

Convenio Colectivo De La Empresa Marin Rosa, S.A

VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el período 1/03/2005 al 28/02/2006 de la empresa MARIN ROSA, S.A., expediente 0055, código convenio 0400722, suscrito con fecha 14 de mayo de 2005, de una parte la representación de la empresa y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, de conformidad con el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/ 1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en relación con el art. 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo; esta Delegación Provincial de Empleo

A C U E R D A:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Remitir un ejemplar del texto al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

TERCERO.- Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 1 de julio de 2005.

EL DELEGADO PROVINCIAL DE EMPLEO, P.D. LA JEFE DEL SERVICIO DE ADMÓN. LABORAL, M^a Luisa Gálvez Moreno.

CONVENIO DE EMPRESA MARIN ROSA, S.A.

AÑO 2005

TITULO PRIMERO

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo actuales o futuros, que tenga establecidos o establezca la Empresa MARIN ROSA, S.A. y afectará a todo el personal de dicha Empresa, excepto el personal comprendido en los artículos 1º 3 y 2º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Vigencia, Duración y Prórroga



El presente Convenio, con independencia del día de su publicación o registro, entrará en vigor el día 1/3/2005, si bien sus efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo desde el 01/03/2005. Su duración se establece por un período de un año contado a partir del 1 de Marzo de 2005.

Se establece un plazo para hacer efectivo los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva del presente Convenio, de un mes a partir de su entrada en vigor.

El Convenio se prorrogará por períodos anuales, al no denunciarse por cualquiera de las dos partes con antelación mínima de un mes respecto a la fecha de su terminación y mediante escrito a la Consejería de Trabajo y Bienestar Social de la Junta de Andalucía y a la otra parte.

Artículo 3. Condiciones Más Beneficiosas

Los pactos, cláusulas o condiciones actualmente implantadas en las distintas secciones de la Empresa, que impliquen en su conjunto y en cómputo anual condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieren disfrutándolas.

Artículo 4. Compensación y Absorción

Las condiciones que se establecen en este Convenio, son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la legislación vigente, respetándose las situaciones personales en igual forma.

TITULO SEGUNDO RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 5. Jornada

La duración de la jornada anual de trabajo será de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo.

La duración de la jornada semanal será como norma general de 40 horas semanales en jornada partida y, de 39 horas para la jornada continuada.

El tiempo que esceda de la jornada semanal, tendrá la consideración de horas extraordinarias, para lo que se tendrá en cuenta lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores al respecto, en cuanto al número de las mismas.

Tendrá jornada continuada el personal de administración, estableciéndose un servicio mínimo con jornada partida hasta un máximo de cuatro personas.

Con respecto al apartado segundo de este mismo artículo, las horas extraordinarias que excedan de las computadas como jornada semanal, serán optativas por parte del trabajador a su cobro o a su compensación por tiempo de





descanso o vacaciones, en cuyo caso, cada 15 horas extraordinarias supondrán 2 días de vacaciones o descanso, siempre y cuando las necesidades de la Empresa lo permitan.

Artículo 6. Vacaciones

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará anualmente de vacaciones con arreglo a las siguientes condiciones:

1º.- Tendrán una duración de 31 días naturales.

2º.- Las vacaciones se disfrutarán en la época que de común acuerdo fijen el trabajador y el empresario, no pudiendo comenzar en sábado, domingo, festivo o día de descanso.

3º.- La época de disfrute, estará comprendida entre los meses de Mayo a Septiembre, ambos inclusive, por al menos el 50% de los trabajadores, correspondiendo a la Empresa decidir el número de trabajadores que la disfrutarán cada mes, siendo rotativo en cuanto a los trabajadores afectados.

4º.- Las vacaciones se disfrutarán en el año en curso.

5º.- A petición del trabajador, el salario del mes de vacaciones, se abonará por adelantado.

6º.- Caso de no haber acuerdo en cuanto a la época de disfrute de vacaciones, podrá acudirse a Magistratura de Trabajo, para que fije la fecha en que se habrá de disfrutar.

7º.- Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a una parte proporcional de las vacaciones en razón del tiempo trabajado.

8º.- La retribución correspondiente al período de vacaciones, estará constituida por el salario base, aumentos periódicos por años de servicio que corresponda a cada categoría profesional, complemento a la protección familiar y plus de transporte.

