Convenio, regirán para todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa "AVILA FORNELL, S.A.", sin distinción de categorías, grupos, o cualesquiera otras, si bien con las peculiaridades y particularidades que se contienen en su texto.

Se exceptúa de lo establecido en el párrafo anterior, no siendo de aplicación el presente Convenio, a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1º, apartado tercero y artículo 2º, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su firma por las partes y su duración tendrá lugar hasta el día 31 de diciembre de 2007. No obstante, los



conceptos salariales tendrán vigencia y serán de aplicación con efectos de 1 de enero de 2006, con independencia de la fecha efectiva de registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

El Convenio se prorrogará tácitamente por sucesivos periodos anuales, si ninguna de las partes firmantes lo denuncia con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión.

A partir de la segunda semana del mes de septiembre del año 2007, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, que deberá fijar la fecha de inicio de las negociaciones.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio constituyen un solo conjunto, por lo que la no ratificación de alguna cláusula del mismo, por la autoridad laboral competente, en el trámite de registro e inscripción, o con posterioridad, y en su caso, por el órgano Jurisdiccional laboral, supondrá la anulación de la eficacia de su contenido, no entrando en vigor, en tal caso, ninguna de sus cláusulas.

Esta vinculación del clausulado a la totalidad del texto, se suscribe en aplicación del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, al constituir este la expresión del acuerdo libremente adoptado por trabajadores y empresa empleadora, en virtud de su autonomía colectiva.

Artículo 6. Legislación supletoria.

En todas aquellas materias no recogidas expresamente en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.

Las mejoras pactadas en este Convenio tomadas en su conjunto y en cómputo anual, tendrán la consideración de mínimas, sin perjuicio de los pactos, cláusulas y acuerdos ya existentes, que impliquen condiciones más beneficiosas, los cuales subsistirán para aquellos trabajadores que las viniesen disfrutando, en concepto de garantías personales, pudiéndose absorber los aumentos aquí pactados con las mejoras que ya tuvieran.

Capítulo II. Organización del trabajo.



Artículo 8. Facultad de dirección.

La Dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistemas de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo, cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

A tal efecto, tanto los trabajadores como la propia Dirección de la empresa, se comprometen mutuamente a perfeccionar de forma continuada la productividad, entendida como mejora de la eficiencia de la calidad, y del prestigio de los comercios y servicios desarrollados por "AVILA FORNELL, S.A.", en sus diversos establecimientos y centros de trabajo.

Artículo 9. Compromiso sobre formación profesional continua.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, establecen expresamente el compromiso de asumir, la normativa vigente así como los acuerdos suscritos en materia de formación profesional, entre las Organizaciones Sindicales y Empresariales, y expresamente el III Acuerdo sobre Formación Continua, firmado en Diciembre de 2000.

Artículo 10. Facultad de organización.

La empresa está facultada para la organización práctica del trabajo, con sujeción a los límites previstos en el presente Convenio, en particular, y la legislación laboral vigente, en general.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 8º del presente Convenio, la dirección de la empresa determinará el sistema de distribución y mecanización del trabajo, cuidando en todo momento no perjudicar con ello la formación del personal laboral, el cual tendrá derecho a completarla y perfeccionarla a través de la práctica.

Cualquier cuestión que pudiera suscitarse en la adopción, por parte de la dirección, del sistema de organización empresarial, podrá ser tratada en el seno de la Comisión de Seguimiento del Convenio.

Artículo 11. Pacto de no concurrencia.

Debido a la fuerte competencia existente en el sector, y las dificultades propias del sector y la zona geográfica donde se desarrolla la actividad de la empresa, se pacta de manera expresa la prohibición de Prestación de servicios para otras empleadoras, siempre que guarden relación con la actividad que desarrolla "AVILA FORNELL. S.A.", salvo que, expresamente, a través de pacto escrito, se determine lo contrario, en atención a circunstancias excepcionales, personales o coyunturales, a criterio de la empresa.

