

JUNTA DE ANDALUCIA
CONSEJERÍA DE EMPLEO
Delegación Provincial de Huelva

Administración Laboral. Convenio Colectivo: INDUSTRIAS DE COMERCIO ÚNICO DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

Expte núm.: 1730. Código Convenio: 21001905012002.

RESOLUCIÓN de 8 de marzo de 2011, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE COMERCIO ÚNICO DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de INDUSTRIAS DE COMERCIO ÚNICO DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 30 de noviembre de 2011 entre las representaciones legales de las empresas y los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en el Decreto 14/2010, de 22 de Marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de Abril, de estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Provincial de Empleo de Huelva, con notificación a la Comisión Negociadora

Segundo: Disponer su depósito.

Tercero: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO

DEL COMERCIO UNICO DE LA PROVINCIA DE HUELVA

EXPOSICION DE MOTIVOS

Las partes firmantes del presente Convenio se hacen eco de las circunstancias y actuales condiciones sociales que dieron lugar en su día a la firma por parte de la CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo así como del Pacto por el Empleo y el desarrollo económico de Andalucía, suscrito el 21 de abril de 1.997 por la Confederación de Empresarios de Andalucía, CC.OO. de Andalucía y U.G.T. de Andalucía.

La alta tasa de desempleo existente en nuestro país y de la que no es una excepción nuestra provincia aconseja la adopción de medidas específicas entre las cuales se encuentran todas las normas positivas que vieron la luz como consecuencia de aquel consenso.

Con el mismo interés que movió a los agentes sociales en la firma de aquel Acuerdo y subrayando como entonces la importancia de contribuir a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo, la FOE, CC.OO y U.G.T. apuestan decididamente por este Convenio por potenciar la contratación indefinida.

Para ello, haciéndose eco, igualmente, de las recomendaciones que para los negociadores de Convenios se adoptaron por la Confederación de Empresarios de Andalucía, CC.OO. de Andalucía y U.G.T. de Andalucía, las partes firmantes de este Convenio acuerdan incluir en su texto articulado dichas recomendaciones en materia de contratación indefinida, fomento de empleo, horas extraordinarias, sistema de resolución de conflictos laborales en Andalucía, contratos formativos y contratos a tiempo parcial en su modalidad de fijos discontinuos.

En efecto las precitadas recomendaciones fueron elaboradas en la mesa de trabajo constituida en el seno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en la inteligencia de que el modelo de relaciones laborales vigente en España se sustenta en la autonomía de las partes y la negociación colectiva.

Y este modelo, que hoy asumen las partes firmantes de este Convenio, no solo articula los marcos contractuales de naturaleza colectiva entre los empresarios y sus trabajadores sino que también puede y debe ser un eficaz instrumento que coadyuve a la generación de más y mejor empleo así como a la mejora de la competitividad de las empresas andaluzas.

Capítulo I. Ámbito y administración.

Art. 1. Ámbito Territorial, Funcional y Personal.

El presente convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y los



trabajadores de la provincia de Huelva, cuya actividad principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo, siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación de la antigua Ordenanza de Comercio y que no hubieran excluido por Convenio Colectivo o Acuerdo, la aplicación de la misma.

Además estarán comprendidos en este ámbito las empresas y trabajadores cuya actividad sea la de las, empresas de merchandising, reposición y distribución de muestras, plataformas de distribución.

Estarán expresamente excluidos los sectores de Comercio de Alimentación, estanqueros y farmacias.

Art. 2. Ámbito Temporal.

El presente Convenio tiene vigencia desde el 1 de Enero del 2010, con independencia de su fecha de publicación en el B.O.P., terminando el 31 de Diciembre del 2010.

Art. 3. Prórroga y Preaviso.

La denuncia del presente Convenio podrá ser formulada por cualquiera de las partes ante la autoridad laboral con una antelación mínima de un mes con respecto a la fecha de su finalización.

En el caso de no efectuarse la denuncia, los conceptos económicos y tablas salariales se incrementarán en la misma proporción que el I.P.C. real para el año que se pretende negociar.

Art. 4. Compensación, Absorción y Garantías Personales.

Los beneficios otorgados por el presente convenio estimado en su conjunto, serán compensables y absorbibles con respecto a las condiciones que anteriormente rigieron por voluntaria concesión o por imperativo legal, así como las que en el futuro se determinen con igual carácter, sin perjuicio de que respeten las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose dicho respecto en forma estrictamente "ad personam".

Art. 5. Cláusula de Descuelgue.

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en los dos últimos ejercicios, correspondiendo, en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel



retributivo del convenio anterior.

En este sentido, se considerará justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por las citadas empresas ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil).

En cuanto al ejercicio más reciente, valdrá la documentación que habitualmente se remite a dichos organismos aunque aún no se haya presentado, siempre y cuando una vez se presenten arrojen los mismos datos que los utilizados a estos efectos.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Procedimiento. Las empresas deberán, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la firma del convenio, notificar a la Comisión Paritaria su decisión de acogerse a la cláusula de descuelgue no aplicando los compromisos pactados en el convenio en materia salarial, aportando los documentos citados anteriormente, y previa comunicación a los representantes de los trabajadores, o a éstos en defecto de aquéllos, pudiendo emitir voluntariamente informe al respecto a la Comisión Paritaria, que en ningún caso será vinculante.

