

CONVENIO SIDEROMETALÚRGICO

ANEXO VI

Tabla años 2014 rev con el 0,6%

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONV.	R.DIA / MES	TOTAL AÑO	HORA BASE
<i>OPERARIO</i>					
OFICIAL 1. ^a	37,84 €	4,07 €	41,91 €	18.543,03 €	10,56 €
OFICIAL 2. ^a	36,56 €	3,90 €	40,46 €	17.926,78 €	10,21 €
OFICIAL 3. ^a	35,57 €	3,79 €	39,36 €	17.459,28 €	9,94 €
ESPECIALISTA / LIMPIADORA	35,19 €	3,79 €	38,98 €	17.297,78 €	9,85 €
PEÓN	34,00 €	3,63 €	37,63 €	16.724,03 €	9,52 €
APRENDIZ DE 17 AÑOS	23,32 €	2,69 €	26,01 €	11.785,53 €	6,71 €
APRENDIZ DE 16 AÑOS	19,84 €	2,35 €	22,19 €	10.162,03 €	5,79 €
<i>SUBALTERNO</i>					
ALMACENERO	1.036,75 €	111,64 €	1.148,39 €	16.808,74 €	9,57 €
CHOFER TURISMO	1.101,12 €	115,68 €	1.216,80 €	17.766,48 €	10,12 €
CHOFER CAMIÓN	1.115,55 €	119,08 €	1.234,63 €	18.016,10 €	10,26 €
PORTERO	1.026,93 €	110,74 €	1.137,67 €	16.658,66 €	9,49 €
DEPENDIENTE PRINC.	1.058,64 €	113,69 €	1.172,33 €	17.143,90 €	9,76 €
<i>ADMINISTRATIVOS</i>					
JEFE 1. ^a	1.286,83 €	261,61 €	1.548,44 €	22.409,44 €	12,76 €
JEFE 2. ^a	1.264,69 €	166,24 €	1.430,93 €	20.764,30 €	11,82 €
OFICIAL 1. ^a	1.181,33 €	125,26 €	1.306,59 €	19.023,60 €	10,83 €
OFICIAL 2. ^a	1.092,94 €	116,90 €	1.209,84 €	17.669,04 €	10,06 €
VIAJANTE	1.181,32 €	125,26 €	1.306,58 €	19.023,40 €	10,83 €
AUX. ADMINISTRATIVO	1.040,86 €	110,14 €	1.151,00 €	16.845,28 €	9,59 €
<i>TÉCNICOS DE OFICINA</i>					
DELINEANTE PROYECTISTA	1.270,61 €	177,50 €	1.448,11 €	21.004,82 €	11,96 €
DELINEANTE 1. ^a	1.181,32 €	125,26 €	1.306,58 €	19.023,40 €	10,83 €
DELINEANTE 2. ^a	1.092,91 €	116,90 €	1.209,81 €	17.668,62 €	10,06 €
PRÁCTICO DE FOTOGRAFIA	1.181,32 €	125,26 €	1.306,58 €	19.023,40 €	10,83 €
<i>TÉCNICOS DE LABORATORIO</i>					
JEFE DE SECCIÓN	1.296,80 €	286,45 €	1.583,25 €	22.896,78 €	13,04 €
ANÁLISIS 1. ^a	1.160,79 €	123,30 €	1.284,09 €	18.708,54 €	10,65 €
ANÁLISIS 2. ^a	1.043,95 €	112,30 €	1.156,25 €	16.918,78 €	9,63 €
<i>PERSONAL DE ORGANIZACIÓN</i>					
JEFE 1. ^a	1.271,06 €	207,92 €	1.478,98 €	21.437,00 €	12,21 €
JEFE 2. ^a	1.264,60 €	166,87 €	1.431,47 €	20.771,86 €	11,83 €
<i>TÉCNICOS DE TALLER</i>					
JEFE DE TALLER	1.286,89 €	320,73 €	1.607,62 €	23.237,96 €	13,23 €
MAESTRO DE TALLER	1.242,64 €	142,92 €	1.385,56 €	20.129,12 €	11,46 €
MAESTRO DE 2. ^a	1.235,96 €	146,15 €	1.382,11 €	20.080,82 €	11,44 €
CONTRAMAESTRE	1.246,10 €	142,92 €	1.389,02 €	20.177,56 €	11,49 €
ENCARGADO	1.242,64 €	142,92 €	1.385,56 €	20.129,12 €	11,46 €
CAPATAZ ESPECIALISTA	1.235,96 €	146,15 €	1.382,11 €	20.080,82 €	11,44 €
<i>PERSONAL TÉCNICO TITULADO</i>					
ARQUIT/ING.TEC/LICENCIADO	1.369,30 €	588,46 €	1.957,76 €	28.139,92 €	16,03 €
MAESTRO INDUSTRIAL	1.256,65 €	139,93 €	1.396,58 €	20.283,40 €	11,55 €
GRADUADO SOCIAL	1.336,71 €	196,52 €	1.533,23 €	22.196,50 €	12,64 €
A.T.S.	1.336,71 €	196,52 €	1.533,23 €	22.196,50 €	12,64 €

En el total está incluidas las pagas del plus transporte por un importe de 731,28 euros.