En ese sentido, el ejercicio del pluriempleo por el trabajador, en empresas del sector, será considerado como una trasgresión de la buena fe contractual, de las contempladas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por "" pluriempleo" todo trabajo retribuido por cuenta ajena, cualquiera que sea su naturaleza, en empresas del mismo sector.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, y de acuerdo con lo previsto en el art. 21 del Estatuto de los Trabajadores, se prevé la viabilidad de suscribir pactos de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo.

Capítulo III. Régimen de trabajo.

Artículo 12. Jornada de trabajo.

La jornada laboral pactada durante la vigencia del presente Convenio, será de cuarenta horas semanales, que se corresponde con una jornada anual aproximada de dos mil diecisiete horas.

Artículo 13. Distribución de la jornada.

Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo, en los supuestos de jornada continuada, se establecerá un periodo de descanso no inferior a quince minutos.



Por acuerdo entre Empresa y representantes legales de los trabajadores, se podrá acordar la distribución irregular de la jornada, a lo largo del año, respetándose los periodos mínimos de descanso diario, entre jornadas y semanal, así como los límites previstos en la normativa laboral vigente, y concretamente en la sección Quinta del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1561/95, de 21 de Septiembre, y normas que lo desarrollen.

Corresponde a la Dirección de la empresa, previa información de los representantes de los trabajadores, la fijación de los horarios de trabajo, de acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior del presente artículo.

La empresa podrá modificar el horario laboral, de igual forma consensual, para adaptarlo a las necesidades productivas de cada momento, a fin de propiciar la máxima duración de la atención al público.

Cada establecimiento de la empresa está obligado a disponer y exhibir permanentemente en lugar visible para los trabajadores, un cuadro horario de conformidad con la jornada laboral máxima establecida.

Con carácter general, todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, disfrutará de un descanso diario de doce horas entre jornadas.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo, se compensarán mediante descansos, de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la Dirección de la empresa, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los periodos puntas de producción.

Artículo 14. Control de presencia.

Las horas señaladas en los horarios de trabajo como de comienzo de jornada, deberán ser en condiciones de realizar el trabajo efectivo, es decir, con ropas, herramientas y demás útiles, y en el puesto de trabajo. De la misma manera se procederá al finalizar la jornada.

Artículo 15. Prendas y equipos de trabajo.

La empresa entregará a los trabajadores que realicen su prestación de servicio en los puestos previamente designados, y necesitados para ello, las prendas y/o uniformes adecuados, que será objeto de renovación periódica, previa devolución de la deteriorada.

El trabajador, deberá utilizar las prendas que constituyan la ropa de trabajo que recibe, en las horas de prestación de sus servicios, manteniéndolas en buen estado de conservación y limpieza.

En todo caso, los trabajadores responderán del mal uso de las prendas y





herramientas que se les entregue.

Artículo 16. Seguridad y salud laboral.

En todo lo relativo a seguridad y salud laboral, la empresa aplicará las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos de desarrollo, así como el resto de reglamentos de especial aplicación a la actividad específica de la empresa.

Con esa finalidad, la Dirección de la empresa, en coordinación con los representantes de los trabajadores, velarán para el cumplimiento de la citada normativa en materia de seguridad e higiene laboral. Asimismo, ambas partes se comprometen a potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores, que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Para ello, se efectuarán comprobaciones periódicas de la maquinaria, herramientas y restantes medios de producción a disposición de cada operario.

Se efectuarán, igualmente, reconocimientos médicos anuales, al objeto de potenciar la vigilancia médica y epidemiológica, que podrá hacerse con mayor periodicidad en aquellos supuestos de trabajos especialmente tóxicos, penosos y peligrosos. En estos casos, se realizarán de forma semestral.

