



CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo de la empresa SEMAE, S.L.U., (Código Convenio: 4104342), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2004 a 31 de diciembre de 2007.

Visto lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el artículo 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 artículo 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 y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía.

Acuerda:

Primero: Registrar el Colectivo de la empresa SEMAE, S.L.U., con vigencia desde el 1 de enero de 2004 a 31 de diciembre de 2007.

Segundo: Remitir el mencionado acuerdo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

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

Cuarto: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 3 de enero de 2005. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez. P.A.: El Secretario General (Decreto.

21/85 de 5 de febrero), José Jesús Reina Gómez.



En Sevilla a 24 de septiembre de 2004.

Asistentes:

Don David Parejo Sánchez.

Don Juan Román Benticuaga.

Don Rubén Calvo León.

Don Roberto Jiménez Cano.

Doña Elisa Melado Ruiz.

Doña Ana Álvarez González de la Peña.

Don Manuel Fernández Rosado.

Don Servando Pla Martínez.

Doña Cecilia Macía Fernández.

Don José Camacho.

Los asistentes comparecen en calidad de miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de empresa de la entidad SEMAE, S.L.U., reconociéndose recíprocamente capacidad para la firma del presente documento, en base a lo expuesto, llegan a los presentes, acuerdos:

Primero: Deliberado el Convenio Colectivo relativo a la sociedad SEMAE, S.L.U., se acuerda por ambas representaciones, aprobar el mencionado Convenio Colectivo, que se adjunta a la presente acta, junto con sus anexos.

Segundo: Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, referente a Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, las partes convienen en que se de al mismo el preceptivo trámite legal.

Y no habiendo más asuntos que tratar, y en prueba de conformidad, las partes firman el presente acta, en el lugar y fechas indicados.





CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA SEMAE, S.L.U.

Capítulo primero. Objeto, ámbito y vigencia.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene como objeto la regulación de las relaciones laborales entre SEMAE, S.L.U. y los colaboradores que prestan sus servicios de carácter laboral en dicha entidad.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todos los colaboradores que prestan sus servicios retribuidos en SEMAE, S.L.U., dentro de su ámbito de organización, bajo cualquiera de las modalidades contractuales vigentes en la actual legislación laboral. Quedan expresamente excluidos de la aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección o de análogo o superior nivel funcional.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio se entiende aplicable al conjunto de fines y actividades que en la actualidad, o en el futuro, desarrolle SEMAE, S.L.U., en tanto que afecte al personal que preste sus servicios retribuidos en dicha entidad.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente convenio afecta al centro de trabajo sito en Sevilla, así como los que pudieran crearse en un futuro en Sevilla y provincia.

Artículo 5. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2004, y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2007.

Artículo 6. Denuncia.

La denuncia de este convenio, deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento y será comunicada por escrito.



La parte que promueva la denuncia a los efectos indicados lo comunicará a la otra parte, con sujeción a la normativa vigente en ese momento.

De no ser denunciado en tiempo y forma, se entenderá prorrogado de año en año en sus propios términos, conforme a derecho.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, sin que sea posible la aplicación de las normas que se pactan de forma separada e independiente unas de otras.

Artículo 8. Absorción y compensación.

Las condiciones recogidas en el presente Convenio absorben y compensan en su conjunto a cualesquiera condiciones existentes antes de la entrada en vigor del presente Convenio.

Capítulo segundo. Organización del trabajo.

Artículo 9. Organización y racionalización.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en el presente convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección de empresa y colaboradores.

Artículo 10. Clasificación profesional.

Se establecen dentro de la empresa los siguientes grupos profesionales:

1. Dirección de departamento y dirección de las delegaciones:

Los colaboradores perteneciendo a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades para el cumplimiento de los objetivos generales de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades del departamento ó delegación.

2. Adjunto a dirección: Estos puestos requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias

debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas del grupo 1.

3. Técnico y responsables de áreas: Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada, pudiendo tener responsabilidad de colaboradores a su cargo.

4. Supervisores y jefes de ventas: Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

5. Comerciales y coordinadores: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento, desarrollando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros colaboradores.

6. Administrativo:

— Administrativa de gestión: funciones que consisten en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

— Administrativa: funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión.

— Aux. Administrativa: son empleados que se dedican, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas.

7. Distribuidores y jefes de almacén: Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, que requieren esfuerzo físico.