6 4 0 3 / 1 4

Convenio o acuerdo: Adavigal, Sociedad Limitada.

Expediente: 29/01/0070/2014.

Fecha: 7 de mayo de 2014.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29100492012014.

Visto el texto del acuerdo de fecha 24 de febrero de 2014 de la comisión negociadora y del texto del Convenio Colectivo de la empresa Adavigal, Sociedad Limitada, con expediente REGCON número 29/01/0070/2014 y código de acuerdo 29100492012014 y de confor-

midad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (*BOE* número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.
La Delegada Territorial, Marta Rueda Barrera.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ADAVIGAL, S. L.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente convenio establece las condiciones de relaciones de trabajo entre la empresa Adavigal, Sociedad Limitada, y la totalidad de trabajadores encuadrados en la misma, independientemente del centro del trabajo en el que se encuentra o la actividad desarrollada, dentro de las distintas actividades que pueda tener la empresa.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

Las disposiciones del presente convenio, regirán para toda la plantilla de la empresa en la provincia de Málaga.

Artículo 3. *Ámbito personal*

Estarán afectadas por las presentes condiciones de trabajo la empresa y trabajadores comprendidos en el artículo primero.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2014, independientemente de la fecha de su publicación. La vigencia del mismo será hasta el 31 de diciembre de 2018, renovándose por períodos anuales, si no fuera denunciado, de acuerdo con las normas legales o reglamentarias.

DENUNCIA: Estarán legitimados para formularla las mismas representaciones que lo estén para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores, y deberá comunicarlo a la otra parte por correo certificado, con acuse de recibo, y con un mes de anticipación a su terminación.

Caso de producirse denuncia el presente convenio continuará vigente en todos sus términos.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas*

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, se establecen con el carácter de mínimas, respetando las anteriormente adquiridas.

Artículo 6. *Indivisibilidad*

Este convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, siendo de aplicación sobre cualquier otro acuerdo o convenio de cualquier ámbito.

Artículo 7. *Absorción y compensación*

Serán compensables y absorbibles todas las cantidades entregadas a cuenta del convenio por la empresa durante la vigencia del presente o anterior convenio o norma legal sustitutiva del mismo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

La organización del trabajo en cada una de las empresas es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Artículo 8. *Movilidad geográfica*

8.1 TRASLADOS DEFINITIVOS QUE EXIJAN CAMBIO DE RESIDENCIA HABITUAL: En el supuesto de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa, que exijan un cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

8.2 DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES: Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En este supuesto, los trabajadores que por necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo distintos del habitual conforme a lo anteriormente contemplado, percibirán en concepto de dietas justificadas documentalmente, las cantidades máximas especificadas en el artículo 39.

Los trabajadores afectados tendrán derecho además a la compensación de los gastos invertidos en la utilización de los medios públicos de transporte para su desplazamiento. Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice medios propios de transporte, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización de su vehículo particular la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

El importe de las dietas y kilometraje aquí reflejado entrará en vigor a partir de la firma del presente convenio y, podrá ser objeto de revisión anual en el mismo porcentaje de incremento experimentado en el convenio para cada año, según acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores.

No obstante todos los trabajadores estarán sujetos a traslado o atención de otros centros de trabajo dentro o fuera de la localidad o provincia, hasta un máximo de dos meses, sin necesidad de proceder a tramitar un expediente de modificación sustancial de condiciones de trabajo, al entender que el citado traslado es temporal y no definitivo.

Artículo 9. *Traslado de centro*

La dirección de la empresa, por cuestiones organizativas, técnicas o productivas, podrá:

1. Variar el lugar de prestación de servicios de los trabajadores, en aquellas ciudades en las que exista área metropolitana de influencia y dentro de los límites de la misma.
2. Cambiar a sus trabajadores de centro de trabajo y trasladarlos a otro distinto radicado en la misma localidad o distinta, siempre dentro de la misma provincia, sin que ello devengue indemnización ni resarcimiento.

CAPÍTULO III

Contratación y empleo

Artículo 10. *Empleo*

Las partes conscientes de la necesidad no sólo de mantener sino de incrementar el trabajo estable, acuerdan establecer la aplicación de todos los incentivos legalmente establecidos para que pueda existir el mayor número de personal con contrato indefinido.

El criterio de transformación de contratos temporales a indefinidos será el siguiente:

- Mayor antigüedad total en la empresa.
- Contrato de mayor duración.

