

Consejería de Educación, Formación y Empleo

14188 Resolución de 22-10-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Alfonso Jiménez e Hijos, S.L.- Exp. 200844110031.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Alfonso Jiménez e Hijos, S.L. (Código de Convenio número 3003102) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 13-06-2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 22 de octubre de 2008.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

Texto del Convenio de la empresa Alfonso Jiménez e Hijos S.L.

Capítulo I - Disposiciones Generales.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

1.- El presente Convenio de empresa afectará a la empresa Alfonso Jiménez e Hijos S.L. y trabajadores de la misma, cualquiera que sea la provincia en que se encuentren los centros de trabajo donde estén adscritos dichos trabajadores.

Artículo 2.- Vigencia.

1.- El presente Convenio tendrá vigencia durante 4 años con efectos económicos desde el 1 de Julio de 2008.

2.- En caso de no ser denunciado válidamente por ninguna de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado automáticamente de año en año en su articulado excepto en las condiciones económicas, que se incrementarán con el aumento experimentado con el Índice de Precios al Consumo del I.N.E. en los doce meses anteriores.

3.- La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Dirección General de Trabajo. A efectos de mera notificación, la denuncia deberá ser comunicada a la otra parte. Dicha denuncia deberá ser formulada, como mínimo, con un mes de antelación a la fecha de terminación del Convenio.

Artículo 3.- Condiciones más beneficiosas y derecho supletorio.

1.- Las condiciones que se establecen en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para la empresa comprendida en su ámbito de aplicación.

2.- A la entrada en vigor de este o nuevos convenios o disposiciones legales aplicables, la empresa afectada podrá absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquellos contengan de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

3.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tenga establecida la empresa al entrar en vigor este Convenio.

4.- Con carácter supletorio, y en lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en la Legislación Laboral-General.

Capítulo II - Jornada, descanso y licencias

Artículo 4.- Jornada.

1.- La jornada ordinaria anual queda establecida como a continuación se detalla, a razón de 40 horas semanales, que podrán ser desarrolladas de lunes a sábado inclusive, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad realizada en la empresa.

Año 2008: 1808 horas.

No obstante la empresa en función de sus necesidades y previa comunicación a los representantes de los trabajadores o bien con los trabajadores directamente afectados, podrá establecer la jornada irregular durante todo el año o parte de él para todos o parte de los grupos profesionales, secciones o centros de trabajo que integran la plantilla. De este modo podrá incluso realizarse jornadas de hasta 9 horas siempre que en cómputo anual no se supere la jornada indicada anteriormente y debiendo respetar los periodos de descanso legalmente establecidos.

Se considerará festivo para todo el personal afectado por el presente convenio el día 26 de diciembre (segundo día de Navidad). Igualmente se los días 24 y 31 de diciembre la jornada laboral será de 9 h a 13 h.

Artículo 5.- Horas extraordinarias.

1.- Se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual de trabajo establecida en el artículo 4º o contrato individual.

2.- No tendrán la consideración de hora extraordinaria a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación.

Tampoco tendrá la consideración de hora extraordinaria a los efectos de su cómputo las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3.- Las horas extraordinarias realizadas por el trabajador podrán, a su elección, ser compensadas mediante

descansos o bien ser abonadas a razón del 125% del valor de la hora ordinaria.

El periodo de disfrute del descanso se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 6.- Vacaciones.

1.- El personal sujeto a este Convenio sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración.

2.- La vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3.- El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4.- A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja.

5.- Una vez iniciado el disfrute del periodo reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de Incapacidad Temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones.

Artículo 7.- Licencias.

1.- El trabajador, previo aviso de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Durante 15 días naturales, en caso de matrimonio.

b) Por 3 días naturales, por nacimiento o adopción de un hijo.

c) 1 Día, por matrimonio de hijos.

d) 3 Días naturales, por fallecimiento del cónyuge o persona con la que se conviva de forma estable, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) 3 Días naturales, por enfermedad grave del cónyuge o persona con la que se conviva de forma estable, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) 1 Día, por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

h) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.

i) En los casos de muerte de algún compañero del mismo centro de trabajo, la empresa concederá cuatro horas de permiso para la asistencia al entierro, si es en la misma población, o de un día si es en localidad distinta. Dicha licencia no será retribuida.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

k) Un día por asuntos propios.

