

CONVENIO COLECTIVO 2004-2006 DE PQS CONSUMO, S.L.

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa «PQS Consumo, S.L.» (Código: 4103932), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2006.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo de la Empresa «PQS Consumo, S.L.» (Código: 4103932), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2006.

Segundo.—Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

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

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

Sevilla a 8 de octubre de 2004.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO (II) DEL PERIODO 2004-2006, DE PQS CONSUMO, S.L.

Asistentes:

Por la parte empresarial:

Don Eduardo Colomer Niessen.



Don Enrique Durán Belmonte.

Asesores:

Doña Emilia Pérez Montilla.

Don José Ruiz Ortiz.

Por la parte social:

Don Rafael Dorante Tinoco.

Don Antonio Naranjo Moreno.

Don Enrique Perea Pérez.

Asesora:

Doña Victoria Corro Bueno.

Reunidos el día 9 de julio de 2004, las personas al margen relacionadas en las dependencias de la empresa, para la negociación del II Convenio Colectivo, dando comienzo la reunión cuando son las 10.00 horas.

En las mismas, las partes muestran su conformidad con el nuevo Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.L., cuyo ámbito temporal se extiende desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006.

Sin más asuntos que tratar se procede a la firma del presente Acta de acuerdo.

Este Acta junto con sus copias y el texto del Convenio Colectivo será registrado en la Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico de Sevilla, para que le dé el trámite legal correspondiente y se mande publicar en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Las partes negociadoras del Convenio Colectivo, acuerdan anexar a la presente acta la formalización de ciertos pactos que no son propiamente materias del presente Convenio negociado.

En este sentido, las partes firmantes acuerdan:

Primero. Los trabajadores abajo relacionados modificarán su categoría profesional actual con efectos desde el próximo día 1 de enero de 2005, conforme a los datos que se reflejan a continuación:

— Fco. Javier Ramos Labrador aplicará la categoría de Profesional 2.^a





— José María Sánchez Romero aplicará la categoría de Profesional 2.^a

— Salvador Holgado Bertolet aplicará la categoría de Profesional 2.^a

Segundo. Como quiera que prestan servicios para esta empresa un grupo de trabajadores de carácter temporal y que vienen prestando los mismos de forma reiterada aunque sometidos a funciones con carácter eventual por la temporalidad, las partes acuerdan establecer que los trabajadores que se relacionan a continuación pasen a ser reconocidos por la empresa como trabajadores fijos discontinuos, con efectos a partir de la campaña 2005. La relación y escalafón queda como sigue:

Don Fco. Javier Megolla Torre.

Don Jose Antonio Muñoz García.

Don Miguel Ángel Pérez Figueroa.

Don Fco. Javier Portales Rodríguez.

Tercero. Asimismo, las partes de común acuerdo podrán modificar en todo o en parte lo relativo a la jornada en cuanto su distribución.

(Siguen varias firmas ilegibles)

CONVENIO COLECTIVO 2004-2006 DE PQS CONSUMO, S.L.

Artículo 1. Objeto y Ámbito Funcional

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa PQS-Consumo, S.L., y su personal, siendo el mismo la expresión del acuerdo libremente pactado por las partes en virtud de su autonomía colectiva, dentro del marco de las disposiciones legales reguladoras de esta materia en los ámbitos que se especifican en los siguientes artículos.

Artículo 2. Ámbito Territorial

El contenido de este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que PQS-Consumo, S.L., tenga establecidos, o establezca, dentro del territorio nacional durante su vigencia.

Artículo 3. Ámbito Personal

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal comprendido en los ámbitos funcional y territorial, tanto con contrato indefinido como con contrato de distinta naturaleza que aquel, salvo que aquellas cuestiones que, con relación a la duración de sus contratos, sólo sean de aplicación a los trabajadores fijos.



Artículo 4. Ámbito Temporal Vigencia

El Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos salariales se retrotraerán al 1 de enero de 2004. Su duración será hasta 31 de diciembre de 2006. La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes, y se deberá formular con una antelación mínima de dos meses a la fecha de terminación de su vigencia.

Deberá formularse por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la negociación o rescisión solicitada.

De no mediar denuncia por cualquiera de las partes, en las condiciones y términos establecidos anteriormente, el Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, y en todos sus términos, a partir del 31 de diciembre de 2006.

Artículo 5. Nulidad

En caso de que por la jurisdicción laboral, a instancia de la Autoridad Laboral o cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de los pactos del presente Convenio Colectivo, quedará sin efectos el artículo/s afectado/s, debiendo las partes constituir una nueva mesa negociadora en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, y/o resolución administrativa firme, al objeto de proceder a la renegociación del contenido de los preceptos afectados.

Artículo 6. Garantías Individuales («ad personam»)

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el presente Convenio; manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan por normas posteriores de carácter legal o convencional.