La empresa afectada por el presente convenio con 50 o más trabajadores, darán cumplimiento a lo establecido en el artículo 38 de la Ley 13/1982, en materia de reserva de puestos de trabajo a cubrir por personas discapacitadas, teniendo las mismas condiciones y garantías salariales que el resto de trabajadores.

Artículo 11. *Modalidades de contratación*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigente en cada momento y a las específicas que figuran en el presente convenio colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas

extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

11.1 CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN: Podrá celebrarse cuando concurren circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que constituyan necesidades empresariales de carácter circunstancial, coyuntural o temporal, sin necesidad de especificar con mayor claridad que esta la causa del contrato, al tratarse de periodos puntuales de ventas.

Los contratos podrán tener la duración máxima establecida en el Estatuto de los Trabajadores

En caso de que se concierte por un tiempo inferior al máximo establecido se podrá prorrogar por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder en ningún caso el límite establecido.

11.2 CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO: Podrá celebrarse cuando concurren circunstancias específicas de campañas para el sector, y especialmente en Navidad-Reyes, y periodo Primavera-Verano, campañas de inventariados, etc...

11.3 CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: Se estará a lo dispuesto en la Ley 12/2001, o norma de aplicación.

En los contratos a tiempo parcial se deberá especificar el número de horas a realizar al día, al mes o al año, así como su distribución en los términos del presente convenio.

11.4 CONTRATO PARA LA FORMACIÓN: Tiene por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de una categoría, que requiere un determinado nivel de cualificación.

Los salarios serán los establecidos legalmente para este tipo de contratos, siendo la referencia actual el importe del salario mínimo interprofesional para cada año, descontando al citado salario los tiempos de formación que corresponda.

11.5 CONTRATO EN PRÁCTICAS: Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de oficial reconocido como equivalente, que habilite para el ejercicio profesional.

La duración máxima del contrato será de dos años. La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será del 65% para el primer año y el 75% para el segundo año del salario correspondiente a su grupo profesional.

Artículo 12. *Empresas de trabajo temporal*

Ambas partes acuerda que el uso de las empresas de trabajo temporal, será para necesidades imprevistas y de forma puntual y no como práctica habitual.

De esta forma se procura que la carga de trabajo recaiga sobre el personal en alta en la empresa.

Los trabajadores de ETT percibirán la retribución total establecida en el presente Convenio para el puesto de trabajo a desarrollar.

Artículo 13. *Periodos de prueba*

En las relaciones de trabajo, podrá estipularse en el respectivo contrato, un periodo de prueba en función del grupo profesional para la que se contrata al trabajador, que en ningún caso excederá del aquí especificado. Dichos periodos serán los que a continuación se especifican:

a) Contratos de nuevo ingreso y comienzo de relación laboral en la empresa:

Grupo I: Dos meses. Grupo II: Tres meses.
Grupo III: Cuatro meses. Grupo IV: Cinco meses.

Artículo 14. *Ceses y finalización del contrato*

El trabajador que se proponga cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios, siempre que se trate de una relación laboral superior a doce meses.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho al empresario a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preaviso con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que se trate de una relación laboral superior a doce meses, excepto durante el período de prueba, contratos de interinidad, o despido.

Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 15. *Criterios generales*

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa incluida en el ámbito del presente convenio, serán encuadrados en alguno de los grupos profesionales aquí descritos.

Los criterios de definición de los grupos y categorías profesionales se acomodan a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

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.

Artículo 16. *Sistema de clasificación*

A los trabajadores afectados por el presente convenio se les asignará una categoría profesional y se les encuadrará en un determinado grupo profesional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación son prevalentes y define el contenido básico de la prestación laboral.

Los grupos profesionales y las categorías profesionales a los que se refiere el presente convenio son meramente enunciativos, sin que las empresas vengán obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

Artículo 17. *Factores de encuadramiento profesional*

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 han 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.

Artículo 18. *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.

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

18.1 GRUPO PROFESIONAL I: Formación teórica básica equivalente como mínimo a certificado de escolaridad, graduado escolar o similar. El trabajador realiza tareas que consisten en operaciones básicas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

MOZO DE ALMACÉN O COMERCIO Y PERSONAL AUXILIAR: 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, incluyendo el movimiento de mercancías, almacenamiento, carga y descarga en vehículos de transporte, incluyendo asimismo el montaje y desmontaje de muebles u otros elementos, o acabado de los mismos, en cuanto a complementos o pintura se refiere.