— Distribuidor: atiende a la conducción del vehículo, la carga y descarga de mercancía hasta el establecimiento, y de registrar todo movimiento de mercancía.

Deberá cuidar de la limpieza, conservación y mantenimiento del vehículo.

— Jefe de almacén: es el responsable general del almacén en la delegación, estando encargado del control y registro de entradas y salidas de mercancías, materiales y herramientas, y de despachar los pedidos.

8. Servicios generales: operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que no requieren formación específica.

— Teleoperador de telemarketing: es el colaborador que tiene como misión

buscar nuevos clientes por teléfono.

— Teleoperador de atención al cliente: es el colaborador que tiene como misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica instalada en la empresa, anota y transmite cuantos avisos reciba. Emiten nuevos pedidos a clientes adquiridos.

— Teleoperador de back-office: es el colaborador que se encarga de gestionar telefónicamente las reclamaciones.

— Teleoperador de cobros: es el colaborador que tiene como misión gestionar telefónicamente el cobro de facturas pendientes.

— Personal de limpieza: es el personal que se dedica a las funciones del aseo de los locales y de las máquinas.

— Mozos: son aquellos operarios encargados de ejecutar labores en el almacén para cuya realización requiere aportación de esfuerzo físico y realizar labores de apoyo en el movimiento de mercancías.

Capítulo tercero. Régimen de retribuciones.

Artículo 11. Conceptos salariales.

Las retribuciones de los colaboradores de Semaes, S.L.U. son aquellas que se reflejan en el presente convenio, estando compuesta por retribuciones básicas: salario base, pagas extraordinarias, comisiones e incentivos.

Artículo 12. Salario base.

Es la parte de retribución del colaborador determinada para cada grupo y categoría profesional, siendo su cuantía para el año 2004 la establecida en el anexo I del presente Convenio.

Artículo 13. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, compuestas por el salario base, que se prorratearán mensualmente. A partir del año 2006, las personas que así lo soliciten en los quince primeros días del año, podrán optar por la modalidad de 14 pagas, 12 mensualidades y dos pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de julio y diciembre.

Artículo 14. Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

A) Comisiones.

El colaborador tendrá derecho al cobro de comisiones basados en el rendimiento en el trabajo de forma cuantitativa, y cuyos criterios de aplicación, devengo y

cuantía se establecerán por parte de la dirección de la empresa.

B) Incentivos.

Asimismo se establece un complemento que retribuye basados en el rendimiento en el trabajo de forma cualitativo, y cuyos criterios de aplicación, devengo y cuantía se establecerán por parte de la dirección de la empresa.

Artículo 15. Dietas.

El colaborador tendrá derecho a ser compensado cuando por necesidades del servicio, haya de efectuar desplazamientos, o que por razones de trabajo supongan gastos de manutención.

Los criterios de aplicación, devengo y cuantía se establecerán por parte de la dirección de la empresa

Artículo 16. Incremento salarial.

Con efectos de primeros de enero de los años 2004, 2005, 2006 y 2007 se producirán una revisión salarial de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo estatal de los doce meses anteriores, que será de aplicación al salario base.

Capítulo cuarto. Ingresos, provisión de vacantes y ascensos.

Artículo 17. Cláusula de no competencia.

En los contratos de trabajo que la dirección de la empresa considera conveniente se establecerá la cláusula de no competencia prevista en el artículo 21.2 del ET., entendiéndose las partes que concurren los requisitos previstos en el citado artículo para su existencia.

La contraprestación económica consistirá en un 10 % sobre el salario base que perciba el colaborador afectado.

Artículo 18. Fomento contratación indefinida.

La empresa se plantea como objetivo fundamental de su política de empleo, incrementar el número de contratos de carácter fijo en la empresa, por ello, y en la medida de sus posibilidades y de acuerdo con los objetivos que inspiran el presente convenio colectivo, procurará la conversión de los colaboradores con contratos eventuales en colaboradores con contratos indefinidos.

Los firmantes del presente convenio, como establece la disposición adicional primera en su segundo, apartado (b) de la ley 63/97 de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento a la contratación indefinida, amplían al ámbito temporal del presente convenio, los

beneficios establecidos para la transformación en fijos de los contratos eventuales a los que hace referencia la disposición antes mencionada, de acuerdo con lo establecido en el R.D. 9/97 de 16 de mayo, publicado en el B.O.E. de 17 de mayo, o en cualquier otra disposición legal que regule esta materia.