Artículo 7. Contratación y Empleo

Los tipos de contratación serán los vigentes según Ley y tendrán prioridad, a la hora de la contratación, los trabajadores que, habiendo pertenecido con anterioridad a la Empresa, fueron despedidos por causas objetivas, no imputables al trabajador, al amparo del art. 52.c) del ET, siempre y cuando reúnan los requisitos para el puesto de trabajo en cuestión que se tenga que cubrir. Los contratos eventuales por circunstancias de la producción, previsto en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, así como su desarrollo legal, que se realicen dentro del ámbito del presente Convenio podrán tener una duración máxima de 9 meses dentro de un periodo de 12 meses. Al amparo de lo previsto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por escrito, un periodo de prueba de 6 meses para técnicos y titulados y de 40 días para el resto de los





trabajadores.

Artículo 8. Excedencias

1. Voluntaria:

El trabajador que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 18 meses y no mayor de cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación del periodo concedido de excedencia, causará baja definitiva en la Empresa.

El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en su Centro de Trabajo.

Si no existiese vacante de su categoría profesional y sí de alguna inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante de su categoría, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

El personal acogido a la excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo después de agotada la anterior.

2. Forzosa:

Darán lugar, a la situación forzosa del personal fijo, cualquiera de las siguientes causas:

Nombramiento para cargo público o cargo electivo sindical en el ámbito provincial o superior, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que lo determina y otorgará derecho a ocupar el mismo puesto que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a efectos de antigüedad. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

3. Excedencia por maternidad y cuidado de familiares:

A) La excedencia por maternidad: El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de





nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso, darán fin a la anterior.

Esta opción sólo puede ser ejercitada por uno de los padres en caso de que ambos trabajen.

B) Excedencia por cuidado de familiares: También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, el personal para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retributiva.

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia por maternidad o por cuidado de familiares será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En todo caso se estará dispuesto a lo estipulado en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida laboral y familiar, así como cualquier normativa relativa a dicha maternidad.

Las mencionadas excedencias, deben solicitarse siempre por escrito del trabajador con una antelación de al menos quince días a la fecha de su inicio, debiendo recibir contestación el solicitante por parte de la empresa, igualmente por escrito, en el plazo de 5 días desde la recepción de la solicitud, de lo contrario se considerará estimada la misma.

Artículo 9. Ocupación del Personal

Sin perjuicio de lo establecido en otros artículos de este Convenio, en el caso de inactividad total o parcial de alguna o varias unidades organizativas, la Dirección de a empresa, dará ocupación efectiva a los trabajadores afectados por esta circunstancia, siempre que sea posible y exista vacante en puestos similares.

Si esta ocupación efectiva implicase cambio de régimen de trabajo, cuadrante de turno u horario, se respetarán todas las percepciones que el trabajador tuviera asignadas en la situación anterior si aquellas fueran superiores a las nuevas funciones que se le asignen.





Artículo 10. Movilidad Funcional

A los efectos de la movilidad funcional que se regula en el presente artículo, y por razón de la función que realizan, los trabajadores serán clasificados en las siguientes divisiones orgánicas:

Divisiones Orgánicas.

- Producción.
- Administración.
- Comercial.

Grupos profesionales:

Grupo profesional número 1

- Operario.
- Auxiliar administración.
- Promotor de ventas.

Grupo profesional número 2.

- Técnico de 2.^a
- Ayudante especialista

Grupo profesional número 3.

- Profesional 1.^a
- Profesional 2.^a
- Oficial administrativo 2.^a
- Oficial administrativo 3.^a

Grupo profesional número 4.

- Capataz 1.^a
- Capataz 2.^a
- Jefe administración 2.^aB





— Oficial administración 1.^ª

Grupo profesional número 5.

— Jefe Técnico de Planta

— Contramaestre

— Técnico 1.^ª

— Jefe administración 1.^ª

— Jefe administración 2.^ªA

— Jefe Área planificación

— Jefe Delegación

— Supervisor de ventas

— Delegado de ventas

— Técnico de ventas

— Técnico de imagen

Grupo profesional número 6

— Director de grupo.

— Jefe Área personal.

— Director de Área.

— Gerente de división.

— Jefe Área imagen.

Grupo profesional número 0

— Director General

En relación a la descripción y tareas que engloba cada categoría profesional nos remitimos a las establecidas en el Convenio Colectivo anterior con vigencia 2002-2003.

Desaparecen para el año 2004, las categorías de Reponedor, Envasador, Vendedor senior, Técnico de ventas junior, Jefe de línea, Técnico de productos,





Gerente de delegación, Jefe Técnico, Subdirector de área y Director de marketing; la categoría de Técnico de ventas senior queda absorbida por Técnico de ventas, las categorías de Jefe administración 1.ª A y Jefe administración 1.ª B quedan absorbidas por Jefe administración 1.ª, la categoría Jefe de área administrativa queda absorbida por Jefe área de personal, la categoría Técnico de publicidad queda absorbida por Técnico de imagen, y las categorías de contraamaestre 1.ª, 2.ª y 3.ª, quedan absorbidas por contraamaestre. Con carácter excepcional, para el año 2006 la categoría Oficial Administrativo 3.ª queda absorbida por Oficial Administrativo 2.ª

Artículo 11. Movilidad Geográfica

El personal no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto, de la misma empresa, que exijan cambios de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen. En el supuesto indicado, se procederá conforme a la legislación vigente, si bien la empresa garantizará al trasladado todos los derechos que tuviesen adquiridos, así como cualesquiera otros que, en el futuro, pudieran establecerse. En todo caso, salvo que en la empresa se hubiera establecido por acuerdo genérico o específico con los representantes de los trabajadores un sistema de compensación distinto, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Locomoción del interesado y familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres y una indemnización en metálico igual a tres meses de salario real. La empresa vendrá a facilitar al trasladado las ayudas necesarias para poder acceder al disfrute de una vivienda de características similares a las que viniera ocupando y, abonará la diferencia de renta en más, si la hubiere en relación con la que viniera satisfaciendo dicho trabajador.

