

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DORMA DISEÑO, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para DORMA DISEÑO, S.L. de Torres, en Jaén, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 17 de abril de 2012, suscrito por la Comisión Negociadora el día 22 de marzo de 2012, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

ESTA DELEGACIÓN PROVINCIAL, ACUERDA:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Jaén, 19 de abril de 2012. LA DELEGADA PROVINCIAL DE EMPLEO. Por Ausencia Decreto 21/1985, de 5 de Febrero, SECRETARIA GENERAL, M.ª DEL MAR HERREROS HUETA.

Lo que se comunica a efectos de notificaciones, conforme a lo dispuesto en el Art. 58 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero, advirtiéndole que la misma no agota la vía administrativa, pudiéndose interponer recurso de alzada.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DORMA DISEÑO, S.L.

En la sede social de la empresa Dorma diseño, S.L., sita Torres (Jaén) en la carretera de Mancha Real a Torres, km. 2,4, siendo las 19:30 horas del día 22 de Marzo de 2012, reunida la mesa negociadora de dicho convenio, que se constituyó el día 16 de Marzo del presente, formada por:

- D. JESÚS CANO CASAS, con D.N.I. núm. 25.964.912-M, en representación de la empresa Dorma diseño, S.L., con C.I.F. B23225402.
- D. MARTÍN JIMÉNEZ OLMO, con D.N.I. núm. 25.951.780-Y, en calidad de representante legal de los trabajadores de la empresa.

Y estando presentes, en calidad de invitados oyentes, el resto de trabajadores de la empresa. Se ultiman las deliberaciones sobre el borrador del convenio,



quedando redactado y aprobado tal y como se relaciona a continuación, y se delega en la persona de don Jesús Cano Casas, para que una vez firmado, se eleve a la Autoridad Laboral competente, tal y como se indica en el punto 2 del artículo 90 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, y para que se proceda a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, tal y como se indica en el punto 3 del mismo artículo 90 antes mencionado.

Y sin más que tratar en dicha reunión se procede a la firma por parte de los dos miembros de la mesa negociadora en el lugar y fecha arriba indicados. Fdo. Martín Jiménez Olmo / Fdo. Jesús Cano Casas

Título I. Disposiciones Generales

Capítulo I Partes Firmantes, Legitimación y Eficacia

Artículo 1. Partes Signatarias

Son partes firmantes del presente convenio de empresa, de una parte, en representación empresarial, D. JESÚS CANO CASAS, en concepto de Administrador de DORMA DISEÑO, S.L., y de otra, D. MARTÍN JIMÉNEZ OLMO, en concepto de representante legal de los trabajadores de dicha empresa.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 2. Eficacia y Alcance Obligacional

Dada la naturaleza normativa del Artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y modificada por Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero, en sus puntos 1, 2 y 3; el presente Convenio obliga a todos los trabajadores y a la parte empresarial de la firma DORMA DISEÑO, S.L.

El presente convenio, según el apartado 1 del artículo 84 de la Ley antes expresada y modificada por el Real Decreto-ley 3/2012, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto durante su vigencia.

Artículo 3. Principio de Jerarquía

Las condiciones que establecen este convenio de empresa tendrán prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico, provincial o de ámbito inferior en las materias que explica el apartado 2 del artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto

Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo y modificado por Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de Febrero.

En lo no pactado en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo II. Ámbitos de Aplicación

Artículo 4. Ámbito Funcional

El presente Convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento para la empresa DORMA DISEÑO, S.L., para todo el personal contratado en la planta de producción sita en la carretera de Mancha Real a Torres, km. 2,4 de TORRES (Jaén), y para cualquier otra delegación o planta de producción que pudiera tener dicha empresa en el futuro, relacionada con la fabricación, distribución y venta de mobiliario para el hogar.

Artículo 5. Ámbito Personal

La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todos los trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo anterior.

Se excluye del presente Convenio el personal de alta dirección. Este personal es de libre designación por la Dirección de la empresa y su relación laboral especial se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que resulte de aplicación.

Igualmente, está excluido el personal que desempeñe el cargo de Administrador, de Consejero, o de alta gestión de la empresa. Si un alto cargo no ha sido contratado como tal, sino que accede al cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo.