VENDEDOR/CAJERO: Es la persona que, previa la oportuna formación, realiza funciones sencillas propias de comercialización en su área y dentro de los locales e instalaciones de la empresa, colaborando con las personas afectas en sus distintas especialidades, tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada. Realiza el cobro y supervisión del negocio. Cuida del recuento de la mercancía para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como de su etiquetado, orden y adecentamiento. 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, y custodia ante posibles hurtos o robos de mercancía o efectivo, efectúa los cobros de mercancías o abonos a clientes aplicando cualquier sistema establecido por la empresa, realizando asimismo el conteo y arqueado diario, debiendo asimismo mantener en orden y limpieza el centro de trabajo.

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, liquidaciones, y demás tareas propias de su ocupación como tales tareas administrativas.

PEÓN O AUXILIAR DE SERVICIOS VARIOS: Quedan comprendidos en este puesto todos los trabajos y realización de funciones básicas no descritas anteriormente.

18.2 GRUPO PROFESIONAL II: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, BUP - Bachillerato o Educación Secundaria Obligatoria.

Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

COORDINADOR COMERCIAL: Es la persona que se encarga de la coordinación de diferentes centros de trabajo.

VENDEDOR-VIAJANTE: Es la persona que se encarga de realizar las ventas sin tener obligatoriamente que estar dentro de las instalaciones de la empresa, debiendo realizar las correspondientes visitas a los clientes, atender la zona encargada al efecto, realizar el cobro de facturaciones de determinados clientes y demás tareas inherentes a su puesto.

REPARTIDOR: Es la persona que, además de realizar las tareas de mozo, clasifica las mercancías de acuerdo con sus características, distribuyéndolas a cada uno de los centros de trabajo, y coordinando el reparto.

ESPECIALISTA: Es la persona que, además de realizar las tareas de mozo, y acabado de muebles, puede montar, desmontar, reparar y montar determinadas piezas y artículos de la empresa

18.3 GRUPO PROFESIONAL III: Formación teórica a nivel BUP - Bachillerato, FP II. Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

TÉCNICO INFORMÁTICO: Es la persona que desarrolla un programa, documenta su trabajo y determina la técnica óptima a utilizar. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean aceptados, llevando el seguimiento del mismo

ENCARGADO: Es la persona que desarrolla un programa, documenta su trabajo y determina la técnica óptima a utilizar dirigiendo al personal a su cargo.

18.4 GRUPO PROFESIONAL IV: Formación teórica a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada. 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. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

GERENTE: Realiza todas las funciones inherentes a su categoría, así como coordinando la empresa en general, tales como dirección, gerencia, representación, etc...

Artículo 19. *Trabajo de superior categoría*

Tendrán preferencia en el ascenso o acceso a los puestos de superior categoría los trabajadores, que hayan desarrollado la citada función un mínimo de 6 meses consecutivos, debiendo solicitarlo a la empresa a fin de valorar si procede el citado ascenso.

CAPÍTULO V

Jornada

Artículo 20. *Distribución de la jornada*

La jornada máxima laboral anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo.

La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

La jornada ordinaria diaria será de ocho horas. Cuando la jornada sea de forma continuada y exceda de seis horas, el tiempo de descanso será de 30 minutos.

En lo que se refiere al descanso semanal se estará a lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto 1561/1995. Se respetarán las situaciones previas pactadas en cada empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido.

Artículo 21. *Inventarios y balances*

En caso de producirse excesos de jornada por inventarios, se compensarán mediante descanso a la mayor brevedad posible, y siempre dentro de los tres meses siguientes.

La movilidad geográfica del personal para realización de estas tareas, será la imprescindible, en el caso de la movilidad, las dietas y suplidos que se ocasionen correrán a cargo de la empresa.

Artículo 22. *Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias serán voluntarias. Los recargos aplicables a las horas extraordinarias, siempre que se abonen en metálico serán respectivamente, de 50% en días laborales y 75% en festivos.

No obstante la compensarán dichas horas, se abonará, preferentemente, en descanso por el mismo tiempo equivalente de exceso de trabajo, y sin recargo.

Durante la vigencia del presente convenio, y aunque las horas extras se han reducido a lo imprescindible, se tenderá a la reducción o incluso eliminación de estas horas extraordinarias con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad.

Artículo 23. *Vacaciones*

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado entre empresa y trabajador, siendo su duración de treinta días naturales.

2. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, procurando que las mismas no coincidan con periodos punta de trabajo.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrevocable. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 24. *Licencias retribuidas*

El trabajador, con justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir la retribución real, por los motivos y el tiempo siguiente:

1. Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores para obtención del carné de conducir los permisos retribuidos necesarios para acudir a los exámenes hasta un máximo de 2 convocatorias.
2. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
3. Quince días en caso de matrimonio, pareja de hecho, o cualquier tipo de unión en cualquier creencia religiosa.
4. Tres días en caso de nacimiento de hijo, hospitalización por accidente o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes

hasta segundo grado de consanguinidad. Si se necesita desplazamiento superior a cien kilómetros, la licencia será de cuatro días. En caso de tratarse de operación o fallecimiento de parientes por afinidad el permiso en cualquier caso será de un día, y de dos si se necesita realizar un desplazamiento superior a cien kilómetros.