Los Delegados de Prevención, representantes de los trabajadores, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, que serán designados de entre los Delegados de Personal, por los propios trabajadores de cada centro, colaborarán con la Dirección de la empresa para mejorar la acción preventiva, promoviendo y fomentando la cooperación de los trabajadores en materia de salud laboral, debiendo ser consultados en aquellos supuestos específicos que así lo aconsejen, por la empresa, vigilando en todo momento por el cumplimiento de la normativa en la materia.

En este sentido, tanto la empresa como los Delegados de Prevención referidos, cuidarán especialmente los vestuarios, aseos, duchas y taquillas, procurando que los alojamientos del personal se encuentren siempre confortables y ventilados.

En todo caso se evitará la permanencia de trabajadoras embarazadas en trabajos tóxicos y peligrosos.

Capítulo IV. Vacaciones, permisos y licencias retribuidas.

Artículo 17. Vacaciones anuales.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de un periodo de vacaciones consistente en treinta días naturales al año.





El personal que ingresase en el transcurso del año, o en aquellos supuestos de contratación temporal, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de días trabajados.

Durante las vacaciones anuales, la retribución será la pactada en la empresa, no pudiendo ser inferior a las percepciones mínimas establecidas en este Convenio, en su anexo salarial.

Las fechas y periodos de disfrute se fijarán de común acuerdo entre empresa y trabajadores, excluyéndose aquellos meses del año en que normalmente se incrementen las ventas, tales como verano y Navidad, en la confección del calendario.

A petición del trabajador afectado, o por razones de necesidad empresarial, a criterio de la Dirección de la empresa, y los Delegados de Personal, podrá fraccionarse el disfrute de las vacaciones en dos o tres periodos, dentro del año natural.

La empresa podrá sustituir mediante contrato de interinidad, a los trabajadores que se encuentren disfrutando del periodo de vacaciones.

Artículo 18. Permisos retribuidos.

Se consideran permisos retribuidos las autorizaciones para faltar al trabajo durante el tiempo y por los motivos que se prevén en el presente artículo y en el Estatuto de los Trabajadores, el cual rige como normativa supletoria para todos aquellos supuestos no previstos a continuación.

En todos ellos, la Dirección de la empresa deberá ser avisada con la antelación que sea posible, y deberá en todo caso justificarse su causa, antes o después de haber disfrutado el permiso.

La concesión de licencias corresponderá a la Dirección de la empresa o persona en quien delegue, y al Jefe inmediato del trabajador solicitante, si lo hubiere.

- a) Matrimonio: quince días naturales. En estos días se incluyen los festivos.
- b) Nacimiento de hijos del trabajador/a, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días. En los supuestos de parto con cesárea, cuatro días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera del municipio donde radique su centro de trabajo, el plazo será de cuatro días.
- c) Permiso retribuido a los padres o madres (alternativamente) para ausentarse del trabajo durante una hora, en caso de nacimiento de hijos prematuros, o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados tras el parto. (ver E. T.





art 37.4 bis)

d) Permiso retribuido para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo indispensable para ello, siempre que deban realizarse necesariamente dentro de la jornada laboral. (ver E. T. art 37.3 f)

e) Traslado de domicilio habitual: dos días.

f) Primera comunión de hijos, hermanos y nietos, cuando se celebre en días laborables: un día.

g) Deber público y personal: El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, sindical o personal y que no admita demora, de acuerdo con lo previsto en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores. En este caso, se otorgará la licencia demostrada la necesidad, siempre a criterio de la empresa, y de los Delegados de Personal, debiéndose justificar en cualquier caso por el trabajador, el uso que haga de la licencia, a petición de la empresa. Se considera incluido dentro de estos deberes, el ejercicio del sufragio activo. Asimismo, si el trabajador percibe una indemnización por el cumplimiento de este deber, se descontará su importe del salario que perciba de la empresa.