2.- En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

Capítulo III - Percepciones económicas: conceptos y estructura

Artículo 8.- Retribuciones.

1.- Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

2.- Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas, las partes signatarias del presente Convenio consideran necesario fijar, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que forman parte de la tabla de percepciones económicas. Los conceptos son los siguientes:

- Salario Base.

- Gratificaciones Extraordinarias.

- Pluses Extrasalariales.

3.- En Pluses Extrasalariales se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten con carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas, ropa de trabajo. Tal consideración tiene los Beneficios Asistenciales y Suplidos recogidos en las Tablas Salariales del Convenio.

4.- Además de los conceptos reseñados podrán existir en el recibo de salarios de los trabajadores otras

percepciones pudiendo tener las mismas el carácter de compensables y absorbibles.

Artículo 9.- Salario Base.

1.- El salario base se devengará por los importes que figuran en la Columna primera de la Tabla Salarial aplicable a cada uno de los niveles y categorías.

Artículo 10.- Beneficios Asistenciales y Suplidos.

1.- Este plus extrasalarial tendrá la cuantía que se determina en la columna correspondiente de las Tablas Salariales aplicables a cada actividad para cada nivel y categoría.

2.- Se concede este plus por jornada normal efectivamente trabajada y se abonará al percibirse los jornales.

3.- En la columna correspondiente a los beneficios asistenciales y suplidos, se considerarán comprendidos los conceptos extrasalariales de plus de distancia, kilometraje, y locomoción o transporte urbano.

Artículo 11.- Pago del Salario.

1.- Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los 5 primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo.

2.- La empresa destinará al pago, la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso tal prolongación pueda exceder en más de una hora.

3.- El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y por tanto no retribuido a ningún efecto.

4.- La empresa quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

Artículo 12.- Antigüedad Consolidada.

Los trabajadores contratados en la empresa a partir del 1 de Enero de 1997, no devengarán el complemento de antigüedad que hasta la fecha existía. Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio tuvieran en nómina una cantidad por tal concepto, la consolidará en su cuantía actual, pasando a constituir un plus personal no consolidable y fijo a lo largo de su vida laboral en la misma empresa.

Quien no viniera percibiendo cantidad alguna por dicho concepto no la adquirirá al haber desaparecido el mismo.

Artículo 13.- Gratificaciones Extraordinarias.

1.- El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año sobre salario

base y antigüedad que se abonarán en los meses de Junio y Diciembre antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente, siendo su cálculo semestral y pudiendo prorratearse por meses cuando exista acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

2.- Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.- Participación en Beneficios.

La empresa establece en favor de sus trabajadores en concepto de participación en beneficios una paga que consistirá en el importe de 30 días de salario, más la antigüedad consolidada. El pago de la misma se hará efectivo prorrateado en la nómina mensual.

Capítulo IV - Condiciones sociales

Artículo 15.- Complemento de IT.

1.- En caso de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá de la empresa, una sola vez al año, un complemento en la siguiente cuantía : los tres primeros días el 70% de los conceptos salariales establecidos en el presente convenio; y un 10% desde el cuarto día de la baja hasta el décimo quinto inclusive.

Si como consecuencia de dicha enfermedad o accidente no laboral el trabajador tuviera que ser hospitalizado, percibirá de la empresa, a partir del decimosexto día de tales hechos, la diferencia entre lo que perciba por la entidad gestora y los conceptos salariales establecidos en el presente convenio y hasta cuarenta días de post-hospitalización, siempre que en dicho período siga en baja.

2.- En caso de accidente laboral las empresas abonarán un complemento consistente en el 25% del presente Convenio, a partir del octavo día y hasta el tercer mes, siempre que continúe en baja el trabajador.

3.- Dicho complemento no será cotizable.

Artículo 16.- Indemnización por Muerte o Invalidez Permanente.

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

1.- En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las Tablas Salariales del Convenio aplicable vigentes en cada momento.

2.- En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

30.000,00€ en el 2008.

3.- En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a los herederos del causante.

4.- Las indemnizaciones previstas en el apartado 2 de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles, siempre

que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 17.- Sanciones de Tráfico.