5. Un día por traslado del domicilio habitual, siempre y cuando el traslado implique cambio de residencia con mudanza de enseres, e independientemente si es dentro o fuera del mismo municipio.
6. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico para acompañar a hijos menores de 10 años, limitado a tres veces en el año natural.
7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto del cónyuge o pareja de hecho.
8. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos deberán aportar el justificante administrativo.

Todas estas licencias serán de aplicación a las parejas de hecho registradas como tal.

Artículo 25. *Reducción de jornada*

Los trabajadores, de acuerdo a la legislación vigente, tendrán derecho a la solicitud de la correspondiente reducción de jornada, para poder consensuar con la empresa forma de proceder a ello.

Artículo 26. *Lactancia*

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en media hora, en caso de acumulación del citado permiso el cálculo será de 8 días laborales completos, que se sumarán al periodo de maternidad.

CAPÍTULO VI

Salario

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Artículo 31. *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 y los complementos del mismo.

31.1 **SALARIO BASE:** Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador en función a su pertenencia a una de las categorías descritas en el presente convenio.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

31.2 **COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES:** Es el especificado en el artículo 35.

Artículo 32. *Tablas de salarios por grupos profesionales para el año 2014*

El salario base anual y por hora para el año 2014 en el anexo a este convenio.

Artículo 33. *Incremento salarial*

Para los años siguientes, y con efectos de enero de cada ejercicio, se aplicará una subida del ipc consolidado del año anterior, sumado a las cantidades existentes en cada ejercicio.

Artículo 34. Gratificaciones extraordinarias

Se percibirán tres pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de marzo, correspondiente a la gratificación por beneficios, julio y diciembre, consistentes en una mensualidad de convenio sobre el salario base y complemento “*ad personam*”.

Las fechas de pago de las citadas gratificaciones serán en los meses de marzo, julio y diciembre, en el caso de que se abonen en cada mes.

Se podrá prorratear alguna o todas de las pagas descritas en el presente artículo.

Artículo 35. Plus de trabajos en superior categoría

Si por cualquier circunstancia cualquiera de los trabajadores de categoría inferior debiera realizar alguna tarea de categorías superior, percibirá durante este tiempo la diferencia entre una categoría y la otra, con un máximo de 4 meses de forma continuada en un periodo de 12, pudiendo solicitar su cambio a categoría superior en el caso de constatarse tal extremo durante un plazo superior al señalado.

Artículo 36. Plus de responsable

La realización de estas funciones llevan un complemento por su realización de 3,00 euros por día de trabajo efectivo, el citado plus se abonará a aquellos trabajadores que la empresa haya designado para la ejecución de la citada función, dejando de percibirlo cuando se deje de realizar, independientemente del tiempo que llevarán percibiéndolo, no quedando consolidado al tratarse de un plus por día y función efectivamente realizado.

La empresa podrá establecer además sistemas de incentivos que no serán consolidables, dependiendo del sistema que las partes pudiesen acordar.

Artículo 37. Gratificación especial

Los trabajadores a los veinticinco años de antigüedad en la empresa recibirán una gratificación extraordinaria consistente en 500,00 euros.

Artículo 38. Cláusula de inaplicación del incremento pactado

1. Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligada aplicación en aquellos casos que se acrediten, objetiva y fehacientemente situaciones de déficit, pérdidas mantenidas o reducción significativa en las ventas en los ejercicios contables de los dos años anteriores, entendiéndose por tal disminución un incremento de ventas inferior al 5%. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para los años de vigencia del convenio.

CAPÍTULO VII**Disposiciones varias****Artículo 39. Dietas y kilometraje**

Los trabajadores que tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas, a aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a que se le abonen los gastos que hubieran efectuado, presentando los justificantes correspondientes. En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulta posible, tendrán derecho a una media dieta máxima de hasta 11,00 euros, si el desplazamiento no les obligase a pernoctar fuera de su domicilio, y una dieta de 25,00 euros si es completa.

Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice su vehículo particular, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

Artículo 40. Prendas de trabajo

Las empresas proveerán obligatoriamente al personal de dos uniformes por año, y otras prendas necesarias, siendo obligatorio su uso. La propiedad de estas prendas corresponderá a las empresas que, para su reposición, podrá exigir la previa entrega de las usadas. Los traba-

jadores vendrán obligados a la conservación y limpieza de dichas prendas.

Artículo 41. Descuento en compras

La empresa podrá articular un sistema de venta especial para los empleados de la empresa, a fin de beneficiarse de descuentos sobre precios de los productos de venta al público.