A estos efectos se entenderá hecha la notificación llevada a cabo obligatoriamente a las tres organizaciones mediante carta certificada dirigida a las siguientes direcciones:

U.G.T. C/ Puerto núm. 28

CC.OO. Avda. Martín Alonso Pinzón núm. 7, 4º

F.O.E. Avda. de la Ría, núm. 3, 3ª planta.

Si no se dirige la comunicación a alguna de las citadas entidades se tendrá por no efectuada y no operará la cláusula de descuelgue.

Si transcurridos treinta días hábiles desde la recepción de dicha comunicación la comisión paritaria no se ha reunido o, tras analizar la documentación aportada, no ha llegado a un acuerdo en cuanto a la procedencia o improcedencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue en dicha empresa, se entenderá que procede su aplicación en los términos propuestos por la empresa, sin perjuicio de la Resolución que proceda por los trámites establecidos para los conflictos colectivos en la legislación vigente. En el caso de que la Comisión Paritaria llegue a un acuerdo, tanto positivo como negativo, será ejecutivo, independientemente de los recursos legales.



Habida cuenta de que la propuesta de descuelgue emana de la empresa, no operará la aplicación automática de la misma si la comisión no se reúne en el plazo de 30 días porque la representación empresarial eluda su obligación de comparecer en la Comisión Paritaria siempre que haya sido fehacientemente requerida al efecto por cualquiera de las centrales sindicales firmantes, en el plazo de cinco días hábiles a contar desde el siguiente al de la comunicación de la empresa. En caso contrario, operará el descuelgue automático.

En el caso de que los trabajadores afectados por el posible descuelgue hayan causado baja en la empresa y como consecuencia de la supuesta improcedencia del mismo acordada por la comisión o resuelta por la jurisdicción laboral, tengan derecho a percibir los correspondientes incrementos, deberán percibirlos de la misma forma que los trabajadores que estuvieran aún en alta.

La Comisión Paritaria estudiará y determinará las condiciones y duración del descuelgue pudiendo proponer fórmulas a la empresa, y en caso de desacuerdo, facilitará la documentación aportada por la empresa al Juzgado conecedor del conflicto colectivo, en la inteligencia de que si la empresa pretende aportar mayor documentación ante el Juzgado de lo Social deberá remitir la misma documentación a la Comisión Paritaria.

Finalizado el periodo de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores y, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en Convenio.

No obstante, y sin perjuicio de lo manifestado anteriormente, la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, en función de los resultados económicos que obtenga la empresa, durante el periodo de descuelgue, procederán a la negociación de una posible recuperación efectiva de los incrementos no realizados en su momento como consecuencia de la aplicación del descuelgue.

No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación aquellas empresas que hayan hecho uso de la misma durante tres años consecutivos o cuatro alternos, dentro de un periodo de cinco años.

Art. 6. Comisión Paritaria.

Se creará una Comisión Paritaria que establecerá por si misma los procedimientos para solventar las discrepancias que surjan entre las partes y estará compuesta por:

Presidente: Persona que se elija de común acuerdo de las partes.

Vocales: Cuatro por cada una de las partes.





Asesores: Serán designados libremente por cada una de las partes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio Colectivo.
- Asesoramiento y emisión de informes en relación con las categorías profesionales no reguladas en este Convenio.
- Intervención mediadora en los conflictos colectivos.

La Comisión estará facultada para incorporar al convenio acuerdos que pudieran alcanzarse en el ámbito estatal.

En general todo aquello que se le encomiende en este Convenio.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la posibilidad de acudir a la jurisdicción competente.

Se fija como dirección de la Comisión Paritaria los siguientes domicilios:

CC.OO.: Avda. Martín Alonso Pinzón nº 7- 4º

U.G.T.: C/ Puerto nº 28

F.O.E.: Avda. de la Ría nº 3, 3ª planta.

Capítulo II. Clasificación profesional.

Art. 7. Criterios Generales.

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

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

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.





La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

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

Art. 8. Factores de Valoración.

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

1. Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
2. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
3. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.
4. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
5. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
6. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

Art. 9. Clasificación Profesional.

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

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





desempeñar.

Grupo profesional I

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico.

No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación.

El puesto no implica ninguna responsabilidad sobre otros empleados. Guarda confidencialidad sobre la información básica existente en su área de trabajo.

Formación: Graduado escolar o similar. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

- Reponedor/a: Es la persona que efectúa los trabajos de colocación, reposición y embalaje de mercancías, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de la misma por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos.

Asimismo, orientará al cliente sobre la ubicación de la mercancía y condiciones generales que le sean solicitadas, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

- Personal de servicios: Es la persona que tiene como misión vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa, hacer recados, recoger y entregar la correspondencia y otros trabajos de índole análoga. También se encuadran el personal que tiene como misión el aseo y limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

- Ayudante de venta y servicios: Es la persona que, previa la oportuna formación, realiza bajo la dirección de un superior funciones sencillas dentro de su área, colaborando con las personas afectas en sus distintas especialidades.

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

- Ayudante operador: Es la persona que utiliza las operaciones y tareas necesarias para la conversión de soportes de datos.

Grupo profesional II





Criterios generales: Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área de trabajo.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, II, BUP o Educación Secundaria Obligatoria, o conocimientos equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

- Oficial administrativo: Es la persona que de forma cualificada y con iniciativa propia realiza trabajos de carácter administrativo, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, conocimientos de contabilidad, liquidación de seguros sociales, etc..

- Comercial: Es quien, por cuenta de la empresa, realiza, dentro o fuera de sus establecimientos, gestiones, visitas de índole comercial.