En los supuestos de traslado que no impliquen cambio de residencia habitual, las partes se comprometen, en el momento de producirse dicha circunstancia, a negociar las condiciones laborales y económicas que regirán en este supuesto.

En ambos casos, tanto si el traslado implica cambio de domicilio o no, deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales y sindicales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, todo ello sin perjuicio de las competencias reconocidas a los representantes unitarios en la legislación vigente en esta materia.

Artículo 12. Ascensos

Para el ascenso de los trabajadores, se creará una Comisión Mixta, formada por la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, cuyas resoluciones no serán vinculantes. Se analizarán las solicitudes y, en base al sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias:

adecuada titulación, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo,

historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional, etc.

Artículo 13. Formación Profesional

De conformidad con lo prevenido en el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar la formación y promoción profesional de los trabajadores, el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, organizados por la propia empresa u otros organismos; concretamente el trabajador tiene derecho:

A) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia en la elección de turnos de trabajo, cuando curse con regularidad dichos estudios.

B) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a los cursos de formación profesional o la concesión del permiso oportuno para la formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

C) Para los casos en que la formación haya de ser impartida fuera de la jornada de trabajo, siempre que la asistencia al curso sea a requerimiento de la empresa, y aceptada voluntariamente por el trabajador:

Primero. La empresa facilitará medio de transporte de ida y vuelta desde el punto que más convenga, hasta el lugar donde se imparta el curso. De no poder facilitar los medios de transporte, se abonará el correspondiente kilometraje al precio vigente conforme al la Ley del Impuesto del IRPF.

Segundo. Cuando el inicio o la terminación de la acción formativa impida al trabajador desplazarse a su domicilio para efectuar la comida, esta será por cuenta de la empresa, cuyo abono estará sujeto a la tabla que para tal concepto se prevea.

Tercero. Siempre que sea por requerimiento expreso de la empresa, la mitad del tiempo empleado se computará como jornada de trabajo.

Artículo 14. Jornada de Trabajo

Durante la vigencia del Convenio, la jornada anual será de

1.748 horas para el año 2004, 1.740 horas para el año 2005 y

1.736 horas para el 2006. Estas serán horas efectivas reales de trabajo.

Artículo 15. Horas Extraordinarias



El valor de la hora extraordinaria se calculará sobre el salario hora individual, a la que se adicionará para todo el personal un recargo del 75 por ciento, excepto para las trabajadas en domingos o festivos, cuyo recargo será del 150 por ciento.

La compensación se realizará preferentemente por tiempo de descanso, aunque se puede acordar con la Dirección su abono económico. En la nómina de cada trabajador deberá figurar la cantidad total percibida durante este periodo de tiempo con ocasión de la realización de horas extraordinarias, así como también su número. Lo no regulado en el presente artículo, será de aplicación el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Licencias y Permisos Retribuidos

El trabajador, previo aviso con la posible antelación y posterior justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que se expone a continuación.

1. quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Tres días laborables por nacimiento o adopción de hijos, que podrán ser prorrogados a dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, superior a 100 kilómetros.
3. Tres días laborables en caso de grave enfermedad, hospitalización o fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o persona que conviva y dependa del trabajador, y dos días en caso de abuelos, nietos y hermanos. En ambos casos, del trabajador y su cónyuge. Estos días podrán ser alternos si así lo solicita el trabajador. Este permiso podrá ser prorrogado hasta cuatro días cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, superior a 100 kilómetros.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, primera comunión o bautizo de hijos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
5. Un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
7. Por exámenes para la obtención de un título profesional en centro oficial y oficialmente reconocido, con la obligación de presentar el correspondiente justificante de examen, los días necesarios para concurrir a los mismos en las oportunas convocatorias.





8. Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia de consulta médica ambulatoria en horas de trabajos, se concederá el permiso por el tiempo necesario, debiendo justificarse la ausencia con el correspondiente volante médico.

Así mismo, en el caso de que algún trabajador tuviera hijo o cónyuge disminuido físico, psíquico o sensorial, que conviva con él, y tenga que acudir a revisión médica, se concederá el tiempo necesario a tal fin.

En cuanto a lo señalado en los números 2 y 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de la concesión.

Artículo 17. Vacaciones

La duración de las vacaciones anuales, será de 23 días laborables, compensándose con días de asuntos propios el número de horas pactadas que excedan de la jornada anual, adecuándose a los calendarios de las distintas delegaciones o centros de trabajo.

Si durante el periodo de disfrute de las vacaciones, un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente que exija su hospitalización, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de la baja y el alta, ambos incluidos, debiendo presentar los oportunos justificantes.