Artículo 6. Ámbito Territorial

Este Convenio de empresa será de aplicación en la planta de producción sita en la carretera de Mancha Real a Torres, km. 2,4 de TORRES (Jaén), y para cualquier otra delegación o planta de producción que pudiera tener dicha empresa en el futuro, relacionada con la fabricación, distribución y venta de mobiliario para el hogar en todo el territorio del Estado español, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Ámbito Material

El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos, sustituyendo íntegramente en los mismos al III Convenio Estatal de la



Madera y el Mueble, así como al Convenio colectivo, de ámbito sectorial, para Industrias de la Madera y el Corcho de la Provincia de Jaén, y comprende y desarrolla todas las materias reservadas a la negociación colectiva del ámbito de empresa y que se relacionarán en puntos sucesivos.

Artículo 8. Ámbito Temporal

Las normas contenidas en el presente Convenio de Empresa empezarán a regir a partir del día siguiente a su firma, retrotrayéndose sus efectos al día 1 de Marzo de 2012, y su vigencia finalizará el 28 de Febrero de 2013, comprometiéndose ambas partes a iniciar, dos meses antes de su finalización, las negociaciones para concertar el siguiente que lo sustituya.

A fin de evitar vacío normativo, denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose las normativas hasta la entrada en vigor del Convenio que lo sustituya.

Capítulo III. Vinculación, Denuncia y Prórroga

Artículo 9. Vinculación a La Totalidad

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará en suspenso.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado, en el plazo máximo de 30 días desde su constitución. Si en el plazo de cuarenta y cinco 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 negociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 10. Procedimiento de Denuncia Para Revisión del Convenio

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente en la fecha de finalización de la vigencia pactada.

No obstante con dos meses de antelación a la finalización de la vigencia pactada, cualquiera de las partes podrá promover el inicio de nuevas negociaciones o la prórroga del mismo en las mismas condiciones si se entienden así las





circunstancias.

Capítulo IV. Comisión Paritaria

Artículo 11. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros, por la parte empresarial, el administrador de la empresa y por la parte de los trabajadores, el representante legal de los mismos.

La Comisión Paritaria 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) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

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

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de la empresa en la Carretera de Mancha Real a Torres, km. 2,4 de TORRES.-23540.-Jaén.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo de interpretación del Convenio Colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 154 de la Ley Procedimiento Laboral, en los términos expuestos a continuación. El resto de cuestiones litigiosas deberán plantearse ante los órganos de mediación que territorialmente correspondan. El incumplimiento del anterior requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

En dicho trámite, previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o 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 de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello



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

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.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, 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.

Título II. De La Relación Individual De Trabajo

Capítulo I. Formas y Modalidades del Contrato

Artículo 12. Forma del Contrato

La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. En el contrato escrito constarán: las condiciones que se pacten, el grupo profesional en que queda encuadrado el trabajador y los demás requisitos

formales legalmente exigidos. Una vez registrado el contrato en la oficina pública, se entregará copia al trabajador.

Artículo 13. Condiciones Generales de Ingreso

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Pruebas de Aptitud

La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección (teóricas, prácticas, médicas y/o psicotécnicas) que considere necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Artículo 15. Contrato Fijo de Plantilla

Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido.

Artículo 16. Periodo de Prueba

El periodo de prueba será de un año para los contratos indefinidos, sea cual sea la clasificación del trabajador y la modalidad del contrato.

Para los contratos de duración determinada será del 50% del tiempo para el que se contrate.

Para los contratos formativos, tanto de prácticas como de aprendizaje, será de un año, siempre que la duración del mismo supere este periodo, sea cual sea la clasificación del trabajador.

Artículo 17. Modalidades de Contratos

- Contrato en prácticas. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siendo su remuneración durante el primer y segundo año del 60% y el 75% respectivamente, del salario fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

- Contrato para la formación y el aprendizaje. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación Laboral vigente en el momento de la contratación. y su duración mínima será de seis meses prorrogables, como mínimo, en periodos de otros seis meses hasta un máximo de tres años.