- Vendedor/a: Es la persona que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre uno o varios departamentos de venta. Tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada. Realiza el cobro de los artículos cuya venta le está confiada. Cuida del recuento de la mercancía para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como de su etiquetado, orden y adecentamiento, orientará al público en sus compras.

- Conductor/a - Repartidor/a: Es la persona que, además de realizar las tareas de mozo, clasifica las mercancías de acuerdo con sus características y efectúa el reparto y el cobro.

- Decorador/a: Es la persona que, con cierto grado de conocimientos ornamenta interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta, pudiendo realizar por si mismo los elementos necesarios como pueden ser rótulos, carteles o trabajos semejantes.

- Ayudante programador: Prepara los datos para pruebas informáticas y supervisa los resultados.

- Secretario/a: Es la persona que, a las órdenes inmediatas de un superior, realiza funciones de carácter administrativo, despacha la correspondencia, concierta entrevistas, tiene conocimientos de contabilidad, atiende el teléfono, etc.

- Oficial: Es la persona que ejecuta con iniciativa propia trabajos que requieren un

dominio total del oficio o profesión.

Para el desarrollo de su trabajo pueden tener a su cargo ayudantes.

- Cajero/a autoservicio: Es la persona que tiene que efectuar los cobros de mercancías o abonos a clientes aplicando cualquier sistema establecido por la empresa. Realiza el conteo.

Grupo profesional III

Criterios generales: Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar. Decide sobre un conjunto amplio de empleados y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías:

- Jefe de sección o equipo: Es la persona que, pudiendo estar a las órdenes de un superior, dirige, organiza y coordina los diferentes trabajos de un equipo, ejerciendo funciones de mando.

- Técnico analista de sistemas: Es la persona que desarrolla un programa, así como las nuevas técnicas de programación y mantenimiento, documenta su trabajo y determina la técnica óptima a utilizar. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean aceptados.

- Jefe/a de unidad: Es la persona responsable de un establecimiento. Efectúa los pedidos y es responsable del correcto funcionamiento del establecimiento, tanto en lo relacionado con las existencias de los productos para la venta como por lo que respecta al buen orden de los mismos, realiza el cuadro horario del personal del centro a su cargo y la apertura y cierre del centro.

Grupo profesional O

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas.

Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

- Jefe/a de Sector: Es la persona que dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de la actividad comercial, técnica, administrativa o servicios de varias secciones.

- Director/a: Es la persona que dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección, a las ordenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma.

Art. 10. Adaptación del Antiguo Sistema de Clasificación Profesional.

El sistema de clasificación profesional se ajustará al nuevo sistema establecido en el presente acuerdo.

Al objeto de propiciar una mejor adaptación del nuevo sistema de clasificación profesional se aplicará la tabla de equivalencia entre categorías antiguas y nuevas que aparece en el Anexo II.

Art. 11. Movilidad funcional.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, podrá llevarse a cabo la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional y entre grupos según lo dispuesto en los artículos 22.5 y 39 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, la movilidad funcional que pudiera producirse en sentido ascendente (funciones de Grupo superior, en orden jerárquico) llevará aparejado el percibo de la diferencia salarial entre el Grupo Profesional de origen y la correspondiente al Grupo Profesional que efectivamente desempeñe.

Capítulo III. Contratación.

Art. 12. Periodos de Prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los Grupos Profesionales.

GRUPO I: 1 mes



GRUPO II: 2 meses

GRUPO III y O: 6 meses

La suspensión del contrato no interrumpe el periodo de prueba, excepto en las situaciones de Incapacidad Temporal, Maternidad, Adopción o Acogimiento, que afecten al trabajador durante este periodo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Art. 13. Contratación de Minusválidos.

En base al cumplimiento estricto de la Ley 13/82, de 7 de abril, todas las empresas afectadas por este convenio, con más de 50 trabajadores, reservarán un 2% de sus puestos de trabajo a cubrir a su capacidad física o cumplir las medidas alternativas establecidas en la Ley.

Art. 14. Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción.

Dadas las especiales características que concurren en el Sector, significadas por ofertas puntuales de productos, campañas, rebajas, aniversarios, ferias, etc., y a los efectos de evitar contrataciones repetitivas en el tiempo por cortos períodos de duración, se articula la presente modalidad de contratación que conviva con las establecidas o que se estipulen legalmente.

En razón a ello, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada, por un periodo no superior a 13 mensualidades. En caso de realizarse por un tiempo inferior al citado y transcurrido el primer periodo, podrá ser prorrogado por una sola vez, por el tiempo que la empresa lo necesite sin que pueda superar en total los 13 meses.

Art. 15. Contrato de Obra o Servicios.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1. a) del Estatuto de los Trabajadores aprobado por R. D. 1/1995, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa del sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes.

- Las campañas específicas que se detallan a continuación: En zonas declaradas turísticas, se podrá utilizar en época de verano.

- La consolidación comercial en los casos de creación o ampliación de un establecimiento. Los casos de creación o ampliación de establecimientos comerciales, tendrán que estar necesariamente ligados a inversiones económicas cuantificadas, y siempre serán generadores de creación de empleo.