Artículo 7. Licencias

El personal del presente Convenio tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

A) Matrimonio del trabajador.

B) Necesidad de atender, personalmente, asuntos propios que no admiten demora.





C) Muerte o entierro del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, enfermedad del cónyuge, padres o hijos y alumbramiento de la esposa.

1º.- La duración de esta licencia, será al menos de 15 días en caso de Matrimonio y hasta de 5 días en los demás casos, teniendo en cuenta para ello, los desplazamientos que el trabajador haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurren. Atendidas estas, la Empresa podrá prorrogarla siempre que se solicite debidamente.

2º.- En los casos a los que se refiere el apartado «B», se otorgará la licencia demostrada la indudable necesidad sin perjuicio de lo expuesto anteriormente.

3º.- La concesión de licencias corresponde al empresario o a la persona en quién delegue, en los casos «A», «B» y «C». La concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas. En el caso de Matrimonio del trabajador, la resolución deberá adoptarse dentro de los quince días siguientes a la solicitud. En todos los casos incluidas las prórrogas, se podrá exigir la oportuna justificación de las causas alegadas.

4º.- No se descontarán a ningún efecto, las licencias reguladas en el presente artículo.

5º.- Se concederá 2 días por traslado de domicilio habitual.

6º.- Los trabajadores tendrán derecho a licencias sin sueldo por tiempo no superior a siete días, si las necesidades de los servicios lo permiten. A petición del trabajador, la Empresa podrá ampliar la licencia sin sueldo.

Artículo 8. Excedencias Voluntarias

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores que tengan al menos una antigüedad en la Empresa de un año.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente, conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

Artículo 9. Trabajador Estudiante

El trabajador que tenga acreditada su asistencia a cursos oficiales autorizados por el Ministerio de Educación, tendrá derecho a salir del centro de trabajo, media





hora antes del cierre del comercio.

Cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Estas licencias sólo podrán afectar a un 10% de la plantilla como máximo, teniendo prioridad, en este caso, los más jóvenes. La Empresa podrá exigir justificante de asistencia durante este período.

Artículo 10. Formación de Los Trabajadores

A través del presente convenio, la Empresa se compromete a la formación de sus trabajadores, determinando ésta, el número de los mismos.

Esta formación se realizará dentro de la propia Empresa o fuera de ésta, si las características del puesto de trabajo lo requiriese, financiando la Empresa el coste íntegro de los mismos.

Artículo 11. Falta al Trabajo

No se considerará injustificada la falta al trabajo, que se derive de detención del trabajador por cualquier causa, si es posteriormente absuelto o se archiva el expediente sin sanción de ningún tipo. En ambos supuestos, los días de falta, se considerarán suspensión del contrato.

TITULO TERCERO. REGIMEN ECONÓMICO

Artículo 12. Salario Base

Los salarios base de las distintas categorías profesionales, afectados por el presente Convenio, en régimen normal de trabajo, son los que figuran en la tabla salarial del anexo al presente convenio.

Artículo 13. Anticipos

Las retribuciones que se fijan en el presente convenio, se entenderán sobre jornada completa, pudiendo hacerse el abono por meses, teniendo el trabajador derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado, hasta el 90% de la retribución devengada.

Artículo 14. Salario Hora Individual

De acuerdo con lo establecido en el Decreto de 17 de Agosto de 1.973, sobre ordenación del salario y Orden Ministerial de 22 de Noviembre que desarrolla la

determinación del salario-hora individual, se hará mediante la aplicación de la fórmula siguiente:

$$\text{S.H.I} = \frac{(365 + G) \times S + A}{\text{DT} \times 6,66}$$

En dicha fórmula :

S.H.I = Salario Hora Individual.

365 = Número días del año.

G = Número de días de retribución por Gratificaciones de Navidad, Verano y Beneficios.

S = Salario Base diario.

A = Aumentos por año de servicio.

DT = Días de Trabajo al año deducidos domingos, festivos y vacaciones.

6,66 = Horas de jornada diaria.

COMPLEMENTOS SALARIALES

- PERSONALES

Artículo 15. Aumentos Periódicos por Años de Servicio

El personal comprendido en el ámbito del presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistente en el abono de cuatrienios en la cuantía que se detalla para cada categoría profesional en el correspondiente anexo.