h) Durante los procesos electorales, y de acuerdo con la Ley Orgánica 5/1985, art. 28.1, 72 y 78.4, a los Sres. Presidentes, Vocales, Interventores y Apoderados de las correspondientes mesas electorales: el día de la votación y una reducción en 5 horas en la jornada del día siguiente a la votación.

i) Asistencia a juicio: En el proceso penal la asistencia del trabajador es inexcusable, de acuerdo con lo previsto en los arts. 420 y 716 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal. En los procesos civiles y laborales deberá ser designado directamente por el Magistrado, a través de citación judicial tanto como testigo, perito, como para prestar confesión en juicio. Si se le paga por acudir al proceso, la empresa computará el importe de la indemnización como parte del salario que corresponda al permiso retribuido. Se considera expresamente incluido en este supuesto el desempeño de las funciones de jurado.

En todos los supuestos relacionados, si el trabajador no cumple los requisitos de previo aviso y justificación, la ausencia se considerará falta de asistencia al trabajo.

Artículo 19. Lactancia.

Respecto a los permisos retribuidos, así como cualquier otro derecho derivado de la lactancia, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente en cada momento, que tendrá carácter de marco mínimo regulador.



El/la trabajador/a tiene derecho, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a una reducción de su jornada laboral, que puede llevarse a efecto optando entre una de las siguientes fórmulas:

1. Una hora de ausencia del trabajo, que puede dividirse en dos fracciones, a disfrutar dentro de la jornada laboral.
2. Una reducción de la jornada laboral en media hora. Dicha reducción podrá tener lugar bien al inicio de la jornada o bien al final de la misma.

La reducción puede disfrutarse indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

El/la trabajador/a debe preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 20. Guarda legal.

El trabajador que por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, durante la cual, no podrá dedicarse a trabajar por cuenta ajena en cualquier otra empresa.

La reducción podrá extenderse entre un tercio, como mínimo, y la mitad de la duración de la jornada, como máximo. El salario será objeto de una similar reducción proporcional.

Tendrán igual derecho quienes precisen 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.

En ambos casos, el ejercicio de este derecho exige la previa comunicación a la Dirección de la empresa, con quince días de antelación.

Capítulo V. Otras materias.

Artículo 21. Descuentos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a descuentos en las compras que realicen en los establecimientos de la empresa, sobre los precios de venta al público, en aquellos artículos, secciones y porcentajes que, en cada momento se establezcan, de común acuerdo, entre los representantes del personal y la Dirección de la empresa, limitándose el ámbito personal de tales descuentos al trabajador y los miembros de su unidad familiar

que convivan efectivamente con este, debiéndose acreditar dicha convivencia de forma fehaciente, por parte del trabajador interesado.

Artículo 22. Incentivos por ventas.

De común acuerdo entre empresa y trabajadores, se podrán fijar incentivos por ventas que percibirán aquellos que realicen funciones comerciales, a discreción de la empresa, y en la forma en que se determine según el interés de esta.

Artículo 23. Compensación de gastos.

Los trabajadores que por necesidades de servicio deban realizar gastos en viajes, percibirán sus importes, por los conceptos de desayunos, comidas o pernoctación, previa justificación de su abono por el interesado.

En todo caso, los límites para gastos de manutención serán los siguientes:

a) Con pernocta: 52,29 €.

b) Sin pernocta: 26,14€.

Asimismo, los gastos de alojamiento, de producirse la pernocta, tendrán el límite de 60 € por noche.

La compensación de gastos anteriores, será independiente del kilometraje en coche propio, que será de 0,20 € por cada kilómetro recorrido, siempre que el desplazamiento sea fuera de la localidad y autorizado previamente por la Dirección de la empresa.

Artículo 24. Seguro colectivo.