La utilización de esta modalidad contractual de obra o servicio para cualquiera de las tareas aquí descritas, todas ellas en principio de duración incierta, pero que estime puedan ser superiores a un año requerirá la utilización del documento de contrato que al efecto emita la Comisión Mixta del presente Convenio, y la comunicación a la misma de la finalización del contrato, en su caso. La utilización de este modelo oficial y el conocimiento de la contratación efectuada por la Comisión Mixta será requisito indispensable para el reconocimiento de la validez temporal del mismo.

La duración máxima de estos contratos será de dos años. Las empresas que hagan uso de esta modalidad contractual, tendrán que transformar como mínimo el 50% de dichos contratos en indefinidos al término del segundo año desde la apertura o ampliación del centro efectuada.

Art. 16. Contrato para la Formación y Aprendizaje.

Podrán celebrarse contratos para la formación de acuerdo con lo previsto en el art.11.2 del Estatuto de los Trabajadores, si bien limitándolos a trabajadores con edades comprendidas entre los 16 y 20 años, ambas inclusive, con duración no inferior a seis meses, ni superior a dos años, y cuya retribución será, para los trabajadores en formación y aprendices de 16 años, el 60% de la retribución establecida en la tabla salarial de este convenio para el grupo profesional donde se ubique la categoría profesional para la que se esté formando; para los trabajadores de 17 años, el 70% de la retribución establecida en la tabla salarial de este convenio para el grupo profesional donde se ubique la categoría profesional para la que se esté formando; y para los trabajadores en formación y aprendices de 18 a 20 años, el 100% de la fijada a la categoría profesional que desempeñe según la tabla salarial en proporción a la jornada efectiva de trabajo.

Si el trabajador supera satisfactoriamente el período de formación o aprendizaje y la empresa necesita contratar un trabajador para la categoría profesional para la que se ha estado formando, ésta se verá obligada a contratarlo con carácter indefinido.

En el supuesto de que la empresa no cumpla con lo previsto en el párrafo anterior, no podrá contratar un nuevo trabajador en formación o aprendizaje para esa categoría profesional durante un plazo de un año.

Capítulo IV. Salario.

Art. 17. Estructura Salarial.

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



Art. 17.1. Salario Base de Grupo:

Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente al trabajador en función a su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente Convenio.

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

Art. 17.2. Complementos salariales:

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

- Personales: En medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador. Tendrán las mismas características que el Salario Base, excepto que serán cantidades a título exclusivamente personal. Serán siempre consolidables.

- Puesto de trabajo: Son aquellos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y cuya percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

- Complementos por calidad o cantidad del trabajo: Son aquellos que percibe el trabajador por razón de una mayor calidad o cantidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.

La implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad seguirá los trámites previstos en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No tendrán carácter consolidable por lo que no se abonará si no se cumplen los objetivos pactados para su percepción.

Art. 18. Tablas de Salarios Mínimos Garantizados por Grupos Profesionales para el año 2010.

El Salario Base mensual y por hora durante el año 2010 será el siguiente:

Grupos	Euros/mes	Euros/hora
I	754,22	6,29
II	865,08	7,21
III	967,74	8,06
O	1.085,60	9,05



Las cantidades que se establecen por hora incluyen las partes proporcionales de los conceptos económicos de vencimiento periódico superior al mes.

El Salario Base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 27 del presente Convenio Colectivo. Siendo de aplicación, tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio, como a los trabajadores que ingresen o reingresen en la Empresa.

Art. 19. Incremento Salarial.

A partir del Convenio Colectivo suscrito en el año 2000 se ha acordado la supresión de las categorías profesionales y su sustitución por Grupos Profesionales tal y como se establece en el capítulo II a estos efectos:

Para el año 2010, la subida salarial es del I.P.C. real de dicho ejercicio. No obstante dicha revisión salarial, lo será sobre todos los conceptos económicos y tablas salariales existentes a 31 de Diciembre de 2009.

Art. 20. Revisión Salarial.

Los salarios calculados inicialmente para el año 2010, y que se encuentran reseñados en el Artículo 18, igualmente tendrán una revisión salarial, como así mismo todos los conceptos económicos, en el caso de que el I.P.C. real oficial supere el 0,50%. La diferencia en más entre I.P.C. real y el 0,50%, se aplicará sobre los salarios y demás conceptos económicos existentes a 31 de Diciembre del 2009 y con efectos de 1 de Enero de 2010.

Art. 21. Complemento "Ad Personam".

Las partes firmantes del presente Convenio, acordaron suprimir el complemento personal de antigüedad en el año 2000 de forma que los trabajadores que a fecha 1 de Enero del 2000, percibían el complemento de antigüedad conforme al sistema que preveía la norma colectiva aplicable anteriormente, vieron sustituido dicho concepto retributivo por un complemento "ad personam", de naturaleza salarial y de carácter no absorbible, ni compensable.

Todos los trabajadores con contrato en vigor a 1 de Enero del 2000 que se encontraban en trance de adquisición de un cuatrienio de antigüedad, sin haberlo alcanzado aún, a la firma del Convenio en dicho año consolidaron la parte proporcional de dicha cuantía.

Dicho complemento se incrementará en los años sucesivos, en el mismo tanto por ciento anual, que se pacte para el incremento salarial de cada año.



Este complemento se devengará, para los trabajadores que tuvieron derecho a él, junto con el Salario Base en las Pagas Extraordinarias tal y como se venía percibiendo el concepto de "antigüedad" con anterioridad.