Con efectos de 1º de marzo de 1996, el complemento por el tiempo de servicios prestados a la empresa consistirá como máximo en cinco cuatrienios.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

Cuando el trabajador ascienda de categoría profesional, se le adicionará al sueldo base de la nueva categoría el número de cuatrienios que viniese disfrutando, que se abonarán conforme a la cuantía que corresponda para esa nueva categoría.



La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa, incluido el tiempo de aspirantazgo o aprendizaje, comenzando a devengarse a partir del día 1º del mes siguiente al que se cumpla el cuatrienio.

- POR RAZON DEL PUESTO DE TRABAJO

Artículo 16. Gratificación Especial por Idiomas

Los trabajadores con conocimiento acreditativo ante la Empresa de una o más lenguas o idiomas extranjeros, siempre que éste conocimiento fuera requerido y pactado por escrito por la Empresa, percibirá un aumento del 10% de su salario base, por cada idioma de los pactados.

Artículo 17. Gratificación Especial Por Ornamentación de Escaparates

El personal que no estando clasificado como escapatista, realice no obstante con carácter normal, la función de ornamentación de escaparates, tendrá derecho en concepto de gratificación especial, a un plus del 15% de su salario base y aumentos por años de servicio.

Artículo 18. Plus de Peligrosidad

Percibirán el siguiente plus:

VIGILANTES JURADOS----->	20% salario base
GUARDAS JURADOS ----->	10% salario base
ELECTRICISTAS----->	10% salario base
ALBAÑILES----->	10% salario base

- POR RAZON DE CANTIDAD

Artículo 19. Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias se compensarán mediante su abono en la siguiente cuantía: se fija un valor unitario para todas las categorías profesionales, cifrado en 9,05 euros por hora extraordinaria realizada.

No obstante, las horas extraordinarias trabajadas en vísperas de Navidad y Reyes y las que se realicen los domingos y festivos en que se aperturen los establecimientos, se abonarán a razón de 13,23 euros por hora.

Las horas extraordinarias serán voluntarias.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.



La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

- DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Artículo 20. Gratificaciones Extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y Verano que establece al artículo 42 de la Vigente Ordenanza de trabajo en el Comercio, serán equivalente al importe de una mensualidad cada una.

Dichas gratificaciones se abonarán en las fechas siguientes:

- La de Navidad, el 15 de Diciembre y, si fuera festivo, el día laboral inmediatamente anterior.

- La de Verano, el 24 de Junio, y si fuera festivo, el día laboral inmediatamente anterior.

El importe de dichas gratificaciones será prorrateable en proporción al tiempo trabajado durante al año, computándose como tal, el correspondiente a enfermedad justificada, accidente de trabajo, vacaciones y permisos retribuidos.

- GRATIFICACIÓN EN FUNCIÓN DE VENTAS O BENEFICIOS

El importe de la gratificación a que se refiere el artículo 44 de la Vigente Ordenanza de Trabajo en el Comercio, será, como mínimo, de una mensualidad al año, abonándose en razón de salario base, aumentos por años de servicio y complementos a la protección familiar, al igual que la de Verano y Navidad.

Dicha gratificación, se abonará antes del 31 de Marzo de cada año y, su importe será proporcional al tiempo trabajado durante el mismo, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, permisos retribuidos y baja temporal por accidente de trabajo.

- INDEMNIZACIONES NO SALARIALES

Artículo 21. Salidas, Viajes y Dietas

El personal a que se confiere alguna comisión de servicio, fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Dichos gastos, no podrán ser superiores cuando se trate de media dieta, al 80% del salario base diario de cada categoría profesional y en el caso de dieta completa, no será superior al 200% del salario base de su categoría.





Este límite no libera al trabajador de la obligación de presentar los justificantes de gastos.

En el caso de los traslados regulados en el apartado 3º del artículo 4º, del Estatuto de los Trabajadores, las dietas estarán constituidas por los gastos que se justifiquen, sin que opere el límite máximo del párrafo anterior.