La empresa AVILA FORNELL, S.A., concertará una póliza de seguro con una compañía aseguradora legalmente establecida, con efectos del día de la firma del presente Convenio Colectivo, que garantice a los trabajadores afectados, las siguientes garantías y capitales:

Muerte por cualquier causa	4.000 €
Invalidez Permanente (profesional) por accidente	36.000 €
Muerte por Accidente	10.300 €
Muerte por Accidente de Trabajo	36.000 €

En los supuestos de no inclusión por la compañía aseguradora, de alguno de los miembros del colectivo, de todos o alguno de los riesgos asegurados, se comunicará a la comisión paritaria de interpretación del Convenio, al objeto de intentar encontrar una solución posible.



Artículo 25. Comisión mixta paritaria.

La Comisión Paritaria del Convenio, es el órgano de interpretación, adaptación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las condiciones pactadas y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales en la Empresa.

La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por seis miembros, tres de la parte social y tres de la económica, e integrada por las siguientes personas:

PARTE ECONOMICA:

Dña. María Jesús Ávila Moreno.

D. Francisco J. García Marichal.

PARTE SOCIAL:

Dña. Antonia Jesús Barroso Cárdenas.

La Comisión tendrá las siguientes funciones específicas:

1. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
2. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, y 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.
3. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de las condiciones pactadas y aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes.
4. Seguimiento y control de la formación profesional que sea impartida.
5. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o 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 y conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención se resuelva el problema planteado, o, sin ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan





ante la Comisión paritaria, adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

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 cinco días hábiles.

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.

En caso de existir discrepancias en la resolución de la Comisión, se procederá a votación secreta, decidiéndose el resultado por mayoría simple, y de no lograrse esta, tras dos votaciones seguidas, se procederá a un descanso de media hora, para deliberaciones, tras el cual se procederá a nueva votación.

De persistir el empate, se suspenderá la reunión, para una siguiente fecha, dejándose transcurrir cinco días, para deliberaciones, procediéndose, en la nueva reunión, a nuevo estudio, negociación y votación, en la forma establecida en el párrafo anterior.

Si tras esa nueva reunión, no se llegara a acuerdo alguno, se acudirá a nombramiento de mediador, y subsidiariamente, al procedimiento de arbitraje, en la forma que las partes acuerden previamente, una vez estuvieran agotadas las reuniones, negociaciones y votaciones reguladas en el presente artículo.

Por último, la Comisión se reunirá, con carácter general, a solicitud de cualquiera de sus miembros, previa convocatoria con al menos siete días de antelación, en la Sala de Juntas de la Asesoría Atela, de Chiclana de la Frontera, haciendo constar el orden del día, fecha y hora.

Artículo 26. Periodo de prueba.

El periodo de prueba queda establecido, para todos los trabajadores, en seis





meses.

Durante el mismo, empresa y trabajadores podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin necesidad de plazo de preaviso, ni indemnización alguna, bastando la comunicación bien sea verbal, o escrita, de la parte que decida la rescisión.

Artículo 27. Trabajos de categoría inferior o superior y equivalente.

1. La realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que las justificasen y por el tiempo que se acuerde entre el trabajador y la Dirección del Centro. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad.

2. Si la movilidad funcional fuese para la realización de tareas o funciones superiores a las del grupo profesional o las de categoría equivalente por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Ambas acciones serán acumulables.

3. La movilidad funcional estará condicionada por las exigencias de titulación académica o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, así como la pertenencia al grupo profesional.

4. Se entenderá en todo caso que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

Artículo 28. Acción sindical.

Durante la vigencia del presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento, respecto a la acción sindical a desarrollar por los trabajadores.

Aquellos trabajadores que lo deseen, podrán autorizar a la Empresa a que le sean descontadas en el recibo de salario, las cuotas sindicales, para su posterior abono a la Central Sindical correspondiente.

Capítulo VI. Régimen retributivo.

Artículo 29. Remuneraciones.



Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por el presente Convenio, estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Complementos.
- Antigüedad.

Artículo 30. Salario base.