El sistema de complemento "ad personam", sustituye el concepto de "plus de antigüedad" de tal forma que fijado dicho complemento, no se podrá pactar pluses que puedan tener su origen en los años de permanencia en la empresa, en el puesto de trabajo, tiempo en la prestación de servicios o cualquier otro de naturaleza análoga, ni se devengarán aumentos sobre el mismo, diferentes a los de la propia actualización que se pacte como incremento salarial.

Art. 22. Gratificaciones Extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir de la empresa en la que prestan sus servicios, tres pagas extraordinarias, fijadas cada una de ellas en una mensualidad de salario base más el complemento ad personam previsto en el artículo 21 del texto de este Convenio, y los complementos personales que hubiere.

La empresa seguirá respetando aquellas condiciones que tienen los trabajadores más beneficiosos sobre esta materia.

Los devengos de dichas pagas serán los siguientes:

Paga de Marzo: Del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior.

Paga de Julio: Del 1 de Julio del año anterior al 30 de Junio del año en curso.

Paga de Navidad: Del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

Serán prorrateadas siempre que así se decida en cada empresa por la totalidad de los trabajadores durante los primeros quince días del año natural y para el año completo.

Art. 23. Plus de Penosidad.

Ambas partes acuerdan someterse a lo establecido en la Legislación Laboral vigente del sector.

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas, siempre que entre sus cometidos esté el de hacer uso de dichas cámaras, independientemente del tiempo que permanezca en las mismas, con independencia de que debe estar dotado con prendas adecuadas a su cometido, percibirá por parte de la empresa este plus de cuantía del 30% del Salario Base de Grupo.

Art. 24. Ayuda de Estudios.

Se establece que las empresas concederán en el mes de septiembre una ayuda de 258,63€ a todo trabajador/a por cada hijo disminuido que se encuentre en esta situación, mientras permanezca en Centros Especiales, reconocidos por este tipo de enseñanza.

Las empresas abonarán dentro de la segunda quincena del mes de agosto la cantidad de 290,33€ para los trabajadores que acrediten efectuar estudios de EGB, B.U.P., ESO, estudios superiores o formación profesional.

A los trabajadores que tengan hijos estudiando en cualquiera de los grados anteriores y preescolar, siempre que no sean mayores de 18 años, la cantidad de 89,74€ por hijo, para todos los grupos profesionales, siendo necesario acreditar la realización de tales estudios en centros de enseñanza reconocidos.

Art. 25. Plus de Transportes.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un Plus de Transportes consistente en el importe, en cada momento, de cuatro billetes de autobús por día de trabajo. No tendrán derecho a este plus, los trabajadores que realicen el transporte en vehículos de la empresa.

Art. 26. Desplazamientos y Dietas.

Si por necesidades de la empresa, un trabajador se tiene que desplazar a otra localidad, se establece lo siguiente: 2,12€ si desayuna; 12,48€ si hace una sola comida; 24,98€ si hace las dos comidas y 39,24€, si además pernocta.

Cuando los gastos en caso de pernoctar fuesen superiores a la cantidad establecida, la empresa previa justificación abonará el importe que corresponda.

Capítulo V. Jornada.

Art. 27. Distribución de la Jornada.

La jornada máxima laboral anual será de 18.00 h., de trabajo efectivo, distribuyéndose la misma conforme a lo dispuesto en este artículo.

1. Durante los meses de Noviembre-Diciembre de cada año, las empresas establecerán el calendario laboral para el año siguiente previa consulta con los representantes legales de los trabajadores si los hubiere, y en su defecto con los trabajadores. La distribución y ejecución de la jornada anual, tendrá lugar entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre.

Aquellas empresas que no hagan el calendario laboral conforme a lo dispuesto en este apartado mantendrán la jornada ordinaria y no podrán distribuir la jornada según lo dispuesto en el punto 3 de este artículo.

2. La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a sábado. El descanso mínimo de la jornada partida será al menos de dos horas.

En jornada diaria continuada deberá establecerse un período de descanso durante la misma de treinta minutos que será considerado tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán derecho al mismo descanso antes descrito en proporción al tipo y tiempo de trabajo, siempre que su jornada continuada sea de 5 o más horas diarias.

3. La jornada máxima diaria será de nueve horas y mínima de cuatro horas durante:

- Enero y los diez primeros días de Febrero.
- Semana Santa
- Julio y los diez primeros días de Agosto.
- (Feria)
- En los establecimientos situados en la costa desde el 15 de Junio al 30 de Septiembre
- Diciembre.

4. Los trabajadores disfrutarán de día y medio ininterrumpido de descanso que podrán ser la tarde del sábado y el domingo o bien éste y la mañana del Lunes. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador podrán acumularse el medio día descanso semanal para su disfrute en otro momento, así como la recuperación del disfrute por la coincidencia del medio día libre con festivo.

En los centros de trabajo de 10 o más trabajadores, éstos disfrutarán de dos días de descanso semanal ininterrumpidos.

Cuando por disposición legal se autorice la apertura de los establecimientos en domingo y éstos realicen dicha apertura, la asistencia al trabajo de dichos días será voluntaria para el trabajador. Se compensará con un día libre y una compensación económica consistente en el pago del 10% del Salario Base por domingo trabajado.

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del periodo de distribución de la jornada anual. Los excesos en el tiempo de prestación del trabajo, se compensarán mediante descanso por cada hora que exceda de la jornada anual, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la Dirección de la empresa. Si en el primer trimestre del año no se han compensado o acordado su disfrute,



esas horas de exceso se considerarán horas extraordinarias abonándose con un recargo del 150%, bien en descanso o en metálico, a fijar de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Art. 28. Horas Extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de suprimir las Horas Extraordinarias habituales. Sin embargo, y siempre con el consentimiento del trabajador, podrán realizarse aquellas horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad.