Artículo 22. Plus de Transporte y Desplazamiento

- PLUS DE TRANSPORTE

Se establece para todas las categorías, un plus de transporte que se devengará por día efectivo de trabajo y en cuantía de 3,10 euros/día y que por su naturaleza no estará sujeto a cotización a la Seguridad Social.

- PLUS DE DESPLAZAMIENTO

Afectará a los trabajadores que por necesidades de la Empresa cambiase de centro de trabajo al situado en HUERCAL DE ALMERIA - Ctra. Nacional 340, km. 120 - Paraje La Peinada ,devengará la cantidad de 1,13 euros por viaje de ida y vuelta que efectúe al citado centro de trabajo.

Si esta persona, retornase al centro de trabajo en que fue inicialmente contratado no devengará ni percibirá el importe referenciado.

Artículo 23. Complemento Personal

Considerando las partes firmantes de éste convenio que el denominado Complemento Familiar, ha quedado superado como concepto retributivo y que resulta más adecuado pactar la retribución conforme a otros Parámetros que ya se contemplan en éste acuerdo, se acuerda que con efectos de 1 de marzo de 1.999 queda abolido definitivamente, tanto es su aspecto normativo como salarial el denominado Complemento Familiar.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que hasta la fecha lo vinieran percibiendo, mantendrán y consolidarán la cuantía que por éste concepto tuvieran reconocida a la indicada fecha, según se indica en la correspondiente columna de la tabla salarial anexa a éste convenio. Dicho complemento retributivo se mantendrá invariable como complemento ad personam y no sufrirá ningún tipo de modificación hasta que se extinga en su momento, conjuntamente con el contrato del trabajador afectado. Este complemento se recogerá en la correspondiente hoja de salarios como Plus consolidado que tendrá carácter salarial y por tanto, sujeto a cotización a la Seguridad Social.

Este complemento para aquellos trabajadores que lo tengan reconocido, se percibirá además en cada una de las pagas extraordinarias de Verano ,Navidad y



Beneficios.

Artículo 24. Ropa de Trabajo

Con el fin de que los trabajadores puedan adquirir las prendas de trabajo adecuadas para el desempeño de sus tareas, así como para su conservación y limpieza, en concepto de ayuda por ropa de trabajo profesional, se abonará a todo el personal de la empresa la cuantía que figura en la tabla de salarios anexa a éste convenio. Dicha ayuda se percibirá en cada una de las mensualidades ordinarias, pero no en la correspondiente a vacaciones.

Artículo 25. Compensación por Enfermedad ó Accidente de Trabajo

Durante el tiempo en que un trabajador permanezca en situación de Incapacidad Laboral, la Empresa completará hasta el 100% del sueldo base, más la antigüedad, en el período comprendido entre el cuarto y veintavo día, ambos inclusivos, a partir del 21 inclusive y hasta un máximo de 12 meses, la Empresa completará también hasta el 100% del sueldo base, más la antigüedad.

Cuando la situación obedezca a un accidente laboral, enfermedad profesional ó maternidad, se completará hasta un 100% el sueldo base y la antigüedad desde el primer día y hasta un máximo de 12 meses.

También se completará hasta el 100% desde el primer día, en caso de I.L.T., derivada de enfermedad común ó accidente no laboral, cuando exista hospitalización ó intervención quirúrgica.

Artículo 26. Nupcialidad

Se establecerá, en todo caso, a lo que disponga la normativa general aplicable en cada momento, considerándose que tiene derecho adquirido, las trabajadoras que hayan ingresado en la Empresa, antes de la entrada en vigor de la Ley de Relaciones Laborales de 4 de Abril de 1.976.

Artículo 27. Fallecimiento del Trabajador

En el caso de fallecimiento del trabajador con un año al menos, perteneciendo a la Empresa, queda esta obligada a satisfacer a sus derechohabientes, el importe de SEIS MENSUALIDADES, iguales cada una de ellas, a la última que el trabajador percibiera, incrementada en todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 28. Plan de Jubilación ó Pensiones

Los trabajadores fijos en plantilla, acogidos al presente convenio, disfrutarán de un Plan de Jubilación ó de Pensiones por una cuantía mínima por mes y trabajador de 2.633 pesetas, autoincrementado por la normativa establecida a tal efecto con



la Compañía ó entidad Bancaria con la que Empresa y trabajadores de mutuo acuerdo contraten el mencionado Plan.