Así mismo, el disfrute de las vacaciones se podrá fraccionar de forma que, al menos quince días laborables, sean ininterrumpidos en el periodo comprendido entre los meses de junio a septiembre. Teniendo en cuenta dichos criterios se programarán, al menos, con dos meses de antelación todos los periodos de disfrute de vacaciones.

En ningún caso se podrán pagar las vacaciones.

Artículo 18. Calendario Laboral

La Dirección de la empresa, junto con los Representantes de los Trabajadores, confeccionará, en el plazo de un mes a partir del calendario laboral oficial, el correspondiente para el año natural.

Artículo 19. Regímenes de Trabajo

Los regímenes de trabajo en la Empresa son los siguientes:

A) Régimen de trabajo a turnos.

B) Régimen de trabajo a jornada continua.

C) Régimen de trabajo a jornada partida.

Los regímenes de trabajo en la empresa indicados a continuación, serán de aplicación, salvo los pactos específicos, que pudieran alcanzarse en los centros de trabajo, en esta materia, con los representantes de los trabajadores.

A. Régimen de trabajo a turnos.

El sistema de trabajos a turnos será de la siguiente forma:

Dos turnos continuos rotativos con descansos en sábados, domingos y festivos en turnos de mañana de 7.00 a 15.00 horas y tarde de 14.00 a 22.00 horas, para el ejercicio 2004.

En el ejercicio de 2005, durante los meses de enero a septiembre inclusive, permanecerá el mismo horario que el anterior.

De octubre de 2005 a enero de 2006, y de agosto a diciembre de 2006, citados inclusive, mediante el siguiente horario, mañana de 7.00 a 14.45 horas y tarde de 14.15 a 22.00 horas.

Desde febrero hasta julio de 2.006, ambos inclusive, en jornada de mañana de 7.00 a 15.00 horas y tarde de 14.00 a 22.00 horas.

B. Régimen de trabajo a jornada continua.

Nos remitimos a los periodos y duración especificados en el apartado anterior.

C. Régimen de trabajo a jornada partida.

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes acuerdan el siguiente horario para la prestación de los servicios en el sistema de trabajos a jornada partida: mañanas de 9.00 a 14.00 horas, tardes de 15.15 a 18.30 horas, en el ejercicio 2004. En el ejercicio de 2005, durante los meses de enero a septiembre inclusive, permanecerá el mismo horario que el anterior. De octubre de 2005 a enero de 2006, y de agosto a diciembre de 2006, citados inclusive, el horario es mañanas de 9.00 a 14.00 horas y tardes de 15.15 a 18.15 horas. De febrero a julio, ambos inclusive, de 2006, mañanas de 9.00 a 14.00 horas y tardes 15.15 a 18.30 horas.

Artículo 20. Sistema Retributivo

La estructura retributiva será la siguiente:

A) Salario Base: Es el concepto que representa el nivel salarial del trabajador derivado de su grupo y categoría profesional, por su jornada efectiva de trabajo.



B) Plus de Antigüedad: Se establece el mismo en la cuantía referida a continuación por cuatro años de servicio prestados en la empresa. El importe de cada cuatrienio comenzará a percibirse desde el día primero del mes de su vencimiento.

El importe anual de este concepto se abonará en las mensualidades y en las pagas extras reglamentarias. La cuantía será la siguiente:

— Para el año 2004,	20,11.—euros/mes
— Para el año 2005,	20,72.—euros/mes
— Para el año 2.006,	21,34.—euros/mes

Estas cantidades son el resultado de incrementar en un 3% anual, el precio del año 2003. Si el IPC real, a final de cada ejercicio, supera dicho 3%, la empresa abonará la diferencia, con efectos retroactivos.

C) Gratificaciones Extraordinarias: Se establecen las siguientes pagas extraordinarias, que se abonarán en las siguientes fechas:

a) Paga extraordinaria de marzo:	15 de marzo
b) Paga extraordinaria de verano:	15 de junio
c) Paga extraordinaria de navidad:	15 de diciembre

Las mismas se abonarán a razón de treinta días de salario base, antigüedad, prima de responsabilidad (a quien corresponda dicha prima), plus tóxico (a quien corresponda dicho plus) y plus oficina (a quien corresponda dicho plus).

D) Paga de Beneficios: La paga de beneficios o extraordinaria de septiembre tiene una cuantía base consolidada de 180,30.—euros, aún e incluso en los supuestos que la empresa no alcanzase beneficios.

En los supuestos que la empresa alcanzase beneficios después de impuestos en cuantía superiores al gasto de personal, se incrementaría la paga de beneficio en los porcentajes siguientes sobre su base:

Si beneficio supera la cuantía del 10% del gasto de personal, el 30% de incremento sobre la base.

Si beneficio supera la cuantía del 20% del gasto de personal, el 60% de incremento sobre la base.



Si beneficio supera la cuantía del 30% del gasto de personal, el 90% de incremento sobre la base.

Si beneficio supera la cuantía del 40% del gasto de personal, el 110% de incremento sobre la base.

Si beneficio supera la cuantía del 50% del gasto de personal, el 130% de incremento sobre la base.

Si beneficio supera la cuantía del 60% del gasto de personal, el 150% de incremento sobre la base.