De común acuerdo entre Empresa y representantes legales de los trabajadores o, en defecto de éstos, con los propios trabajadores afectados, se podrá pactar la compensación de estas horas extraordinarias por tiempo equivalente de descanso o por su abono en metálico, con el incremento del 30% sobre el valor de la hora ordinaria respectiva, calculada acorde con la fijada en la Tabla Salarial de este Convenio Colectivo, para cada uno de los Grupos Profesionales.

Art. 29. Vacaciones.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones de 31 días naturales.

El calendario de disfrute será acordado entre empresa y los representantes legales de los trabajadores si los hubiere o en su defecto con los trabajadores, al principio de cada año. Deberá ser comunicado por escrito al trabajador con dos meses de antelación a la fecha de inicio de su periodo vacacional.

Las vacaciones no podrán iniciarse en domingo, festivo o día libre, iniciándose preferentemente en Lunes.

El ingreso o cese durante el año dará derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

Si comenzado el disfrute vacacional los trabajadores causasen baja por I.T. que requiera hospitalización, o, sin necesitar de hospitalización, sea declarada como recaída de una I.T. profesional, se interrumpirá el periodo de vacaciones, disfrutando los días que quedan pendientes, al producirse el alta o cuando la empresa y el trabajador acordasen.

En caso de I.T. por maternidad se podrán disfrutar las vacaciones a continuación de recibir el alta médica.

Las retribuciones que percibirán los trabajadores durante este periodo vacacional



serán el Salario Base de Grupo y los Complementos Personales que el trabajador viniera percibiendo.

Art. 30. Licencias Retribuidas.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días laborables por nacimiento de hijo si se produce en la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo, cuatro si es fuera de la localidad abarcando a provincias limítrofes y cinco días en el resto.
- c) Tres días laborables en caso de fallecimiento de cónyuge, y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que se produzca el mismo fuera de la localidad de residencia se ampliará en un día más.
- d) Dos días laborables en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Ampliables en dos días más si se necesitase realizar un desplazamiento a tal efecto.
- e) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad si se produce en la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo, dos si es fuera de la localidad abarcando a provincias limítrofes y tres días en el resto.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, según las disposiciones vigentes.
- h) A los trabajadores que por prescripción de su médico de cabecera tenga que acudir a centro o establecimiento sanitario, situado a más de 25 Km. de su localidad de residencia, se le abonará la jornada completa previo justificante médico.
- i) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes públicos u oficiales.
- j) Cinco días laborables en cómputo anual para la realización de trámites de adopción y acogimiento sólo por una sola vez durante toda la relación laboral.

Art. 31. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.



1. Excedencia por cuidados de familiares, se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Capítulo VI. Seguridad y salud.

Art. 32. Reconocimiento Médico.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 33. Incapacidad Temporal.

En caso de incapacidad temporal, derivada de accidente o enfermedad común o profesional, las empresas abonarán a sus trabajadores una indemnización complementaria que cubra hasta el 100% del salario total del Convenio, incrementado en su caso por el complemento “ad personam” que aparece en el artículo 21 del presente Convenio.

El derecho al percibo de esta indemnización nace a partir del cuarto día, si la baja requiriese hospitalización se percibirá el 100% desde el primer día.

Art. 34. Protección al Embarazo.

La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante el embarazo, un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara y dentro de las posibilidades de organización del trabajo.

Este cambio de puesto de trabajo, no supondrá modificación de su categoría, ni merma en sus derechos económicos.

Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá a su reincorporación a su puesto original. Ante la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo, la trabajadora embarazada pasará a situación de IT tal como se considera anteriormente, previo informe del médico especialista.

Capítulo VII. Mejoras sociales.

Art. 35. Uniformidad.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores dos uniformes al año. Reponiéndose en la medida de su deterioro.

Art. 36. Póliza de Seguros.

Las empresas afectadas por el presente convenio, abonarán a sus trabajadores, o

en su caso, a su derecho habitantes, en los supuestos de muerte, incapacidad permanente absoluta, total o gran invalidez, como consecuencia de accidentes o no de trabajo, una indemnización de 25.416,53€.

Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el primer párrafo, la muerte o incapacidad, deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral, u ocurra a resultas por consecuencia de accidentes sufridos durante la vigencia de la póliza o de la relación laboral.

Excepcionalmente podrá ampliarse el periodo de cobertura si la baja del trabajador afectado por la póliza se produce con posterioridad a la extinción de la relación laboral y tan solo durante ese periodo de tiempo.

El incremento de la indemnización con respecto a la establecida en el convenio anterior, entrará en vigor transcurrido 15 días desde la publicación de este convenio en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

Se entiende que la única obligación de la empresa es la de contratar la póliza y abonar su precio, sin que los problemas de solvencia de la compañía contratada u otros, puedan cargar sobre la empresa el pago de las indemnizaciones establecidas.

Art. 37. Premio de Fidelidad y Constancia en la Empresa.

Al personal que cese voluntariamente con al menos 60 años y 10 de antigüedad al servicio de la empresa, se le concederá un premio de fidelidad y constancia cuya compensación se relaciona a continuación.

60 años 6 meses de vacaciones

61 años 5 meses de vacaciones.

62 años 4 meses de vacaciones.