Este artículo tendrá vigencia desde el primero de Octubre de mil novecientos ochenta y nueve.

Independientemente de la cuantía de autoincremento pactada con la Compañía ó entidad Bancaria, la aportación mensual por trabajador será negociada con la Empresa en sucesivos convenios.

En la actualidad dicho plan esta contratado con la Compañía ROYAL LIFE Compañía Española de Seguros y Reaseguros de Vida, S.A. - C.I.F. A/78/801545 - en la POLIZA número 08/0003531 por la cuantía citada anteriormente.

Artículo 29. Ayuda Por Cese Voluntario

La Empresa concederá un complemento por cese voluntario a todos los trabajadores que lleven al menos diez años de antigüedad en la misma.

Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

- Por cese voluntario a los 60 años:	12 mensualidades
- Por cese voluntario a los 61 años:	11 mensualidades
- Por cese voluntario a los 62 años:	10 mensualidades
- Por cese voluntario a los 63 años:	9 mensualidades
- Por cese voluntario a los 64 años:	8 mensualidades
- Por cese voluntario a los 65 años:	6 mensualidades

Dichas mensualidades serán calculadas sobre el salario base. Para su percepción habrá de solicitarse en el plazo de tres meses, desde el cumplimiento de la edad correspondiente.

La Empresa tendrá la facultad de efectuar el pago fraccionado en un máximo de tantos meses como mensualidades le correspondan al trabajador. Así, por ejemplo, el trabajador que cesa a los 60 años, la percibirá en 12 meses, y el trabajador que cesa a los 65, la percibirá en 6 meses, etc.

Al producirse el cese voluntario de un trabajador con más de 20 años de servicio en la Empresa, recibirá de la misma, el importe integro de una mensualidad, incrementado con todos los emolumentos inherentes a la misma, respetándose superiores ayudas que por este concepto se vengán realizando en la Empresa.

Título IV. Otras Disposiciones



Artículo 30. Trabajo de la Mujer

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración máxima de 16 semanas, distribuidas a opción de la interesada. Caso de que el puesto de trabajo de la mujer embarazada, entrañase peligro para su estado, podrá desempeñar otro puesto de trabajo en condiciones adecuadas y con los mismos derechos.

Si fuese imposible conceder otro puesto de trabajo, se le facilitará a la embarazada, todo tipo de comodidades, para el desarrollo del mismo.

Artículo 31. Lactancia, Guarda Legal y Excedencia Maternal

En cuanto a la lactancia y guarda legal, se estará a lo dispuesto en el artículo 37, apartado 4º y 5º, del Estatuto de los Trabajadores, igualmente en cuanto a excedencia maternal se estará a lo dispuesto en el artículo 46 apartado 3º del Estatuto conforme a la Ley 3/1989 de 3 de marzo.

Artículo 32. Reposición de Prendas

A los trabajadores que proceda, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la Empresa, de uniformes u otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas, se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la Empresa y el trabajador en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

Artículo 33. Seguridad e Higiene

Se habrá de dar el más estricto cumplimiento de las medidas de Seguridad e Higiene y, en especial, los locales, tubos de aire y ventilación, prevenciones adecuadas al empleo y utilización de las máquinas y herramientas, escaleras, ascensores, montacargas, etc., así como lo dispuesto en materia de iluminación en virtud de la orden de 26 de Agosto de 1.940.

Así mismo, se dispondrá, en los Centros de Trabajo, de los servicios higiénicos y de un botiquín con el material preciso para las curas de urgencia o que por su escasa importancia, no requieran la atención facultativa.

Artículo 34. Retirada de Carnet

En el supuesto de que un trabajador realizando funciones propias de su puesto de trabajo, empleando vehículo propio ó de la Empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa vendrá obligada a acoplarle a otro puesto de trabajo,





conservando su retribución y categoría durante ese tiempo, siempre que no se deba a circunstancias imputables al mismo.

En caso de que mediara responsabilidad en el acto que ocasione la retirada del carnet, el trabajador será asignado a otro puesto de trabajo, con derecho al percibo de la retribución correspondiente al mismo, hasta la finalización de la sanción.