El tiempo de trabajo efectivo será del 75% del tiempo de la jornada real de trabajo para el primer año y del 85% durante el segundo y tercer año. Siendo la retribución del trabajador acorde con los porcentajes de trabajo efectivo sobre el



salario del grupo profesional o puesto de trabajo para el que esté formándose.

- Contrato a tiempo parcial. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación Laboral vigente en el momento de la contratación. En relación al número de horas complementarias que podrán realizar los trabajadores bajo esta modalidad de contrato será hasta del 60% de las horas ordinarias contratadas.
- Contrato de relevo. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación Laboral vigente en el momento de la contratación.
- Contrato de trabajo a distancia. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación Laboral vigente en el momento de la contratación.
- Contrato por obra o servicio determinados. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación Laboral vigente en el momento de la contratación.
- Contrato indefinido. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación Laboral vigente en el momento de la contratación.
- Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación Laboral vigente en el momento de la contratación

Capítulo II. Preavisos, Prorrogas y Ceses

Artículo 18. Preavisos y Ceses

El cese de los trabajadores por terminación del contrato, sólo si este es superior a un año, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

Artículo 19. Prorrogas



Las prorrogas de los contratos de duración determinada se realizarán por escrito y al igual que con el contrato se comunicarán al servicio de Empleo y al trabajador, en caso de que no se llevare esto a efecto se tendrá por valido lo expresado en el siguiente párrafo.

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

Artículo 20. Finiquitos

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, a bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Capítulo III. Ordenación y Organización del Trabajo

Artículo 21. Dirección y Control de la Actividad Laboral

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Artículo 22. Competencia Organizativa

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:



- 1.º La existencia de la actividad normal.
- 2.º Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3.º Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4.º La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5.º La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias primas, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- 6.º La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, pueda comprenderlas con facilidad.

Artículo 23. Procedimiento Para la Implantación de Los Sistemas de Organización del Trabajo

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

- 1.º. La Dirección de la Empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Delegado de Personal.
- 2.º. En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y el representante de los trabajadores, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la mediación de la Comisión Paritaria, o recurrir a un arbitraje externo, o la jurisdicción laboral.

Artículo 24. Nuevas Tecnologías

Cuando en la empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo al representante de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con:





Empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo.

Asimismo se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

En el supuesto de que la introducción de nuevas tecnologías suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estaría a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Trabajo Remunerado Con Incentivo, Criterios de Valoración

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- A) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.
- B) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.
- C) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.
- D) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.
- E) La calidad de los materiales empleados.
- F) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.
- G) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.
- H) Los tiempos de descanso establecidos en las disposiciones de la OIT.

Título III Clasificación Profesional, Movilidad Funcional y Geográfica

Capítulo I. Clasificación Profesional

Artículo 26. Clasificación Profesional

El presente artículo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

- Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores / as incluidas en el ámbito de este acuerdo y que por tanto indican la pertenencia de



cada uno de ellos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el Art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

I. Conocimientos.

Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

a) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia. Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/autonomía.

Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia. Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: Acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) Elaboración de la decisión. Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad.

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la

tarea o puesto encomendado.

a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad.

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando.

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.



b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

- Clasificación Profesional

GRUPO PROFESIONAL 0

- Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos cargos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una de ellas.

GRUPO PROFESIONAL 1

- Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

- Formación:

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

GRUPO PROFESIONAL 2

- Criterios generales:

Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y

responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

- Formación:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo "Titulados superiores de Entrada".

GRUPO PROFESIONAL 3

- Criterios generales:

Son aquellos trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso.

Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

- Formación:

Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

GRUPO PROFESIONAL 4

- Criterios generales:

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de los mismos.

- Formación:

Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialista (Módulos nivel 3) complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

GRUPO PROFESIONAL 5

- Criterios generales:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

- Formación:

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliar (módulos nivel 2) con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

GRUPO PROFESIONAL 6

- Criterios generales:

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

- Formación:

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina.

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico auxiliar (Modulo nivel 2) así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

GRUPO PROFESIONAL 7

- Criterios generales:

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específico ni periodo de adaptación.

- Formación:

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de escolaridad o



equivalente.