Artículo 19. Período de prueba.

Podrá concertarse un período de prueba que deberá constar siempre por escrito y que tendrá una duración de 6 meses para los colaboradores encuadrados en los grupos 1, 2 y 3 del artículo 10 del presente Convenio; de 3 meses para los colaboradores encuadrados dentro de los grupos profesionales 4, 5, 6, y 7 del artículo 10 del presente Convenio, y de 2 meses para los colaboradores encuadrados dentro del grupo profesional 8 del artículo 10 del presente Convenio. La situación de incapacidad laboral transitoria, que afecte al colaborador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 19. Provisión de vacantes, promoción y ascensos.

Cuando exista la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en la empresa, la misma considerará en un principio la posibilidad de que los colaboradores que presten sus servicios en ella tengan derecho a promocionar y/o ascender en el sistema de clasificación profesional.

La empresa evaluará, a la hora de cubrir estos puestos, la formación y los méritos de los colaboradores, y según las facultades organizativas y productivas de la misma podrá promocionar a personal interno siempre que a juicio de la dirección, dicho personal se encuentre sobradamente cualificado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para el puesto. La empresa podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no fuera posible cumplir los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

Será potestad exclusiva de la dirección de la empresa, el cambio de categoría profesional. Para ello se tendrán en cuenta los criterios de cualificación profesional y experiencia del colaborador.

Artículo 20. Contratación temporal.

a) Contrato de obra o servicio determinado.

Dicha modalidad de contrato podrá cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, están directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.

En este sentido y de manera específica, podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas

que se determinan a continuación:

A) Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obras en general.

B) Montaje, puesta en marcha y reparación de:

— Maquinaria y equipos.

— Instalaciones.

— Elementos de transporte.

C) Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios tales como:

— Centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo.

— Nueva línea de producción.

— Control de calidad investigación y desarrollo.

— Nuevo producto o servicio.

— Estudios de mercado y realización de encuestas.

— Publicidad.

— Apertura de nuevos mercados y zonas de distribución.

D) Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y de recursos humanos.

E) Las actividades derivadas de contratos de suministro que se hayan pactado por la empresa con las administraciones públicas mediante contrato mercantil, administrativo o concurso.

F) Otras actividades que por analogía sean equiparables a las anteriores.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Cuando se trate de contratar a personal para cubrir períodos de acumulación de tareas, exceso de eventos o circunstancias del mercado, en virtud de lo establecido en el artículo 15.b) del estatuto de los trabajadores, se acuerda que los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En tal supuesto, el período máximo dentro del que se pueden realizar es de 18 meses y la duración del contrato no puede superar las 3/4 partes del período de referencia establecido, ni como máximo 12 meses.

El período de referencia se computa desde que se produzca la causa o circunstancia que justifique la utilización del contrato eventual.

c) Contrato de interinidad.

El contrato de interinidad será utilizado por la empresa para sustituir a un colaborador de la misma con derecho a reserva de puesto de trabajo en virtud de norma o acuerdo individual, o bien para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Dicho contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del colaborador sustituido o el de otro colaborador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel.

En cuanto a la duración de dicho contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del colaborador sustituido con derecho a reserva a puesto de trabajo.

Artículo 21. Contratos formativos.

a) Contrato de trabajo en prácticas:

Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, de 1.º y 2.º grados, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. Dichos contratos se concertarán por empresa y trabajador en prácticas de acuerdo a las siguientes reglas:

1. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las partes podrán acordar hasta tres prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de dos años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a 6 meses.
2. La retribución será el 60% el primer año y el 75% el segundo de la retribución establecida en convenio para su categoría profesional.
3. Si al término del contrato, el colaborador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

b) Contrato para la formación:

Se podrá celebrar con colaboradores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite de edad podrá superarse cuando el contrato se concierte con un colaborador minusválido. Estos contratos se registrarán por las siguientes reglas.

1. La duración mínima del contrato será de 6 meses y máxima de 3 años. Las partes podrán acordar hasta tres prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de tres años, o en su caso tres años.

En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a 6 meses.

2. El tiempo dedicado a la formación teórica no será inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el convenio para el puesto de trabajo.

3. La retribución del colaborador será el S.M.I., con independencia del tiempo dedicado a la formación, con independencia del número de horas dedicadas a formación.