En los supuestos en que la retirada del carnet se produzca por actos realizados por el trabajador haciendo uso de su vehículo y no cumpliendo funciones de la Empresa, se estará a lo dispuesto en el párrafo precedente, salvo que concurrieran circunstancias reincidentes de imprudencia temeraria, embriaguez y cualquier otra de similar naturaleza, en cuyo caso, podrá, la Empresa, proceder a su despido, siempre que tal calificativo venga dado por resolución judicial firme.

Titulo V. Derechos Sindicales

Artículo 35. Derecho a Sindicarse

La Empresa reconocerá a sus trabajadores el derecho a sindicarse libremente, y no podrán ser discriminados para el empleo por razones de sexo, estado civil, por edad dentro de los límites marcados por el Estatuto de los Trabajadores, raza, condición social, ideas religiosas o políticas así como por razón de lengua, dentro del Estado Español.

Artículo 36. Comisión Negociadora

Estarán legitimados para intervenir en la comisión negociadora del presente Convenio, los representantes legales de los trabajadores, constituidos en Comité de Empresa y los asesores que estos estimen oportunos, y , por otra parte, los representantes que la Empresa designe.

Artículo 37. Locales y Tablón de Anuncios

En la Empresa o centro de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del Comité de empresa, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios.

Artículo 38. Excedencia Por Motivos Sindicales

Cualquier trabajador perteneciente a cualquier central sindical, con responsabilidad provincial, regional o nacional, podrá tener derecho a la excedencia hasta que dure su puesto de responsabilidad sindical, y al terminar este, lo comunicará con un mes de antelación, teniendo derecho a la incorporación inmediata a su puesto de trabajo en la misma categoría profesional



que disfrutaba antes de la excedencia.

Artículo 39. Licencias Retribuidas a la Comisión Negociadora

Los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión negociadora del convenio, dispondrán de tiempo retribuido para asistir a las sesiones negociadoras hasta la finalización de las mismas.

Esta licencia, sólo afectará al Comité de Empresa.

Artículo 40. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de seis miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

- FUNCIONES

La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- A) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- B) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- C) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.
- D) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

- PROCEDIMIENTO

Como trámite que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de hubiera transcurrido un plazo de





veinte días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

1º) Exposición sucinta y concreta del asunto.

2º) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

3º) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo 41. Legislación Supletoria

En lo no previsto en este Convenio, se estará dispuesto en la Vigente Ordenanza de Trabajo para el Comercio y demás disposiciones de general aplicación.

Artículo 42. Contratación Eventual

1º.- Se estará a lo dispuesto en el artículo 3º del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación eventual.

2º.- La duración máxima de este contrato será de nueve meses, dentro de un período de doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Incremento económico para el período de vigencia de este convenio

Desde el 1 de marzo de 2005 al 28 de febrero de 2006.



Andalucía

Marín Rosa, S.A.

BOP 153, 11 de agosto del 2005

Página 16 de 18

Se establece un incremento del 3 por ciento, que se aplicará, sobre el Salario Base, Antigüedad, Ropa de Trabajo,(según tabla adjunta) , Plus de Transporte y Plus de Desplazamiento.

Se unen como anexo al presente Convenio, las tablas salariales Correspondientes al periodo de vigencia, de este convenio.