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

El salario base, durante el año 2006, será el establecido en las Tablas Salariales anexas a la presente norma pactada. El salario base de aplicación para el año 2007 será el resultado de aplicar a la referida tabla el índice de precios al consumo (IPC) que resulte publicado en enero de 2007, correspondiente al año 2006, actualizándose dicha tabla tan pronto se tenga conocimiento de su publicación.

Artículo 31. Devengo del salario.

El salario base, las pagas extraordinarias, y de las vacaciones, se devengarán por día natural, y el resto de los complementos salariales por día de trabajo efectivo.

La liquidación y el pago de salario se harán documentalmente, mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación, según modelo oficial

Artículo 32. Complementos.

Están integrados por los siguientes conceptos:

- Pagas Extraordinarias.
- Otros conceptos retributivos.

Artículo 33. Antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las cantidades ya consolidadas en función de la antigüedad de los trabajadores de la empresa que se vinieran abonando según el sistema establecido en el convenio colectivo anterior quedarán congeladas, y por tanto serán respetadas. Sin embargo, de no haberse computado el periodo necesario para adquirir dicho complemento, así como en lo sucesivo, este complemento queda suprimido.



Artículo 34. Pagas extraordinarias.

Se consideran pagas o gratificaciones extraordinarias, los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, consistiendo ambas en una mensualidad de las percepciones mínimas fijadas en el anexo del presente Convenio, (30 días de salario base, o su parte proporcional, más antigüedad en su caso).

A partir de enero de 2003, estas pagas se devengarán y abonarán prorrateadas en los recibos mensuales de nómina de los trabajadores, respecto al personal de nuevo ingreso en la empresa, y aquellos otros trabajadores que así lo soliciten de forma expresa, por escrito.

Artículo 35. Complemento por incapacidad temporal.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, que se encuentren en situación de incapacidad temporal, siempre que sea notoria la enfermedad o el accidente causante, tendrán derecho a completar la prestación de la Seguridad Social, por parte de la Empresa, hasta alcanzar el 100% de su retribución mensual.

Este complemento solo tendrá vigencia para los trabajadores, mientras se encuentren vinculados laboralmente a la empresa.

Además, los trabajadores beneficiarios del citado complemento, al objeto de comprobar la concurrencia del estado de enfermedad o accidente alegado para justificar su inasistencia a su puesto de trabajo, deberá someterse, a requerimiento de la Dirección de la empresa, a los reconocimientos médicos que ésta considere convenientes.

La suspensión de la relación laboral, por motivo de incapacidad temporal, salvo pacto expreso de contrario, no implicará la ampliación del tiempo de duración previamente pactado, en los casos de contratación temporal.

Capítulo VII. Contratación y jubilación.

Artículo 36. Contratos formativos.

El contrato para la formación tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Para la regulación jurídica de este tipo de contratos, se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 12/2001 y el Real Decreto 488/1998.





El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.

Los trabajadores no podrán ser contratados bajo esta modalidad, expirada la duración máxima del contrato, por lo que, de haber estado vinculados a la empresa, en virtud de contratos de formación que no hubieren agotado el periodo máximo de dos años, podrán ser contratados nuevamente por la empresa, bajo esa modalidad contractual, por el tiempo que reste hasta completar los dos años.

Se entenderá cumplido el requisito de la formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la administración pública competente, que ha realizado el curso de formación profesional ocupacional adecuado a dicho puesto de trabajo objeto del contrato.

Artículo 37. Contratos eventuales.

En lo concerniente a los contratos eventuales, se estará a la legislación vigente en cada momento.

Respecto al contrato por obra o servicio determinado, en los supuestos de trabajadores contratados para realizar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, que no tengan el carácter de fijos o periódicos, bastará para su identificación y validez como tal, con el visto bueno de al menos un Delegado de Personal, representante de los trabajadores, en el contrato.

Respecto al contrato eventual por circunstancias de la producción, y de acuerdo con lo previsto en el art. 15.1. b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima, de este tipo de contratos será de seis meses, dentro de un periodo de doce.