4. En el supuesto de que el colaborador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del anterior contrato a efecto de antigüedad.

c) Contratos formativos especiales:

Sin perjuicio de las modalidades de contratación expuestas en el presente artículo, en el seno de la empresa podrán desarrollar prácticas en el trabajo, estudiantes que necesiten la realización de las mismas para su formación.

Estas prácticas no tendrán carácter laboral, y se registrarán por la legislación vigente en cada momento, así como por los acuerdos de colaboración a los que se llegue con las entidades donde cursen sus estudios dichos alumnos.

Artículo 22. Movilidad geográfica.

La dirección de la empresa podrá disponer el desplazamiento o traslado dentro de la empresa de los colaboradores que pertenezcan al ámbito del presente convenio, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En todo caso, dicho desplazamiento se realizarán respetando la legislación vigente.

Artículo 23. Movilidad funcional.

La empresa, previa notificación a los representantes legales de los trabajadores, podrá ejercer con carácter transitorio, el derecho de movilidad de la plantilla, entre colaboradores de afín o similar categoría, comprendidas en las clasificaciones del anexo I.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, el colaborador mantendrá su retribución de origen.

Capítulo quinto. Excedencias y licencias.

Artículo 24. Excedencias.

En cuanto a las excedencias, estas podrán ser voluntarias o forzosas. La forzosa se concederá por la elección o designación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los colaboradores que lleven al menos un año de servicio en la empresa. Dicha excedencia voluntaria se concederá por un período no inferior a 2 años, ni superior a 5 años, y no podrá utilizarse para pasar al servicio de otra empresa dedicada a la misma actividad. El tiempo de permanencia en la situación de excedente no computará a ningún efecto.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo colaborador si han transcurrido 4 años desde la finalización de la última excedencia.

Solicitado el reingreso en tiempo y forma, y una vez agotado el período de excedencia, el colaborador tendrá derecho a cubrir la primera vacante que se produzca dentro de su categoría.

Artículo 25. Licencias.

El colaborador, previa solicitud por escrito, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan y con la duración que se indica:

A) 15 días naturales en caso de matrimonio.

B) 2 días en caso de nacimiento de hijos o fallecimiento de cónyuge o hijos.

C) 2 días en caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos y enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de padre, madre, nietos, abuelos hermanos de uno u otro cónyuge. Cuando el colaborador lo necesite, tanto en los casos previstos en este apartado c) como en el anterior b), realizar un desplazamiento a localidad distinta de la residencia habitual, el plazo se incrementará por el tiempo necesario para tal desplazamiento y con el límite máximo de 4 días en total

(permanencia y desplazamiento). Se entenderá desplazamiento a «distinta localidad» aquella que diste del domicilio del trabajador más de 150 kilómetros.

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

Las licencias a las que se refieren los apartados b) y c) se concederán en el acto, sin perjuicio de su posterior justificación, el mismo día de su reincorporación al trabajo.

Los días de las licencias serán siempre naturales e ininterrumpidos, estando siempre el hecho que motiva el permiso dentro de los días del mismo, no siendo computables para la licencia las horas trabajadas en el día que inicia la misma.

Capítulo sexto. Jornada laboral, vacaciones y permisos.

Artículo 26. Jornada laboral.

La jornada laboral, tendrá una duración máxima de 1.826 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

En cuanto a las jornadas a tiempo parcial, las mismas serán de 10, 20, 25 ó 30 horas semanales.

El colaborador tendrá derecho a disfrutar un descanso de 15 minutos durante su jornada diaria de trabajo, que se computará como tiempo de trabajo efectivo, siempre que la duración de la jornada continuada excede de 6 horas.

Artículo 27. Días festivos.

Las fiestas laborables, las cuales tienen el carácter de retribuido y no recuperable, no excederán de 14 días al año.

El trabajo en día festivo debe de compensarse con uno equivalente de descanso y el abono del importe de las horas trabajadas en el día festivo.

En este sentido y aún cuando el centro de trabajo se encuentra sito en la localidad de Valenciana de la Concepción, las fiestas locales que regirán serán las de la ciudad de Sevilla.

En cualquier caso y dado que el ámbito de la empresa es nacional, y los servicios centrales en ese ámbito se encuentran en la provincia de Sevilla, la empresa, en base a las circunstancias de la producción, y para una correcta y completa prestación de servicios a los clientes de SEMAE, S.L.U., determinará en cada caso los puestos de trabajo que han de ser cubiertos en aquellos días festivos que sean necesarios.