1.- En cuanto a su contenido se estará a lo dispuesto en la Ley de Seguridad Vial. No obstante, se señala que cuando la sanción de tráfico derive de una actuación del conductor o del incumplimiento de sus obligaciones en el mantenimiento del vehículo, salvo que lo hubiere comunicado a la empresa, serán por su cuenta. Siendo por cuenta de la empresa aquellas que se deriven de la inadecuación del vehículo para la circulación o uso al que se destina.

2.- Si la sanción consistiere en la retirada del Permiso de Conducir, la empresa a su elección podrá bien dar trabajo efectivo al sancionado en cualquier categoría profesional o bien prescindir de él durante el tiempo que dure la misma. En caso de que la sanción derivase de embriaguez o toxicomanía la empresa rescindirá el contrato del trabajador.

Artículo 18.- Jubilación.

1.- Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo, encaminada al reparto, o distribución del reparto; limitándolo a un grupo de trabajadores que ya ha tenido una dilatada vida activa a favor de otro que no ha disfrutado de tal situación. Estableciendo a los 65 años la jubilación obligatoria, en virtud de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del TRET, así como la extinción de los contratos de trabajo, siempre que los trabajadores que teniendo cubierto el período de cotización mínimo y alcanzando dicha edad tengan derecho a la prestación de jubilación ordinaria.

Para aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio hayan cumplido la edad citada, y tengan derecho a la pensión de jubilación, la extinción de la relación laboral y el pase a la situación de jubilación se realizará un mes después de la referida entrada en vigor.

2.- Jubilación Especial a los 64 años.

Las partes firmantes se acogen a lo que determina el R.D. 1194/85 de 17 de Julio sobre jubilación especial a los 64 años.

Artículo 19.- Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de media hora de la jornada normal de trabajo. Igualmente podrán acumular dicha reducción en días completos para su disfrute.

Artículo 20.- Excedencia.

En esta materia se hace remisión íntegra a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, incluido lo previsto para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Capítulo V.- Contratación

Artículo 21- Vacantes y Contratación.

1.- La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.

2.- La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que considere necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

3.- Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.
- b) Personal mercantil y técnicos no titulados: 3 meses.
- c) Resto de personal: 2 meses.

4.- Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

5.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

Artículo 22- Contrato Eventual por circunstancias de la producción.

1.- El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores podrá concertarse teniendo una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses.

A la finalización del mismo el trabajador percibirá una indemnización cifrada en 8 días de salario por año de servicio, prorrateándose por días los periodos de tiempo inferiores al año.

Artículo 23- Preaviso.

En el caso de cese voluntario por parte del trabajador, el plazo de preaviso será de 15 días debiendo hacerlo por escrito y remitiéndolo a la empresa, la cual vendrá obligada a acusar recibo del mismo. El incumplimiento por parte del trabajador de la notificación de preaviso, supondrá la obligación de éste de compensar a la empresa con un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

Capítulo VI - Movilidad geográfica

Artículo 24.- Movilidad Geográfica.

1.- La empresa podrá desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquél en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Artículo 25.- Dietas.

1.- La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular,

que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2.- El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3.- Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

4.- No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado. Tampoco se devengará media dieta cuando concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

4.- El importe de las dietas serán:

- a) Dieta Completa: 30€
- b) Media Dieta: 10€

Capítulo VII - Régimen disciplinario

Artículo 26. Faltas y Sanciones.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

1. Faltas leves:

- Hasta cuatro faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado.
- Inasistencia injustificada de un día al trabajo, en un período de un mes.
- La no comunicación, con 48 horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado.
- Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones de sus compañer@s o jefes/as.
- No comunicar a la empresa, a su requerimiento cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de residencia habitual.
- Las faltas de respeto, a sus compañer@s, e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca como consecuencia del trabajo.

- Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio de sus funciones

- La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

- La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador/a ni para sus compañer@s o terceras personas

- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral, si tales discusiones produjesen escándalos o alborotos.

- Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización, habiendo sido advertido con anterioridad.

2. Faltas graves

- Más de cuatro faltas de puntualidad en un mes, o hasta cuatro faltas cuando el retraso sea superior a 15 minutos en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.