Artículo 38. Jubilación.

Para la jubilación de los trabajadores afectados por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto por las normas de derecho necesario aplicables en cada momento, pactándose la posibilidad de jubilación anticipada, en los términos legales más favorables al trabajador. En este sentido, se faculta a la Comisión Paritaria para establecer las condiciones aplicables en cada caso concreto.

Respecto a la jubilación anticipada, se estará a lo dispuesto en la Ley 47/1998, de 23 de diciembre, (BOE de 29/12/98), así como al R.D. 1132/2002.

Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en los artículos 9 a 18 del R.D. 1131/2002, en lo concerniente a la jubilación anticipada con una antelación, como máximo, en cinco años a la exigida, mediante sustitución por contratos a tiempo



parcial.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 39. Faltas y sanciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Artículo 40. Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leves, graves o muy graves.

4.1. Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves, las siguientes:

- 1.- De una a cuatro faltas de puntualidad en el periodo de treinta días naturales, sin causa justificada.
- 2.- No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la empresa ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- 6.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 7.- La embriaguez ocasional.
- 8.- Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares, sin la debida autorización.
- 9.- Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficina, sin que las necesidades de servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo.
- 10.- Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.



11.- No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un periodo de treinta días naturales.

4.2 Faltas Graves.

1.- Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el periodo de treinta días laborales.

2.- Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.

3.- Intervenir en juegos en horas de trabajo.

4.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

7.- La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8.- Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la empresa, a no ser que cuente con la debida autorización.

9.- El quebranto o violación del secreto de reserva obligada, si no se producen perjuicios a la empresa.

10.- Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.

11.- Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.

12.- No advertir, con la debida diligencia, a los superiores, de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.

13.- Encontrarse en los locales de la empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa, sin la debida autorización.

14.- Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.



15.- No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un periodo de treinta días naturales.

16.- La reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.

4.3.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.- Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de seis meses.

2.- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3.- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante actos de servicio.

4.- Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y departamentos de la empresa.

5.- La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.

6.- La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7.- La concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el artículo 21.1 del Estatuto de los Trabajadores.

8.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9.- Causar accidente graves a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

10.- El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12.- La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.

13.- Autolesionarse en el trabajo.





14.- El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores.

15.- El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo, cuando implique riesgo de accidente grave.

16.- La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la empresa, (maquinaria, edificios) o en la producción.

17.- La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.

18.- La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

Artículo 41. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves, requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Artículo 42. Sanciones.

Las sanciones que la Dirección de la Empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1.- Faltas Leves.-

- Amonestación verbal

- Amonestación por escrito.

2.- Faltas Graves.-

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3.- Faltas muy Graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.



- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones relacionadas en el párrafo anterior, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiera.

Artículo 43. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su Comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 44. Personal femenino.

El personal femenino de la empresa afecto al presente Convenio percibirá un sueldo igual al personal masculino, y sus derechos serán exactamente los mismos, sin ningún tipo de distinción.

Tabla de salarios año 2006.

Director Gerente	2.414,75 €
Titular Grado Superior	1.041 €
Titular Jefe de Compras. Comercial, Logística y Mantenimiento y control de gestión	20 €
Titular Grado Medio	920 €
Responsable de Sección	750 €
Vendedor	780 €
Administrativo	695 €
Dependiente especialista	705 €
Dependiente	670 €
Auxiliar Administrativo	603 €
Ayudante de Dependiente	603 €
Auxiliar Técnico Veterinario	670 €
Conductor Profesional 1ª	725 €



Andalucía

Avila Fornell S.A. (Chiclana)

BOP , 03 de agosto del 2006

Página 22 de 22

Profesional de Oficio 1ª (carpintero, Peluquero	725 €
Profesional de Oficio 3ª ayudante carpintero	675 €
Mozo de Almacén	603 €
Limpiadora	553,18€
Aprendiz	534,72 €