Artículo 42. Jubilación

La edad de jubilación se acogerá a lo legalmente establecido, pudiendo optar a la jubilación anticipada en los casos que legalmente sea posible y percibiendo las cantidades siguientes en concepto de gratificación:

En caso de producirse tres años antes de la edad correspondiente	3 mensualidades
En caso de producirse dos años antes de la edad correspondiente	2 mensualidades
En caso de producirse un año antes de la edad correspondiente	1 mensualidad

Artículo 43. Seguro acumulativo de convenio

La empresa vendrán obligadas en el plazo de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este convenio, a concertar un seguro colectivo por incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y fallecimiento, por accidente de cualquier causa, para los trabajadores afectados por este convenio, por un importe de 6.000,00 euros.

CAPÍTULO VIII**Seguridad y Salud en el trabajo**

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, supone un avance significativo con respecto a la situación anterior en materia de salud laboral, la comisión negociadora convenida de que la mera existencia de este nuevo marco legal de ámbito general con rango de ley, constituye un elemento positivo, que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la Salud y Prevención de Riesgos en el trabajo, sea prioritario sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

Artículo 44. Revisión médica

La empresa, a través de los organismos competentes, gestionarán la realización de una revisión médica para sus trabajadores, no obstante por razones personales el trabajador podrá declinar el citado reconocimiento, siempre y cuando lo comunique a la empresa por escrito.

Artículo 45. Cambio de puesto de trabajo por gestación y lactancia

La empresa deberá velar de manera especial por el cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales para las trabajadoras en periodo de gestación, a fin de evitar el riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, adoptando las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando concurren especiales características de composición de la empresa, al ser su plantilla casi exclusivamente mujeres, será necesario prestar especial atención a los supuestos de embarazo, con el fin de proteger en la medida de lo posible esta situación se tendrá en cuenta lo siguiente:

Será considerado riesgo de embarazo en el ámbito de la empresa las siguientes funciones:

- Trabajos con bipedestación de forma prolongado (cuatro horas al día).

- Pararse con inclinaciones por debajo de la rodilla, más de diez veces por hora.
- Carga de pesos de entre 5-10 kilos, repetidamente 4 o más veces por turno (de ocho horas), o intermitentemente menos de cuatro veces por turno en pesos de más de 10 kilos.

Las medidas previstas serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las medidas previstas serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Finalizado el periodo de gestación, será integrada en el puesto de trabajo. Tendrá opción a modificar su horario la trabajadora con un hijo lactante durante el primer año.

Por otra parte en cuanto a la lactancia se podrá solicitar de forma acumulada, siendo esta por un total de ocho días laborales.

Artículo 46. *Salud laboral*

Los Delegados de Prevención y Comités de Empresa de este Convenio Colectivo, son los órganos competentes para la vigilancia, control y desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en los ámbitos funcionales y geográfico donde tengan sus respectivas competencias de representación y el que se establezca en los respectivos reglamentos de funcionamiento de los que cada uno se pudiera dotar. La dirección de la empresa tendrá que adoptar las medidas y prácticas preventivas que en materia de prevención de riesgos laborales, y con el objeto de salvaguardar la salud de los trabajadores y trabajadoras se propongan desde alguna de las partes representadas en los órganos de representación antes señalados.

Estos órganos de representación tienen las competencias y facultades que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y demás normas concordantes otorgan a los Delegados de Prevención, Comités de Empresa de Seguridad y Salud o cualquier otra forma de representación que al amparo del 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se pueda constituir entre las partes firmantes del presente convenio colectivo.

Artículo 47. *Incapacidad temporal*

En caso de accidente de trabajo, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja, durante un periodo máximo de 180 días, y aplicable en la primera baja de cada año, en caso de contratos a tiempo parcial se tomara la base de los tres meses anteriores a la baja. En caso de enfermedad la empresa complementará, durante la primera baja por esta causa, las prestaciones de la Seguridad Social desde el día 15, llegando hasta el 90% de la base de cotización del mes anterior a la baja, durante un periodo máximo de 180 días, y aplicable en la primera baja de cada año, en caso de contratos a tiempo parcial se tomara la base de los tres meses anteriores a la baja.