- La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes.

- No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador/a, sus compañer@s, la empresa o terceros.

- El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o de la Seguridad Social.

- La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

- El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

- La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quién se depende orgánicamente y cuya constancia se haya reconocido, en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

- La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañer@s de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañer@s. Así como suplantar a otro trabajador/a, alterando los controles de entrada o salida del trabajo.

- La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

- La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo,

así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

- Proporcionar datos reservados o información del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

- La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

- Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, que no sean ni clientes ni proveedores.

- La negligencia grave en la conservación de los materiales y máquinas que el/la trabajador/a tenga a su cargo.

- La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

- Cualquier atentado contra la libertad sexual de los/as trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

- Consumo de bebidas alcohólicas de alta graduación o de cualquier sustancia estupefaciente no medicinal que repercuta negativamente en el trabajo.

3. Faltas muy graves:

- La impuntualidad no justificada, en la entrada o salida del trabajo en más de 10 ocasiones durante el período de un mes, o bien de 20 o más en un año.

- Faltar al trabajo mas de cuatro días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

- Se entenderá que existe infracción laboral cuando encontrándose el/la trabajador/a en situación de baja laboral por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos de forma voluntaria en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

- El incumplimiento o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

- La emisión maliciosa e intencionada, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa, referente a la empresa o centro de trabajo.

- La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

- El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

- La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

- El quebrantamiento o violación de secretos constatados de obligada confidencialidad de la empresa.

- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado por escrito.

- Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

- La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el/la trabajador/a.

- Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

4. Sanciones:

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta:

- El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

- La categoría profesional del mismo.

- La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

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

torio, se extiende hasta el año siguiente al cese en el cargo representativo. Asimismo, previamente a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave a cualquier trabajador, se le comunicará al o los representantes de los trabajadores.

Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

I. Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

II. Faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a 15 días.

III. Faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a 60 días.
- Despido.

Si el despido fuese motivado por embriaguez o toxicomanía del trabajador, y éste mostrara voluntad inequívoca de rehabilitación, una vez constatada la rehabilitación definitiva y en el plazo máximo de un año desde la fecha del despido, se procederá a su readmisión en la próxima vacante que se produzca de su categoría.

5. Prescripción:

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VIII - Representantes de los trabajadores

Artículo 27- Representación Unitaria.

1.- Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en los términos regulados en el Título Segundo del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28- Representación Sindical.

En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, debiendo tenerse además, en cuenta, las siguientes estipulaciones.

a) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.

b) Los Delegados Sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en

uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

Artículo 29- Responsabilidad de los Sindicatos.

Los Sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando estos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del Sindicato.

Capítulo IX - Otras disposiciones

Artículo 30- Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa y trabajadores afectados por el presente convenio, cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial, las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 31- Vinculación a la Totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del convenio en su totalidad.

Artículo 32- Cláusula de no aplicación del régimen salarial previsto.

La empresa podrá no aplicar en todo o en parte el régimen salarial previsto en el caso de que su estabilidad económica pudiera verse dañada. Tal inaplicación podrá afectar a la totalidad de la empresa o a solo algunos de los centros de trabajo de ésta.

Para acogerse a dicha medida la empresa formulará la petición a los representantes de los trabajadores acompañando la documentación que justifique el acogimiento a tal medida.

En el caso de no alcanzar un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se someterán la cuestión a arbitraje.

Disposiciones adicionales

Primera.

1.- Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 4 miembros, dos de los representantes de los trabajadores y dos de la parte empresarial, con las funciones que se especifican en la disposición siguiente.

2.- Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquéllos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

3.- La Comisión habrá de reunirse, al menos, una vez al semestre, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Segunda.