63 años 3 meses de vacaciones.

64 años 2 meses de vacaciones.

65 años 1 mes de vacaciones.

En todos los casos, las vacaciones deberán ser disfrutadas con anterioridad al cese.

No disfrutarán de las vacaciones pactadas, aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivo de despido o por causas objetivas

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.



La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

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

Art. 38. Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de veinte minutos en un mes.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- d) El abandono del trabajo sin causa justificada. 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.
- e) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- g) Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- h) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Art. 39. Faltas Graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de cuarenta minutos en un mes.
- b) Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
- c) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que sea en presencia del público.



- d) Emplear para uso propio artículos o enseres de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- e) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- f) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en 6 meses.
- g) La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- h) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- i) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- j) La desobediencia a la Dirección de la empresa en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta grave.

Art. 40. Faltas muy Graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en trato con otros trabajadores o cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como competencia desleal en la actividad de la misma.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa,

o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

g) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

h) Falta notoria de respeto o consideración al público.

i) Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual.

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

k) 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.

l) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros y subordinados.

m) La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

n) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

Art. 41. Régimen de Sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

Art. 42. Sanciones Máximas.

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

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

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

Por falta muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Art. 43. Prescripción.

La facultad de la Dirección 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 aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo IX. Derechos sindicales.

Las empresas considerarán a los sindicatos debidamente implantados en la Plantilla como elemento básico y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La empresa respetará el derecho a todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores y afiliados a un sindicato a celebrar reuniones si las condiciones del centro de trabajo lo permiten, recaudar cuotas y distribuir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida y fuera de horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En las empresas o centros de trabajo existirá un tablón de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto dirigirán copia de la misma previamente a la Dirección o titularidad del Centro.

Art. 44. Horas Sindicales.

Los delegados de personal sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por leyes, tendrán las siguientes garantías:

Disponer de crédito de horas mensuales que la ley determina. En las empresas con un solo delegado, este crédito de horas se acumulará por periodos bimensuales (2 meses). En las empresas con más de un delegado, todos ellos podrán delegar sus horas sindicales en uno o varios compañeros por periodos bimensuales. Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de convenios colectivos, en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones y a través de las cuales transcurren tales negociaciones,

y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo acordado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Art. 45. Práctica Antisindical.

En cuanto a lo supuesto de práctica, que a juicio de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Art. 46. Compromiso de Empleo Indefinido en las Empresas.

A los efectos de conseguir una mayor estabilidad en el empleo, se establece que los contratos de duración indefinida (fijos a tiempo completo y a tiempo parcial) supondrán un porcentaje del 35% de la totalidad de los trabajadores de la Empresas de más de 20 trabajadores.

Para calcular este porcentaje se tendrá en cuenta todas las jornadas realizadas durante un año por todos los trabajadores del establecimiento, dividido por 360 días naturales, estarán excluidos los trabajadores extras, de forma que, para 2007, se tomará como referencia las jornadas realizadas durante 2006, y así sucesivamente para el periodo de vigencia del Convenio.

Clausulas adicionales.

Recomendaciones de la cea, cc.oo. Y u.g.t. de andalucía a instancias de la mesa de trabajo constituida en el seno del c.a.r.l.

Primera. Fomento de la Contratación Indefinida.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de "Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida", previsto en dicha disposición.

El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en la Ley 12/2001 y demás normas de aplicación.

Segunda. Medidas de Fomento de Empleo, en cumplimiento de los



compromisos adquiridos en el Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía.

Como medida de fomento de empleo, las contrataciones que se lleven a cabo como consecuencia de la eliminación de horas extraordinarias, habituales y estructurales, así como las que se produzcan en relación con la duración y redistribución de la jornada, y gestión del tiempo de trabajo, podrán acogerse a las previsiones contenidas en el Decreto 199/1997, de 29 de Julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 30 de Septiembre de 1997.

Para la ejecución de estas medidas se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

Con la finalidad de fomentar el empleo, las contrataciones que se efectúen para la cobertura de las vacantes generadas, durante la vigencia del presente Convenio, en los supuestos legalmente previstos de suspensión de contratos, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, servicio militar o equivalente les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997, de 29 de Julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de Septiembre de 1997.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en el anterior apartado, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

Tercera. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos e individuales Laborales en Andalucía.

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio/Acuerdo de empresa, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajo de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencia, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Cuarta. Complemento de Protección Familiar del Sector del Textil.

Todo trabajador al que haya sido reconocido por la Seguridad Social el derecho a

las prestaciones médico-farmacéuticas tendrá derecho a percibir, con cargo a la empresa, un complemento a la protección familiar mensual, de acuerdo con la siguiente escala:

Matrimonios sin hijos o con un hijo: el 15% sobre el salario base más el complemento "ad personam".

Matrimonios con dos o tres hijos: 16% sobre el salario base más el complemento "ad personam".

Matrimonio con cuatro o más hijos: 29% sobre el salario base más el complemento "ad personam".

Los padres o madres solteros/as percibirán los mismos complementos antes citados en función del número de hijos. El referido complemento se abonará exclusivamente por hijos menores de dieciocho años o mayores incapacitados.

En caso de que ambos cónyuges trabajen en empresas afectadas por este convenio, sólo percibirán el referido complemento uno de ellos.

Para la percepción del complemento se necesitará como mínimo un año de permanencia en la empresa.

Quinta. Incapacidad Temporal en el Sector Textil.