Si beneficio supera la cuantía del 70% del gasto de personal, el 170% de incremento sobre la base.

Si beneficio supera la cuantía del 80% del gasto de personal, el 190% de incremento sobre la base.

Si beneficio supera la cuantía del 90% del gasto de personal, el 210% de incremento sobre la base.

Si beneficio supera la cuantía del 100% del gasto de personal, el 230% de incremento sobre la base.

E) Plus de Transporte: En concepto de compensación de gastos de locomoción al centro de trabajo, los trabajadores percibirán, durante la vigencia de este Convenio, la cantidad de 92,04.—euros/mensuales, para el primer semestre de 2004,

93,84.—euros/mensuales, para el segundo semestre de 2004,

95,73.—euros/mensuales para el 2005, y 98,60.—euros/mensuales para el 2.006.

Estas cantidades son el resultado de incrementar el precio de 2003 en un 2% anual, para el primer semestre del año 2004, y el 3%, el resto de los períodos. Si el IPC real, al final de cada ejercicio, supera dicho 3%, la empresa abonará la diferencia de las cantidades devengadas desde el 1 de julio de 2004 en adelante. A las cantidades devengadas por este concepto desde el 1 de enero a 30 de junio de 2004, no se les aplicará actualización de IPC alguna.

F) Plus toxicidad, penosidad y peligrosidad. El personal obrero, en razón de las características del puesto de trabajo o forma de realizar su actividad profesional, que compone conceptualmente distinta del trabajo corriente, referido al personal de almacén y envasado concretamente, percibirá un plus por la cuantía y períodos siguientes:

Para el año 2004, se percibirá por valor de 72,12.—euros mensuales, según lo





pactado en el Convenio aprobado para los pasados años 2002 y 2003.

Para el año 2005, se percibirá por valor de 74,28.— euros/mensuales y para el 2.006 se percibirá por valor de 76,51.—euros/mensuales. Si el IPC real de los años 2005 y 2.006, superan el 3%, la empresa abonará con efectos retroactivos la diferencia, respectivamente.

G) Plus compensatorio de oficina: El personal de oficina, en función a la situación de trabajo a la que está sujeto, y en compensación al detrimento de salud física que sufre (pérdida de visión ocular, cefaleas, lumbalgias, ciáticas, etc.) se verá compensado con un plus por la cuantía y períodos siguientes:

Para el año 2004, se percibirá por valor de 18,57.—euros mensuales.

Para el año 2005, se percibirá por valor de 19,12.—euros mensuales.

Para el año 2006, se percibirá por valor de 19,70.—euros mensuales.

Estas cantidades son el resultado de incrementar en un 3% anual, el precio del año 2003. Si el IPC real, a final de cada ejercicio, supera dicho 3%, la empresa abonará la diferencia, con efectos retroactivos.

H) Plus de Nocturnidad: Es el plus de carácter no consolidable que se percibe en el caso de que, por determinadas circunstancias excepcionales, un trabajador adscrito al régimen de trabajo a jornada normal, o a un régimen de turnos de mañana y tarde, trabaje de noche; entendiéndose como tal el tiempo comprendido entre las 22.00 y 06.00 horas, cuyo importe asciende a 1,80.—euros para el 2004, 1,85.—euros para el 2005 y 1,90.—euros para el año 2.006.

Si el IPC real de los años 2005 y 2.006, superan el 3%, la empresa abonará con efectos retroactivos la diferencia, respectivamente.

I) Plus de llamada: Es el plus de carácter no consolidable que percibirá el personal de mantenimiento. Este plus lo recibirá el trabajador si, en horario distinto al de su jornada normal, tuviera que acudir a alguna planta de forma urgente, en cuantía superior a 18.03.—euros más el abono de las horas extras que se realicen, percibiendo como mínimo el importe de tres horas extras.

J) Plus de jornada de tarde: Es el plus de carácter no consolidable que se percibe por realizar el trabajo en jornada de tarde, de 14.00 a 22.00 horas, siempre que el trabajador afectado esté adscrito a un régimen de trabajo a turno.

El importe de este plus será de 6.01.—euros devengadas por tarde efectivamente trabajada para el año 2004, 6,19.— euros para el 2005 y 6,37.—euros para el 2.006.



Si el IPC real de los años 2005 y 2006, superan el 3%, la empresa abonará con efectos retroactivos la diferencia, respectivamente.

Se confeccionará, al inicio de cada año, un cuadrante de turnos del personal adscrito a ello. Dicho cuadrante podrá ser modificado previa consulta a los representantes de los trabajadores.

Artículo 21. Incremento Salarial

Salario Base:	
Año 2004:	IPC real al final del ejercicio + 0,4%
Año 2005:	IPC real al final del ejercicio + 0,5%
Año 2006:	IPC real al final del ejercicio + 0,5%

En las tres anualidades anteriores, el porcentaje de IPC real final más el porcentaje añadido en cada uno de los años tendrá como tope el 3%, de tal manera que si conocido el IPC real final resultante, y añadido el porcentaje pactado en cada una de las anualidades, se superase el 3%, se aplicará como incremento salarial el 3%. Cuando el IPC real final supere por sí sólo el 3% se aplicará como incremento salarial real el % real al que ascienda el IPC real final.