CAPÍTULO IX

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 transcendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 47. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja médica correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, aunque no sea en presencia del público, o incluso fuera del centro de trabajo portando el uniforme y/o distintivos de la empresa que las relaciones con la entidad.
4. 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.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros, del material de la empresa o del uniforme o distintivos de la misma.
7. La desobediencia a la dirección de la empresa en cualquier materia de trabajo o a sus superiores. 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.
8. Realizar un cobro de en caja a si mismo al hacer una compra en el establecimiento, sin haber gestionado el cobro otra compañera.
9. Durante la jornada laboral, el trabajador no podrá utilizar para uso particular el teléfono móvil, tablets, portátil, Smartphone, celular correos o redes sociales, o cualquier otro medio de comunicación o electrónico, para fines particulares, debiéndose acudir para cualquier urgencia que existiera (no necesariamente médica) al uso del teléfono del establecimiento comercial. El encargado del establecimiento, ante cualquier llamada de urgencia para el trabajador, se compromete a su comunicación inmediata, recomendando el apagado de los citados dispositivos para evitar su uso, asimismo se prohíbe el uso de cualquier otro medio que pueda distraerle de su cometido durante las horas de trabajo, lecturas de libros, periódicos, revistas, etc... así como el uso de cualquier aparato musical de conexión al oído, siendo el motivo principal de esto el evitar cualquier distracción en su cometido y durante su jornada de trabajo por seguridad laboral (en caso de producirse tales hechos en cadenas de trabajo o puestos que puedan entrañar peligro para la empresa o cualquier persona, tanto trabajador, cliente o visitante, la citada falta será considerada como grave).

Artículo 48. *Faltas graves*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de sesenta minutos en un mes.
2. Simular la presencia de otro trabajador fichando, firmando o haciéndose pasar por él.
3. 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.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en 6 meses.
6. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
7. Cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

9. El acoso moral que se ejerza a través de toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que atenta por su repetición y/o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo o el género de una persona, constituirá acoso moral discriminatorio.
10. La retirada de productos de la empresa, sin el oportuno pago, ya sea para uso particular, de familiares, o de cualquier otra forma.
11. La ocultación, connivencia, y/o complicidad en hurto, robo ó hechos constitutivos de faltas o sanciones, cuando suponga un importe inferior a 100,00 euros.
12. Los descuadres en caja de forma reiterada, entiendo por reiteración si son más de tres en el periodo de un mes.

Artículo 49. *Faltas muy graves*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en trato con los trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, 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, quedando incluido expresamente el descuido de la atención del comercio, donde se produzcan daños a la empresa, tales como hurto, robo, violencia o actos vandálicos.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. 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.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a misma el contenido de éstos, así como cualquier tipo de información comercial o privada relacionada con la empresa.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Toda conducta en el ámbito laboral, que prevaleciendo de una posición jerárquica, atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual.
10. 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.
11. 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.
12. La ocultación, connivencia, y/o complicidad en hurto, robo ó hechos constitutivos de faltas o sanciones, cuando suponga un importe superior a 100,00 euros.

Artículo 50. *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.

Artículo 51. *Sanciones máximas*

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

1. Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 52. *Prescripción*

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los veinte días, para las faltas graves a los treinta días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión.

CAPÍTULO X

Derechos de la representación legal de los trabajadores

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

Artículo 53. *Delegados sindicales*

Estos delegados sindicales tendrán las atribuciones y las mismas garantías reconocidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores que los miembros de comité de empresa y los delegados de personal.

Artículo 54. *Horas sindicales*

La reserva de horas previstas para los representantes legales de los trabajadores, para el ejercicio de las funciones inherentes a su cargo, será la establecida legalmente en cada momento.

Artículo 55. *Otros derechos sindicales*

Descuento en nómina: A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 56. *Significado de la comisión paritaria de interpretación y estudio*

La comisión paritaria de este convenio colectivo, entre otras facultades, tendrá la de controlar y vigilar el grado de cumplimiento del citado convenio, asumiendo asimismo cuantas competencias se le confieren en el mismo, y se reunirán cuantas veces sea necesario a petición de las partes, pudiendo quedar constituida entre uno y tres miembros por parte de la empresa y en igual número en representación de los trabajadores, asimismo deberá existir al menos una reunión anual para confirmar el buen seguimiento del convenio y constatar cualquier incidencia al respecto.

Si a la fecha de aplicación del convenio no se hubieran designado tales componentes de la comisión, provisionalmente estará constituida por los firmantes del presente convenio.

Asimismo, la comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del convenio colectivo.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo. La comisión paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.
3. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente convenio colectivo. El sometimiento y resolución de una materia por la comisión Paritaria eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma.
5. En caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecida en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, estas circunstancias se tratarán ante la comisión paritaria, para lo cual se reunirá en el plazo máximo de 10 días hábiles desde la notificación por escrito de dicho conflicto.

Ambas partes se comprometen a acudir al Servicio Extra Judicial de Resolución de Conflictos Colectivos de Andalucía, para solucionar las cuestiones que procedan, previos a la vía jurisdiccional social, en el caso de falta de acuerdo, quedando sometidos expresamente al SERCLA en cuanto a los acuerdos que se adopten.

Los acuerdos adoptados por unanimidad por la comisión paritaria a lo largo de la vigencia del presente convenio, se entenderán válidos a los efectos de interpretación del convenio colectivo.