TABLA SALARIAL	2005	2005	2005	2005
GRUPO I - PERSONAL TÉCNICO TITULADO	S. BASE	C.PERSON	R.TRABA.CUATRIEN.	
a) Titulado de Grado superior	894,00	101,685	56,51	38,65
b) Titulado de Grado Medio	761,20	86,582	48,00	32,90
c) Ayudante Técnico Sanitario	761,20	86,582	48,00	32,90
GRUPO II - PERSONAL MERCANTIL TECNICO NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO				
a) Director	906,98	103,164	57,05	39,20
b) Jefe de División	826,00	93,950	53,74	35,70
c) Jefe de Personal	826,00	93,950	53,74	35,70
d) Jefe de Compras	826,00	93,950	53,74	35,70
e) Jefe de Ventas	826,00	93,950	53,74	35,70
f) Encargado General	816,27	92,844	53,33	35,28
g) Jefe de Sucursal	816,27	92,844	53,33	35,28
h) Jefe de Almacén	816,27	92,844	53,33	35,28
i) Jefe de Sección Mercantil	793,60	90,266	49,34	34,31
j) Responsable de Area Mercantil	769,29	87,501	48,35	33,25
k) Viajante	751,48	85,476	47,62	32,48
l) Dependiente	647,86	73,690	40,32	28,00
Dependiente/3 años experiencia	699,66	79,580	43,97	30,24
Dependiente Mayor	769,62	87,537	48,37	33,26
m) Ayudante	585,63	66,610	36,24	25,31
n) Aprendiz	372,52	42,371	22,91	16,11
o) Apren. mayor de edad (contrato)	583,73	66,394	35,16	25,23
GRUPO III - PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO Y PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO				
a) Director	906,98	103,164	57,05	39,20
b) Jefe de División	851,90	96,901	54,80	36,82
c) Jefe Administrativo	832,48	94,689	54,00	35,98
d) Secretario	705,90	81,065	46,03	30,81
e) Jefe Sección Administrativa	793,60	90,266	49,34	34,31
f) Contable	793,60	90,266	49,34	34,31
g) Programador Sis. Informat.	793,60	90,266	49,34	34,31
h) Cajero	793,60	90,266	49,34	34,31
i) Responsable de Area Administ.	769,29	87,501	48,35	33,25
j) Oficial Administrativo	745,00	84,737	47,36	32,21
k) Operador Sis. Informaticos	745,00	84,737	47,36	32,21
l) Auxiliar Administrativo	583,73	66,394	36,16	25,23
Aux. Admon./4 años experien.	647,86	73,690	40,32	28,00
Aux. Admon./7 años experien.	699,66	79,580	43,96	30,24
m) Operador de Consola	583,73	66,394	36,15	25,23
Ope. Consola/4 años experien.	647,86	73,690	40,31	28,00
Ope. Consola/7 años experien.	699,66	79,580	43,96	30,24
n) Aspirante	372,52	42,371	22,91	16,11
o) Auxiliar de Caja	372,52	42,671	22,91	16,11
Aux. Caja/2 años experiencia	583,73	66,394	36,15	25,23
Aux. Caja/6 años experiencia	647,86	73,690	40,31	28,00
Aux. Caja/9 años experiencia	699,66	79,580	43,96	30,24
GRUPO IV - PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES				
a) Jefe de Taller	793,60	90,266	49,34	34,31
b) Capataz	751,49	85,476	47,62	32,48
c) Escaparatistas	696,40	79,213	43,83	30,10
d) Oficial 1ª Electricista	745,00	84,737	47,36	32,21
Oficial 1ª Conductor	745,00	84,737	47,36	32,21
Oficial 1ª Carpintero	745,00	84,737	47,36	32,21
Oficial 1ª Albañil	745,00	84,737	47,36	32,21
e) Profesional de Oficio de 1ª	702,76	79,935	44,09	30,37
f) Profesional de Oficio de 2ª	647,86	73,690	38,78	28,00
g) Prof. Oficio de 3ª/Ayudante	583,73	66,394	36,15	25,23



TABLA SALARIAL	2005	2005	2005	2005
h) Mozo especializado	649,13	73.834	40,37	28,06
i) Ascensorista	583,73	66,394	36,15	25,23
Ascensorista/4 años experienc.	615,46	70,006	38,99	26,60
j) Telefonista	647,86	73,690	38,78	28,00
Telefonista/4 años experiencia	699,66	79,580	43,96	30,24
k) Mozo	583,73	66,394	36,15	25,23
Mozo/4 años de experiencia.	615,46	70,006	38,99	26,60
l) Chofer	649,13	73.834	40,36	28,06
GRUPO V - PERSONAL SUBALTERNO				
a) Jefe de Seguridad	793,60	90,266	49,34	34,31
b) Vigilante Jurado	775,31	88,187	48,59	33,51
c) Guarda Jurado	583,73	66,394	36,15	25,23
d) Guarda Jurado/4 años exp.	615,46	70,006	38,99	26,60
e) Ordenanza	583,73	66,394	36,15	25,23
f) Ordenanza/4 años experien.	611,31	69,531	38,82	26,43
g) Personal Limpieza por hora	2,68	0,00	0,00	0,00
h) Pers.Limpi.Jornada completa	582,89	66,298	36,12	25,20