Aquellas personas adscritas al centro de trabajo de Sevilla, pero que realicen labores fuera de la provincia de Sevilla, concretamente en las localidades de Córdoba, Cádiz y Huelva, disfrutarán las fiestas locales del lugar donde realicen sus tareas.

Artículo 28. Horario.

El horario dependerá de los distintos departamentos y serán los siguientes:

— Dirección, administración y comercial: de 9.00 a 14.00 y de 16.00 a 19.00.

— Logística:

Repartidores: de 8.00 a 14.00 y de 16.00 a 18.00.

— Teleoperadoras atención al cliente:

8.30 - 17.00 (Descanso de media hora para almorzar).

9.00 - 13.00.

9.30 - 13.30.

9.00 - 14.00 16.00 - 19.00.

9.00 - 13.00 16.00 - 20.00.

Estos horarios tendrán carácter orientativo, y podrán ser modificados por la dirección de la empresa en base a las necesidades surgidas en cada uno de los servicios a prestar.

Sin perjuicio de lo reflejado en el presente artículo podrán establecerse horarios diferentes, los cuales se pactarán a nivel individual con el colaborador en cada contrato de trabajo.

Artículo 29. Vacaciones.

El período de vacaciones tendrá una duración de treinta días naturales por año de servicio para todos los colaboradores, cualquiera que sea su antigüedad.

El colaborador que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones, no hubiere completado un año efectivo de servicio a la empresa, disfrutará de un mínimo de días, proporcionales a dicho tiempo de servicio.

Estas vacaciones habrán de disfrutarse dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, y no podrán ser compensadas en metálico.

La dirección de la empresa y la representación de los colaboradores determinarán la época del año para el disfrute y el sistema de turnos rotativos de las vacaciones, atendiendo a las necesidades del servicio, las cuales serán determinadas por la dirección y respetando los siguientes criterios:

— Dada la estacionalidad de la producción, la dirección de la empresa podrá excluir como período vacacional los meses de mayo a septiembre.

— En todo caso el período de vacaciones se disfrutará de forma fraccionada en varios períodos mediante acuerdo de las partes, sin que ninguno de ellos pueda superar quince días seguidos.

El calendario de las vacaciones se fijará en cada centro de trabajo de forma tal que el colaborador conozca las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Capítulo séptimo. Formación.

Artículo 30. Planes corporativos de formación.

De conformidad con lo establecido en el artículo 4.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, para facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

Asimismo, SEMAE, S.L.U., considera la formación del personal como un instrumento de primera importancia para la consecución eficaz de su plan de trabajo y de cara a generar credibilidad, mediante la solvencia técnica, entre empresas y otros destinatarios de su plan de actuaciones.

Los cursos de formación organizados o promovidos por SEMAE, S.L.U., encuadrados dentro de su plan corporativo de formación, deberán ser trasladados en el menor tiempo posible a los representantes de los trabajadores para su difusión entre la plantilla.

El colaborador podrá acceder a la realización de cualquier curso relacionado con su puesto de trabajo, respetándose el principio de igualdad de oportunidades, debiendo hacerse pública la relación de solicitantes con anterioridad a la celebración de los mismos. La participación de los colaboradores en dichos cursos se valorará como mérito a efectos de promoción profesional.

Artículo 31. Formación individualizada.

SEMAE, S.L.U., para el reforzamiento de determinadas capacidades como

organización, podrá suscribir con los colaboradores un programa individual de perfeccionamiento, en el que se consideren actividades de formación, estudio, así como estancias y experiencias en otras entidades afines. Este tipo de programas serán sufragados por SEMAE, S.L.U. o si su envergadura limita con la disponibilidades presupuestarias, en base a un acuerdo de co-financiación específico con el colaborador.

Para este tipo de acciones, se podrá establecer la reducción retribuida de la jornada mensual o anual y cuantos otros aspectos se consideren necesarios para hacer posible dicho programa. En todo caso, al colaborador que vaya a ser beneficiario de dicho plan, SEMAE, S.L.U. podrá exigirle cláusula de permanencia en la empresa por un período que, en ningún caso, podrá ser superior a 7 años.

SEMAE, S.L.U. podrá enviar a los colaboradores, con fundamento en la relación directa con el puesto de trabajo que éstos desempeñen y en los beneficios que de su realización puedan derivarse para su desempeño, a jornadas, seminarios, mesas redondas o cursos de especialización que considere oportunos. En este supuesto, al colaborador se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones que procedan.