Artículo 57. Composición de la comisión paritaria de interpretación y estudio

La citada comisión estará constituida por las partes legitimadas para la firma del presente convenio, siendo en este caso el representante legal de la empresa y el representante legal de los trabajadores elegido legítimamente, pudiendo contar en cualquier caso con la asistencia a las reuniones de distintos asesores en las materias a tratar.

ANEXO I

Tabla de salarios 2014

GRUPOS	ANUAL	MENSUAL	TOTAL MENSUAL	HORA BASE
APRENDIZ FORMACION	9.034,42 €	645,30 € (1)	806,63 €	
GRUPO I	10.875,00 €	725,00 €	906,25 €	6,04 €
GRUPO II	11.625,00 €	775,00 €	968,75 €	6,46 €
GRUPO III	12.750,00 €	850,00 €	1.062,50 €	7,08 €
GRUPO IV	13.725,00 €	915,00 €	1.143,75 €	7,63 €

(1) El salario del trabajador contratado para el aprendizaje y la formación tendrá la reducción correspondiente dependiendo de las horas dedicadas al trabajo efectivo.

Artículo final

Se da por finalizado el período de negociación y se procede a cerrar el acuerdo con la firma del I Convenio Colectivo de Advigal, Sociedad Limitada.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión y se firma la presente Acta por todos los asistentes como prueba de conformidad.

(CCOO), firmado: Paula Merino Cañero.

(UGT), firmado: José Berlanga Zurera.

(Empresa), firmado: Fco, Javier Pérez Paradas.

6 4 0 4 / 1 4

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 4 DE MÁLAGA

Procedimiento: Despido objetivo individual 434/2013.

Negociado: T2.

Sobre despido.

De don Joaquín Pareja Obregón de los Reyes.

Contra Vintage Mundial, Sociedad Limitada; Nortalia Center, Sociedad Limitada; Kross Hotels, Sociedad Limitada; Vograla, Sociedad Anónima; Gerinfor, Sociedad Limitada; Grazasol, Sociedad Limitada; Hollysalud, Sociedad Limitada; Mf Turiscontrol, Sociedad Limitada; Vox Turística, Sociedad Limitada; Proyectos Inmobiliarios del Litoral Murciano, Sociedad Limitada; Unisumma, Sociedad Anónima y Posadas de Andalucía, Sociedad Anónima.

Edicto

El Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número cuatro de Málaga

Hace saber: Que en este Juzgado se sigue el procedimiento número 434/2013, sobre despido objetivo individual, a instancia de don Joaquín Pareja Obregón de los Reyes contra Vintage Mundial, Sociedad Limitada; Nortalia Center, Sociedad Limitada; Kross Hotels, Sociedad Limitada; Vograla, Sociedad Anónima; Gerinfor, Sociedad Limitada; Grazasol, Sociedad Limitada; Hollysalud, Sociedad Limitada; Mf Turiscontrol, Sociedad Limitada; Vox Turística, Sociedad Limitada; Proyectos Inmobiliarios del Litoral Murciano, Sociedad Limitada; Unisumma, Sociedad Anónima y Posadas de Andalucía, Sociedad Anónima, en la que, con fecha 31 de marzo de 2014, se ha dictado sentencia que, sustancialmente, dice lo siguiente:

Fallo: Que, estimando la demanda formulada por don Joaquín Pareja Obregón de los Reyes contra las empresas Vintage Mundial, Sociedad Limitada; Nortalia Center, Sociedad Limitada; Kross Hotels, Sociedad Limitada; Proyectos Inmobiliarios del Litoral Murciano, Sociedad Limitada; Posadas de Andalucía, Sociedad Anónima; Grazasol, Sociedad Limitada; Hollysalud, Sociedad Limitada; Mf Turiscontrol, Sociedad Limitada; Vox Turística, Sociedad Limitada; Unisumma, Sociedad Anónima; Gerinfor, Sociedad Limitada y Bogarla, Sociedad Anónima, debo declarar y declaro improcedente el despido del actor, condenando a las citadas demandadas a que, a su opción lo readmita en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, con abono de los salarios de tramitación, a razón de 97,92 euros diarios desde la fecha del despido hasta la notificación de sentencia; o al abono de una indemnización de 51.066,82 euros.

Dicha opción deberá ejercitarse por escrito o comparecencia ante la Secretaría de este Juzgado, dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, sin esperar a su firmeza, entendiéndose que se opta por la readmisión en el caso de no verificarse aquella. En caso de optarse por la indemnización, se entenderá producida la extinción del contrato en la fecha del despido.

Incorpórese la presente sentencia al libro correspondiente y líbrese testimonio de la misma para su constancia en autos y notifíquese la presente sentencia a las partes interesadas, advirtiéndoles que contra la misma cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social de Málaga