El incremento salarial para la prima de responsabilidad (a quien corresponda dicha prima), será el IPC real de cada ejercicio.

Artículo 22. Complementos Salariales en IT

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral - enfermedad profesional, enfermedad común o maternidad, salvo que las prestaciones que el trabajador perciba de la Seguridad Social fueran superiores, la empresa complementará aquellas desde el primer día hasta el 100% del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria, con el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

Artículo 23. Prendas de Trabajo

La Empresa proveerá, con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo: monos, batas, calzado, gafas, etc., como mínimo, dos veces al año.

Así mismo, será obligatorio para la Empresa dotar de ropa y calzado impermeables, así como ropa de abrigo, al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvia frecuente, y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos. Dichas prendas no





serán consideradas propiedad del trabajador. En consecuencia, para su reposición, este deberá entregar la prenda usada si se lo solicita la Empresa.

Artículo 24. Beneficios Extrasalariales

Cada trabajador de plantilla poseerá un seguro de vida contratado por la Empresa con una entidad aseguradora, por importe de 18.030,36.—euros de indemnización por muerte o invalidez permanente absoluta; 36.060,73.—euros, de indemnización por muerte o invalidez permanente absoluta, si la causa es producida por contingencia profesional (accidente laboral y/o enfermedad profesional); y de 18.030,36 euros de indemnización, acumulativos a cualquiera de los casos anteriores, para el supuesto de accidente de circulación, independientemente de la categoría laboral del trabajador, y cuyo coste soportará íntegramente la Empresa. Los trabajadores tendrán derecho a tal seguro de vida una vez pasado el tercer mes de estancia en la Empresa, independientemente de su categoría profesional y del tipo de contrato laboral.

Premio de vinculación:

Los trabajadores que lleven un mínimo de veinte años en la Empresa recibirán, por una sola vez, el importe de dos mensualidades de salario base más antigüedad de su categoría profesional, como premio a la fidelidad.

Ayuda por jubilación:

Los trabajadores que, al tiempo de jubilarse, estando trabajando en PQS-Consumo, S.L., conforme a lo establecido en la Ley 26/1985, y Real Decreto 1647/1997, de 31 de octubre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del sistema de la Seguridad Social, y acrediten como mínimo 15 años de antigüedad, percibirán una gratificación, por una sola vez, consistentes en dos mensualidades del importe bruto del último recibo de salarios.

Los trabajadores que tuviesen cumplidos 64 años y que estuvieran en disposición de acceder a la jubilación anticipada, podrán hacerlo de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, obligándose las partes al cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1.194/1985 de 17 de julio.

Premio de nupcialidad:

A todo el personal que contraiga matrimonio se le abonarán 360,61 euros en efectivo por una sola vez. Para tener derecho a este premio, será necesario poseer una antigüedad en la empresa de, al menos, doce meses.

Bolsa de Navidad:



Anualmente, y en vísperas de Navidad, la Empresa entregará a cada trabajador una bolsa de artículos navideños, o su equivalente en metálico de 78,00 euros para el año 2004, de 84,00 euros para el año 2005 y de 90 euros para el año 2006.

Su coordinación dependerá del Comité de Empresa.

Préstamos:

La Empresa destinará a la concesión de préstamos o anticipos la cantidad de 42.070,12 euros. La concesión de estos anticipos deberá ser aprobada por 2 de los Directivos de la empresa, y la cantidad no podrá sobrepasar la suma de cuatro mensualidades de emolumentos brutos. Los préstamos devengarán el interés legal del dinero vigente a principio de cada año.

Seguro de responsabilidad civil:

La Empresa dispondrá de un Seguro de Responsabilidad Civil frente a terceros, derivada del ejercicio de los cometidos encomendados por la Empresa dentro de su ámbito.

Artículo 25. Régimen de Faltas y Sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones conforme al siguiente cuadro:

A. Faltas Leves.

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de poderlo efectuar.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.





7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29, de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física y la salud de los trabajadores.

B. Faltas Graves.

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o la Agencia Tributaria. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta grave.
4. Entregarse a juego o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo, que afecta a la buena marcha del servicio.
9. la imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la Empresa.





12. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

13. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

C. Faltas muy Graves.

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

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

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos propiedad de la Empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación de fondos cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta, desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por lo Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar, a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y sus subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.



12. El originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. 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.
14. El abuso de autoridad por parte de los jefes, será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
15. El acoso sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajo de la persona objeto del mismo.
16. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 26. Prescripción

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá par las faltas leves a los diez días; para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 27. Graduación de Faltas

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos:

— Faltas leves:	tres meses
— Faltas graves:	seis meses
— Faltas muy graves:	doce meses

Artículo 28. Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente

Primero. Principios generales: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 50/98, de 30 de diciembre, el personal, tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales y la obligación del uso por los trabajadores de los medios de protección facilitados, frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección, la





empresa garantizará la seguridad y salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y en caso necesario, entregará con carácter previo un protocolo de actuaciones para evitar los riesgos laborales.