Cuando sea el colaborador el que solicite la asistencia a dichas actividades, corresponderá su autorización al Director del departamento, que valorará en función a la relación de la materia tratada con el contenido del puesto de trabajo desempeñado por el trabajador, y en función de las disponibilidades del servicio y presupuestarias. En caso de limitaciones respecto a este último factor, se determinará también, si la autorización fuese favorable, los porcentajes de co-financiación a cubrir tanto por SEMAE, S.L.U. como por el colaborador.

Capítulo octavo. Acción social.

Artículo 32. Anticipos reintegrables.

SEMAE, S.L.U. mantendrá un fondo de hasta 12.000 euros para anticipos reintegrables, a partir del año 2004.

Podrán acceder todos los colaboradores fijos, con un tope individual máximo del 50% del salario base, a reintegrar mediante retenciones en nómina en un plazo máximo de 12 meses.

Se podrán efectuar peticiones de tales anticipos siempre que exista cantidad disponible en dicho fondo o se vayan produciendo devoluciones, aunque sean parciales. Las peticiones serán resultas por riguroso orden de solicitud al área de administración.

En este sentido sólo se podrán solicitar una vez cada trimestre y deberán de ser solicitados entre los días 15 y 20 de cada mes.

La empresa en la medida de las posibilidades presupuestarias en las fechas de navidad o en otros momentos que sea conveniente promoverá la realización de almuerzos entre los colaboradores, y de otras gratificaciones.

La empresa en la medida de las posibilidades presupuestarias concederá préstamos a sus colaboradores cuyas condiciones y cuantías, serán establecidas por la dirección de la empresa.

Capítulo noveno. Derechos de representación colectiva y de reunión.

Artículo 33. Derechos de representación colectiva y de reunión.

Los colaboradores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación colectiva.

La representación de los trabajadores asumirá la forma de delegados/as de personal o comité de empresa, según disponga la legislación vigente.

Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a información corporativa, y a emitir informes no vinculantes y ejercer labores de vigilancia y salvaguarda.

Artículo 34. Capacidad y sigilo profesional.

Los representantes de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente al acceso a información corporativa referida en el artículo anterior, aun después de cesar en su cargo, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 35. Garantías.

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o delegados de personal.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del colaborador en el ejercicio de su representación. Asimismo no podrá

ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

- Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- Disponer de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas cada uno de los delegados de personal y, en su caso, miembros del comité de empresa, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Artículo 36. Asambleas generales.

Los colaboradores tienen derecho a reunirse en asamblea. A tal efecto, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 77,78 y 79 de la vigente ley del Estatuto de los Trabajadores, la empresa autorizará la celebración de asambleas en el centro de trabajo, siempre en horario fuera de la jornada laboral, y que medie comunicación previa con una antelación mínima de 48 horas.

Artículo 37. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para el conocimiento y resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter previo del presente Convenio, que designará un Presidente y un Secretario. Su misión será velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido, la mediación y conciliación en todas las cuestiones y asuntos presentados por ambas partes, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas que pudieran existir en la aplicación del presente Convenio.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión a través de la dirección de la empresa, los delegados de personal o, en su caso, el comité de empresa, o las secciones sindicales con representación en dicho comité.

Será la propia Comisión la que establezca el reglamento que regule su funcionamiento, que deberá ser aprobado conjuntamente por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores. En dicho reglamento deberá constar la composición de la Comisión Paritaria, funciones y régimen de sesiones. En ausencia de dicho reglamento, la Comisión estará compuesta por dos representantes de cada una de las partes, actuará de acuerdo al procedimiento establecido por acuerdo mayoritario entre sus miembros, y se reunirá con carácter ordinario al menos dos veces al año, y con carácter extraordinario previa comunicación por escrito de cualquiera de las partes con 24 horas de antelación.

En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a

través de la Comisión, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo para el acceso a otros órganos de conciliación y a la vía jurisdiccional de los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio.

De todas las reuniones se levantará la correspondiente acta que recogerá los acuerdos adoptados y que quedará bajo la custodia del secretario de la Comisión. Las actas serán publicadas en el tablón de anuncios de SEMAE, S.L.U.

Capítulo décimo. Faltas y sanciones.

Artículo 38. Faltas y sanciones.

Las faltas cometidas por los trabajadores estarán clasificadas en leves, graves y muy graves.