Capítulo II. Movilidad Funcional y Geográfica

Artículo 27. Movilidad Funcional y Trabajos de Distinto Grupo Profesional

Resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Desplazamientos y Traslados

Resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores.

Título IV Tiempo de Trabajo

Artículo 29. Jornada

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Artículo 30. Distribución de la Jornada

Ante la situación de competencia en el mercado, y por los nuevos sistemas organizativos que se están planteando y con el fin de sujetarnos a conceptos de economía de escala para poder ser más competitivos, la distribución de la jornada se realizará de la siguiente forma:

- Se comenzará a trabajar por turnos en la producción, definiéndolos en un principio en tres franjas horarias:

a) Primer turno: Comprendido entre las 6:00 horas de la mañana y las 14:00 horas, en horario ininterrumpido de 8:00 horas y con un descanso remunerado de 15:00 minutos.

b) Segundo turno: Comprendido entre las 14:00 horas de la tarde y las 22:00 horas, en horario ininterrumpido de 8:00 horas y con un descanso remunerado de 15:00 minutos.

c) Tercer turno: Comprendido entre las 22:00 horas de la noche y las 6:00 horas de la mañana, en horario ininterrumpido de 8:00 horas y con un descanso remunerado de 15:00 minutos. Con un complemento de nocturnidad de un 20 % sobre el salario base.

Se llevará a efecto de Lunes a Viernes todos los días lectivos del año, rotando el personal de producción, de cada turno, cada 2 semanas consecutivas.





- En cuanto al personal comercial y de oficina, se realizará un solo turno a jornada partida de 8:00 horas, de Lunes a Viernes en días lectivos, distribuido en:

a) Horario de mañana de 9:30 horas a 14:00 horas.

b) Horario de tarde de 16:00 horas a 19:30 horas.

- En cuanto al personal de reparto, será de 40 horas semanales en jornada partida, con flexibilidad horaria, teniendo en cuenta lo expresado en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación sobre el tráfico de mercancías por carretera.

En cuanto a lo no previsto en este punto se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 31. Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, por año trabajado, preferentemente en los meses de Julio, Agosto y Septiembre, se asignaran por turnos y el cuadro de vacaciones se pactará entre la Empresa y el Representante de los Trabajadores, publicándose, al menos dos meses antes de su disfrute.

En cuanto a lo no previsto en este punto se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 32. Descanso Semanal, Fiestas, Permisos y Excedencias

Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en concreto al artículo 37 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Titulo V. Condiciones Retributivas, Indemnizaciones y Suplidos

Artículo 33. Estructura Salarial

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

a) Retribuciones de carácter salarial. Incluyen:

1. Salario base.

El salario base se pagará mensualmente, equivalente a multiplicar el salario definido en el grupo profesional de cada trabajador por los días naturales que tenga el mes. Tendrá carácter consolidable.

2. Retribuciones en especie.





En caso de que parte del salario se le realice al trabajador en especie, bajo ningún caso podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del Salario Mínimo Interprofesional.

3. Horas extraordinarias y complementarias.

En caso de producirse dichas horas, estarán dentro de lo que marca el estatuto de los trabajadores y la legislación vigente, se pagarán a razón de la misma cantidad equivalente a las del salario base. No tienen carácter consolidable.

4. Complemento de nocturnidad.

Será del 20% sobre el salario base de las horas, trabajadas, comprendidas entre las 22:00 horas de la noche y las 6:00 horas de la mañana. No tiene carácter consolidable.

5. Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

Cuando se establezcan objetivos entre la Empresa y el Representante de los Trabajadores, de forma puntual, o se vinculen a los rendimientos de la empresa, se valorará este tipo de complemento en relación al grupo profesional o al puesto de trabajo en concreto y no tendrán carácter consolidable.

6. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, una en el mes de Julio y otra en Diciembre, equivalentes a 30 días de salario base por cada una de ellas. La remuneración se realizará prorrateándola en los 12 meses.

7. Retribución de vacaciones.

Las vacaciones serán de 30 días naturales por año trabajado, a razón de salario base multiplicado por 30, computándose prorrateado por días en caso de no haber completado el año natural, preferentemente se disfrutaran en los periodos asignados, pero si no fuera posible se le podrán pagar. En caso de haber disfrutado todas las vacaciones y no completar el año el trabajador deberá devolver en el finiquito el importe de las vacaciones que no correspondieran.

b) Retribuciones de carácter no salarial. Incluyen:

1. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas. En caso de que existieran.

2. Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. En caso de que existieran.



3. Plus de transporte.

Para todos los grupos profesionales se establece un plus de transporte por día de asistencia al trabajo de 2.-€. Realizándose el pago en la nómina de salarios de cada mes.

4. Dietas y gastos de locomoción y viaje.

La dieta es un concepto de devengo 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.

Para el personal de transporte de muebles, de montaje o de ventas, que se desplacen con motivo de atender al cliente, se establecen las dietas y gastos siguientes por cada desplazamiento realizado:

- Si tiene que desayunar fuera:	4 €
- Por cada una de las dos comidas que realicen estando en viaje:	12 €
- Si tiene que dormir fuera:	24 €

Esta cantidad se hará efectiva en la nomina del mes vencido.

Título VI Régimen Disciplinario

Artículo 34. Faltas y Sanciones

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

Artículo 35. Faltas Leves

1.º. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.

2.º. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.º. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún



perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy graves.

4.º. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5.º. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6.º. No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

7.º. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.

8.º. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

9.º. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.

10.º. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 36. Faltas Graves

1.º. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

2.º. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

3.º. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.

4.º. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.

5.º. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

6.º. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.

7.º. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.





- 8.º. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 9.º. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
- 10.º. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
- 11.º. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
- 12.º. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo
- 13.º. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
- 14.º. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
- 15.º. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.
- 16.º. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
- 17.º. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
- 18.º. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
- 19.º. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
- 20.º. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.
- 21.º. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.
- 22.º. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos





efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

Lo dispuesto en los apartados 21 y 22, no será de aplicación a la representación legal y sindical de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 37. Faltas Muy Graves

- 1.º. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
- 2.º. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- 3.º. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
- 4.º. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.
- 5.º. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
- 6.º. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
- 7.º. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
- 8.º. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- 9.º. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.
- 10.º. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.
- 11.º. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- 12.º. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.





13.º. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

14.º. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

15.º. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

16.º. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

17.º. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

18.º. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.

19.º. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

20.º. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21.º. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

22.º. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.

23.º. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

Artículo 38. Graduación de las Sanciones

Las sanciones que podrá imponer la empresa en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

Por faltas leves:



- Amonestación verbal.

- Amonestación escrita.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

- Despido.

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

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

b) El grupo profesional del mismo.

c) 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 el que serán oídos, exposición del interesado, y de los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

Titulo VII. Tablas Salariales

Artículo 39. Adaptación De las Categorías Laborales a los Grupos Profesionales

Hasta este momento el salario base, en esta empresa, estaba ligado a las categorías laborales que durante muchos años se mantenían, con el fin de adquirir una mayor movilidad funcional, y con el fin de cumplir el Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero, a continuación se englobarán las categorías existentes en la Empresa dentro de los Grupos Profesionales.





GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS LABORALES
- GRUPO 0	- Sin trabajadores actuales para englobar.
- GRUPO 1	- Sin trabajadores actuales para englobar.
- GRUPO 2	- Sin trabajadores actuales para englobar.
- GRUPO 3	- Jefe de Sección
- GRUPO 4	- Sin trabajadores actuales para englobar
- GRUPO 5	- Conductor de 1.ª - Oficial de 1.ª de taller - Oficial de 2.ª de taller
- GRUPO 6	- Auxiliar Administrativo - Oficial de 3.ª de Taller - Aprendices con contrato de formación
- GRUPO 7	- Peón

Artículo 40. Tablas Salariales por Grupos Profesionales

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE DIA NATURAL
GRUPO 0	55,00
GRUPO 1	38,00
GRUPO 2	35,00
GRUPO 3	30,00
GRUPO 4	28,00
GRUPO 5	26,00
GRUPO 6	24,00
GRUPO 7	22,00

Jaén, a 24 de Abril de 2012.- El Jefe de Servicio de Administración Laboral,
MANUEL M.ª MARTOS RUBIO.