Los trabajadores de este sector en situaciones de I.T. percibirán el 100% del salario real desde el primer día.

Esta cláusula será motivo de negociación en el próximo convenio.

Disposiciones transitorias.

Primera. Las empresas procederán a reclasificar a los trabajadores, de acuerdo con el nuevo sistema de clasificación previsto en el nuevo Convenio Colectivo. Para llevar a cabo esta reclasificación se operará de la siguiente manera:

Los trabajadores con carácter general pasarán a los nuevos grupos de acuerdo con la tabla de equivalencia que aparece en el Anexo I del presente Convenio. Dicha tabla carece de valor a otros efectos que no sean el de servir sólo de guía en el proceso de reclasificación a realizar por una sola vez.

De la reclasificación así operada se dará cuenta a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a los representantes de los trabajadores.

En el caso de discrepancia entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores, las partes someterán sus diferencias a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.



Si en el futuro se crearan puestos o funciones sobre los que existieran discrepancias en orden a su actividad para el encuadramiento de la misma en uno de los Grupos Profesionales, será igualmente competente la Comisión Paritaria para resolverlas.

Aquellos trabajadores que percibían en concepto de salario base cantidades superiores a las reconocidas como básicas en el artículo 18 del presente Convenio, la diferencia en más tendrá el carácter de complemento personal aunque figure conjuntamente con el Salario Base. Este complemento tendrá los mismos aumentos que el Salario Base.

Disposiciones finales.

Primera. En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.

Segunda. El presente Convenio sustituyó íntegramente la normativa hasta el año 2000 aplicada a los trabajadores afectados por el Convenio de Comercio del Mueble, el Convenio del Comercio del Metal, el Convenio del Comercio Textil, el Convenio del Comercio del Calzado.



A N E X O II
ADAPTACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CONVENIO ÚNICO	CONVENIO DEL METAL	CONVENIO DEL CALZADO	CONVENIO DEL TEXTIL	CONVENIO DEL MUEBLE
Grupo I				
Reponedor	Mozo Empaquetador/a	Mozo	Mozo	Mozo o peón ordinario
Personal de servicios	Conserje Ordenanza o Portero Personal de Limpieza Ascensorista Vigilante o sereno	Personal de Limpieza		Portero Personal de Limpieza Conserje, Vigilante
Ayudante de venta y servicios	Cosedora de sacos Repasadora de medias Personal de oficio 3a y ayte. Ayudante Ayudante de Montaje Ayudante de Contador	Ayudante	Ayudante	Ayudante
Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo o perforista Aspirante 16 años Telefonista	Aspirante de 16 a 17 años Aux. administrativo	Aux. administrativo Aux. administrativo mayor 25 años Aspirante	Auxiliar Administrativo Aspirante 16 a 17 años
Ayudante aperador				
Grupo II				
Cajero/a	Cobrador Aux. de Caja de 16 a 18 años Aux. de Caja de 18 a 20 años Aux. de Caja con más de 20 años	Aux. de Caja mayor de 25 años Aux. de Caja de 22 a 25 años Aux. de Caja de 18 a 22 años	Cobrador Aux. de Caja de 16 a 18 años Aux. de Caja de 18 a 20 años Aux. de Caja de mayor de 20 años	



Oficial administrativo	Oficial administrativo u operador de máquinas contables Mecanógrafo. Idioma extranjero Intérprete Contador Contable	Oficial administrativo	Oficial administrativo y operador Contable, cajero y taquimecanógrafo Intérprete Contable	Oficial administrativo Contable/Cajero
Decorador	Rotulista Delineante Escaparatista Dibujante		Rotulista Escaparatista Dibujante	
Comercial	Viajante Vendedor Corredor de Plaza Visitador		Viajante Vendedor, Comprador Corredor de Plaza Visitador	
Vendedor	Personal de Oficio de 2ª y Conductor 2ª Dependiente	Dependiente de 22 a 25 años Dependiente mayor 25 años	Dependiente de 22 a 25 años Dependiente de más 25 años	Oficial 2ª Dependiente de 22 a 25 años Dependiente de 25 años
Conductor/Repartidor	Mozo especializado		Mozo especializado	Conductor 1ª Conductor 2ª Mozo especializado
Ayudante programador				
Secretario/a	Secretario		Secretario	
Oficial	Personal de Oficio de 1ª y Conductor de 1ª		Oficial de compostura Cortador	Oficial 1ª Vendedor y Comprador
Grupo III				
Jefe de Sección/Jefe de Equipo	Jefe de Sección de Servicios Jefe de Sección Mercantil Jefe de Grupo Encargado establecimiento Capataz Jefe de Taller Jefe de Sección Administrativa Contable, Cajero o Taqui.	Jefe administrativo Encargado establecimiento	Jefe de Sección de Servicios Jefe de Sección Mercantil Jefe de Grupo Encargado establecimiento Jefe de Sección Administrativa	Encargado establecimiento
ATS	Ayudante Técnico Sanitario			



Técnico Analista de Sistemas				
Jefe Unidad	Jefe de sucursal y supermercado Jefe de almacén	Jefe de sucursales	Jefe de sucursal Jefe de almacén	
Grupo O				
Jefe de Sector	Encargado General Jefe de Personal Jefe administrativo Jefe de División Jefe de Ventas Jefe de Compras		Encargado General Jefe de Personal Jefe administrativo Jefe de División Jefe de Ventas Jefe de Compras	Jefe de administración Encargado General
Director	Director		Director	