Faltas leves. Son faltas leves:

- a) Las faltas de puntualidad, entendiéndose está como superior a 5 minutos respecto del horario de entrada, hasta 3 días en un mes o período de 30 días.
- b) La falta de asistencia.
- c) La ausencia del puesto de trabajo durante la jornada laboral.
- d) La no comunicación con la antelación debida, de la falta al trabajo, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.
- e) El indispuerto durante las horas de servicio o baja por enfermedad que se halle ausente de su domicilio.
- f) La no tramitación del parte de baja por enfermedad, en el plazo de setenta y dos horas.
- g) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea su situación dentro de la estructura de SEMAE, S.L.U.
- h) La negligencia del trabajador en el uso de locales, materiales o documentos inherentes al servicio.
- i) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.
- j) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigido, siempre que no causare perjuicio grave al servicio.
- k) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio o disciplina.

l) El incumplimiento de las normas de tramitación en lo referente a los datos personales.

m) La no comunicación por parte de los responsables de área de las incidencias producidas entre el personal a su cargo.

Faltas graves. Son faltas graves:

a) La reincidencia de tres faltas leves en seis meses.

b) La falta de dos días al trabajo, en un mes.

c) El abandono del puesto de trabajo.

d) La realización de actividades ajenas al servicio durante la jornada de trabajo, en especial la utilización indebida de internet o correos electrónicos.

e) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

f) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado por un superior dentro de las atribuciones de su cargo y deontología profesional.

g) La manipulación intencionada de fichas, lista de asistencias o cualquier otro elemento de control-horario.

h) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del puesto y que tengan carácter confidencial suficientemente especificado, aunque sea fuera de la jornada de trabajo.

i) El daño voluntario en la conservación de locales, materiales o documentos de los servicios.

j) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigido.

k) Las faltas notorias de respeto, consideración o ética profesional en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeña, ya sea con el público o con el personal de la empresa.

l) El incumplimiento por parte de los responsables de área de la obligación de notificar negligencias, faltas de asistencia, incumplimiento de sus deberes profesionales o ausencia del trabajo de los trabajadores a su cargo.

m) La simulación de enfermedad o accidente.

n) La inobservancia de las medidas de seguridad a las que el trabajador tenga acceso.

o) Abuso de autoridad.

Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

b) Más de diez faltas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

c) El desempeño de una segunda actividad laboral por parte de perceptores de complemento de puesto de trabajo, sin autorización de la Dirección.

d) Más de tres faltas al trabajo, en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses continuados o más de doce en el período de un año.

e) Las ofensas verbales o físicas a jefes, compañeros y trabajadores a su cargo.

f) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento exigible en el trabajo.

h) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, siempre que el trabajador se niegue a someterse a procedimientos rehabilitadores.

i) El hurto o robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa, o bien los realizados donde se desarrolle el servicio de la empresa.

j) Violar información calificada expresamente como confidencial por la empresa, si existiere, ocasionando con ello perjuicio para la misma.

k) La reincidencia en el abuso de autoridad.

En relación con lo dispuesto en el apartado 2 artículo 60, de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones que podrán aplicarse, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las que se indican en los puntos siguientes:

— Sanciones por faltas leves. Las faltas leves podrán ser sancionadas con amonestación por escrito hasta suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

— Sanciones por faltas graves. Las faltas graves serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.

— Sanciones por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días, y despido.

Disposición adicional.

Única. Las condiciones pactadas en el presente convenio sustituyen a las individuales acordadas por los trabajadores de SEMAE, S.L.U., en sus respectivos contratos de trabajo, siempre y cuando resultasen condiciones más beneficiosas para los mismos. Las categorías profesionales hasta ahora ostentada por los trabajadores quedarán sustituidas por las especificadas en el cuadro de homologación del anexo I.

Anexo I

Cuantía del salario.

Grupo	Categoría	Salario base
3	Técnicos	797,14
3	Responsable de área	771,43
4	Jefes de venta	566,57
4	Supervisores	567,54
4	Responsable de Logística	567,54
5	Administrativos I	771,43
5	Administrativos II	618,00
5	Administrativos III	490,80
6	Comerciales	490,80
6	Coordinadores	515,06
7	Jefe de Almacén	618,18
7	Distribuidores	548,57
8	Teleoperador telemarketing	490,80
8	Teleoperador Atención al Cliente	514,29
8	Teleoperador Back - Office	514,29
8	Teleoperador Cobros	514,29
8	Mozo	490,80
8	Limpiadora	490,80