Segundo. Participación del personal: Los Delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la empresa, y de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento de las competencias y facultades de los delegados de prevención, están definidos en los arts. 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité de seguridad y salud laboral, y las que se acuerden del reglamento que se elabore por la empresa y el Comité.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo, de acuerdo con la siguiente escala:

— En los centros de 50 a 100 trabajadores:	2 Delegados de prevención
— En los centros de 101 a 500 trabajadores:	3 Delegados de prevención

Los Delegados de Prevención recibirán la formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para la cual se establecerán programas al efecto. Estos programas de formación se consultarán en el seno de los Comités de seguridad y salud laboral, pudiéndose incluir dentro de los mismos, si se juzgan convenientes las acciones formativas promovidas directamente por las Organizaciones Sindicales o Patronales, y ello de conformidad con la Dirección de la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones en el centro de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus competencias y facultades están recogidas en el art. 39 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales.

Tercero. Medio Ambiente.

El incremento de la preocupación social por todos los temas relacionados con el medio ambiente, obliga a la empresa a continuar en la mejora de la gestión medioambiental y a extremar el cuidado para que no se produzcan daños al medioambiente que nos rodea.

Igualmente, constituye hoy una problemática de indudable interés sindical y, por tanto, parece conveniente hacer un desarrollo concreto de esta materia, que





permita conocer y salvaguardar el posible impacto medioambiental, tanto desde la perspectiva interna como externa de la empresa, por lo que ambas partes acuerdan:

1. En cada centro de trabajo, a través de la Representación de los Trabajadores y Sindical, se facilitará información:

— De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.

— De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

— De los acuerdos o decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo, relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.

— Del desarrollo legislativo autonómico, nacional y comunitario sobre medio ambiente.

2. La Representación de los Trabajadores y Sindical de cada centro de trabajo, podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental, mediante variaciones en las instalaciones o en la forma de operar en las mismas.

3. Se establecerán programas de formación específica para estas materias, que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

4. En el Comité Intercentros de Seguridad y salud se informará de todos estos aspectos referidos al conjunto de la Empresa, así como de la política medioambiental diseñada por la empresa de su evolución.

Artículo 29. Comisión Mixta

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

Artículo 30. Composición

La Comisión Mixta estará integrada de forma paritaria, por tres representantes de los trabajadores y tres representante de la Empresa. Entre todos ellos elegirán uno o dos secretarios.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Dichos asesores serán designados libremente por cada uno de las partes.





Artículo 31. Procedimiento

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta, revestirán el carácter de ordinario o extraordinario. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y, en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integren.

Artículo 32. Funciones

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que la Comisión Mixta entenderá, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en la Empresa por la aplicación o interpretación derivada del mismo.

En los supuestos en los que legalmente convocada la Comisión, no se reúna la misma, en el plazo de quince días, cualquiera que fuese la causa, o no se dicte resolución en el plazo indicado en el artículo 32, quedará abierta la vía administrativa y/o jurisdiccional a los efectos oportunos.

Artículo 33. Derechos Sindicales

A efectos de lo establecido en el presente Convenio se entenderá por representantes de los trabajadores a los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y delegados sindicales reconocidos en este artículo.

1. Comité de Empresa y delegados de personal: Los Comités de empresa y delegados de personal, tendrá, entre otros, los derechos y funciones establecidos en el presente Convenio Colectivo, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

Garantías de los representantes del personal:

Además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, lo/as representantes del personal dispondrán de un derecho de crédito de horas mensuales retribuidas para cada miembro del Comité o delegado de personal de veinte horas mensuales, salvo condiciones más favorables que pudieran pactarse.

Dichas horas mensuales serán acumulables trimestralmente en cada centro de trabajo, en uno o varios representantes de los trabajadores del mismo centro, sin rebasar el máximo total de horas, pudiéndose en su caso, limitar tal acumulación si se justificasen causas organizativas que puedan originar efectos importantes en el funcionamiento de algún servicio.





2. Secciones Sindicales:

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en las empresas en los términos establecidos en la LOLS. Se reconoce un delegado sindical a nivel de centro por cada sección sindical constituida, en aquellos centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores.

Estos tendrán las mismas garantías que los miembros del Comité de empresa, siendo el crédito horario acumulable trimestralmente en cada centro de trabajo con el de los miembros del comité que representen a su central sindical.

La empresa facilitará para utilización de cada una de las secciones sindicales más representativas de conformidad con la LOLS, un local adecuado donde puedan desarrollar actividades, así como tableros de anuncios que posibiliten fácil y adecuada comunicación con sus afiliados. No obstante, el local podrá ser único de utilización conjunta cuando razones de disponibilidad así lo justifique.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, cuando lo solicite el sindicato del trabajador afiliado, siempre con la conformidad del interesado. En caso, de desafiliación, se usará el mismo procedimiento. En este sentido, mensualmente, se facilitará al delegado sindical correspondiente la relación nominal e importe de las cuotas transferidas.