1.- La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este 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 y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el pro-

blema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 5 sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3.- Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 de la disposición anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

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

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

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

TABLAS CONVENIO EMPRESA ALFONSO JIMENEZ E HIJOS S.L

Código Categoría	Descripción Categoría	Descripción Concepto	Descripción del Factor	Precio
PERSONAL TITULADO				
00001	TIT SUP	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	770,00 €
00001	TIT SUP	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00001	TIT SUP	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
			TOTAL	947,14 €
00002	TIT MED	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	730,00 €
00002	TIT MED	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00002	TIT MED	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
			TOTAL	903,81 €
PERSONAL MERCANTIL				
00003	DIRECT COMER	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	976,00 €
00003	DIRECT COMER	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00003	DIRECT COMER	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
			TOTAL	1.170,30 €
00004	DELEG SUCURS	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	811,00 €
00004	DELEG SUCURS	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00004	DELEG SUCURS	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
			TOTAL	991,56 €
00005	ENCAR SUCURS	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	767,00 €
00005	ENCAR SUCURS	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00005	ENCAR SUCURS	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
			TOTAL	943,89 €
PERSONAL COMERCIAL				
00006	JEFE VENTAS	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	751,00 €
00006	JEFE VENTAS	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00006	JEFE VENTAS	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
			TOTAL	926,56 €
00007	JEFE SECCION	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	696,00 €
00007	JEFE SECCION	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00007	JEFE SECCION	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
			TOTAL	866,98 €
00008	COMERCIAL	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	696,00 €
00008	COMERCIAL	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00008	COMERCIAL	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
			TOTAL	866,98 €
00009	DEPEND 1ª	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	696,00 €
00009	DEPEND 1ª	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00009	DEPEND 1ª	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
			TOTAL	866,98 €
00009	DEPEND 2ª	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	665,00 €
00009	DEPEND 2ª	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00009	DEPEND 2ª	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
			TOTAL	833,39 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
00010	J CONTABILIDAD	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	800,00 €
00010	J ADMINISTRACIOI	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00010	J ADMINISTRACIOI	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
			TOTAL	979,64 €
00010	J ADMINISTRATIVC	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	779,00 €
00010	J ADMINISTRATIVC	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00010	J ADMINISTRATIVC	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
			TOTAL	956,89 €
00011	OFC ADM 1ª	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	714,00 €

00011 OFC ADM 1ª	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00011 OFC ADM 1ª	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
		TOTAL	886,48 €
00011 OFC ADM 2ª	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	705,00 €
00011 OFC ADM 2ª	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00011 OFC ADM 2ª	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
		TOTAL	876,73 €
00013 AUX ADM	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	696,00 €
00013 AUX ADM	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00013 AUX ADM	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
		TOTAL	866,98 €

PERSONAL DE ALMACEN

00015 JEFE ALMACEN	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	750,00 €
00015 JEFE ALMACEN	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00015 JEFE ALMACEN	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
		TOTAL	925,48 €
00016 JEFE SECCION	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	710,00 €
00016 JEFE SECCION	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00016 JEFE SECCION	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
		TOTAL	882,14 €
00021 OFICIAL 1ª	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	696,00 €
00021 OFICIAL 1ª	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00021 OFICIAL 1ª	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
		TOTAL	866,98 €
00021 OFICIAL 2ª	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	665,00 €
00021 OFICIAL 2ª	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00021 OFICIAL 2ª	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
		TOTAL	833,39 €
00021 MOZO ESPECIAL	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	662,00 €
00021 MOZO ESPECIAL	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00021 MOZO ESPECIAL	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
		TOTAL	830,14 €
00021 MOZO	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	631,00 €
00021 MOZO	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00021 MOZO	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
		TOTAL	796,56 €

PERSONAL DE SERVICIOS

00022 LIMPIAD	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	605,00 €
		TOTAL	561,38 €

PERSONAL DE TRANSPORTES

00023 CHOFER 1ª	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	696,00 €
00023 CHOFER 1ª	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00023 CHOFER 1ª	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
		TOTAL	866,98 €
00024 CHOFER 2ª	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	665,00 €
00024 CHOFER 2ª	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00024 CHOFER 2ª	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
		TOTAL	833,39 €

PERSONAL DE LOGISTICA

00023 JEFE LOGIST	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	710,00 €
00023 JEFE LOGIST	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00023 JEFE LOGIST	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
		TOTAL	882,14 €
00024 OFICIAL 1ª	SALARIO BASE	Fijo prorrateable 30	696,00 €
00024 OFICIAL 1ª	BENEFICIOS	Porcentaje	8,33 €
00024 OFICIAL 1ª	BENEFICIOS ASISTENCIALES	Fijo prorrateable 30	113,00 €
		TOTAL	866,98 €