Funciones y derechos de los delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato al que representan y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la dirección de la empresa.
2. Recibir la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.
3. Asistir con voz y sin voto a las reuniones del Comité, así como a las del Comité de seguridad y salud y resto de las reuniones de las comisiones de trabajo, en materia de su competencia, en el ámbito del centro.
4. Ser oídos previamente a la adopción, por la dirección de la Empresa, de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones graves y muy graves de éstos últimos, siempre que a la empresa le conste la condición de afiliado del trabajador afectado.
5. Convocar y celebrar reuniones con los afiliados y trabajadores en general, con notificación previa a la Dirección del centro, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal de la empresa.





Cargos sindicales:

Quienes ostenten cargos sindicales a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a:

— Al disfrute de permisos no retributivos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

— A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo, y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse al trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de su cese.

— A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la empresa y sin interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 34. Los Comités de Empresa,

Delegados de Personal y los delegados sindicales, tendrán entre otras las siguientes funciones y derechos:

1. Recibir información por parte de la empresa acerca de las previsiones sobre celebración de nuevos contratos laborales, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación laboral.

2. Recibir, trimestralmente, información sobre la marcha general del centro.

3. Recibir, semestralmente, información sobre la marcha general de la sociedad.

4. Información mensual sobre la realización de horas extraordinarias en cada centro, para que las comisiones paritarias creadas al efecto, traten las causas y planteen soluciones.

5. Información bimensual de los índices de absentismo que se hayan producido en los centros con expresión de sus causas.

6. Información anual acerca de la situación de la empresa, en cuanto a producciones, ventas, situación financiera, recursos humanos, inversiones, etc.

7. Información anual de la masa salarial desglosada.

8. Información sobre cambio de titularidad de la empresa.

9. Información sobre rescisión o suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o derivadas de fuerza mayor.



10. La empresa entregará a la representación de los trabajadores y a la representación sindical en cada centro de trabajo, una copia básica del contrato que contendrá información sobre:

- Tipo y objeto del contrato.
- Duración.
- Período de prueba.
- Salario base, jornada y vacaciones.
- Grupo/categoría profesional.
- Fecha de formalización.
- Normativa específica de aplicación.

Sobre los anteriores puntos, se especificará la información y declaraciones necesarias que vengan exigidas por la legislación vigente y, especialmente, que garanticen el cumplimiento empresarial de los requisitos legales y convencionales de aplicación al caso.

Tanto la entrega de la copia básica, como sus posibles prórrogas o denuncias, se notificarán a la representación de los trabajadores y sindical dentro del plazo de diez días previstos en la Ley.

La propuesta de liquidación que se entregue al trabajador con ocasión del preaviso de la extinción del contrato o de su denuncia, contemplará las cantidades adecuadas por conceptos.

La firma de finiquitos se hará en presencia de un representante de los trabajadores, si así lo solicita el trabajador correspondiente.

En caso, contrario, se hará constar en la firma del mismo.

11. Funciones de orientación, propuesta y emisión de informes en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo; y de negociación de conformidad con la legislación vigente y lo establecido en este Convenio.

Para los supuestos de implantación de nuevos sistemas de trabajo, o nuevas tecnologías, se procederá siempre mediante el sistema de información previa a la representación de los trabajadores y a la sindical, que en caso de no estar de acuerdo, y sin perjuicio de que la puesta en marcha no sufra retraso, acudirán al procedimiento ante la comisión mixta de este Convenio Colectivo.

12. La empresa entregará, al final de cada año, detalle de las plantillas de su





personal, por unidades orgánicas o departamentos y categorías profesionales.

13. En los supuestos de amortización de vacantes, se informará, en cualquier caso, de las razones argumentales que la motivan.

En el seno de la Comisión Mixta de este Convenio, se analizará y examinará anualmente la evolución de la plantilla del año anterior, las previsiones para el año siguiente con relación a la misma, así como la utilización de las diversas modalidades de contratación.

14. En los supuestos de inactividad total o parcial de alguna o varias unidades organizativas, la dirección informará de estas circunstancias, con la antelación suficiente, a la representación legal y sindical de los trabajadores, los cuales elaborarán informe, el cual si fuera desfavorable, en su caso, las partes acudirán al procedimiento voluntario ante la comisión mixta de este Convenio Colectivo.

15. En los supuestos de movilidad geográfica, impliquen o no cambio de domicilio, se dará información previa a la representación unitaria y sindical de los trabajadores y al personal afectado en un plazo mínimo de treinta días antes de la efectividad de la medida.

16. En los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, tanto de carácter individual como colectivo, se informará y analizarán previamente con la representación legal y sindical de los trabajadores, a fin de evaluar tanto las causas que pudieran motivarla, como las consecuencias que se pudieran derivar.

17. Una vez aprobados los planes anuales de formación específicos, la Dirección informará a la representación unitaria y sindical de los trabajadores, sobre el desarrollo del mismo para su control y seguimiento.

Disposiciones

Disposición adicional primera:

En todo lo no establecido en el presente Convenio, estará a lo dispuesto en el Ordenamiento jurídico vigente y, de forma específica, en el Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por R.D Legislativo 1/95, de 24 de marzo.

Disposición adicional segunda:

La Comisión Mixta analizará la aplicación y vigencia, en su caso, de posibles conceptos o condiciones no regulados en el presente Convenio, que con carácter excepcional pudieran estar en algún centro de trabajo.

