

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MONFRI S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito el día 20 de enero de 2004, entre la representación legal de la empresa Monfri, S.L. y sus trabajadores, con una vigencia de 4 años, desde el día 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2007, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 6/2000, de 28 de abril, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico,

### Acuerda.

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 5 de marzo de 2004. El Delegado Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Andrés Luque García.

A la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía en Córdoba.

Javier Campos Viejo, Secretario de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa "Monfri, S.L." comparece y

EXPONE:

Que, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 90.2 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, adjunto remite el texto original del Convenio Colectivo y tablas salariales, cuatro copias, todas ellas firmadas por los componentes de la Comisión, las actas de la sesión celebrada, con indicación de que el domicilio a efectos de notificaciones será el de Polígono Industrial de Chinales, parcela número 5.

Por lo expuesto,

Suplico a la autoridad laboral que, teniendo por presentado este escrito y la documentación anexa, se sirva admitirlo y acuerde el registro del Convenio, así como su remisión a depósito y posterior publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la



Provincia.

El Secretario de la Comisión, Javier Campos Viejo.

**Acta de constitución de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Monfri, S.L.**

En Córdoba, a 1 de diciembre de 2003,

REUNIDOS.

Las representaciones social y empresarial -con voz y voto-, compuesta por D. Javier Campos Viejo, Delegado de Personal y los trabajadores D<sup>a</sup> Dominique Morillo Samitier y D. José Francisco Ruiz Fernández. Por la empresa D. Enrique Campos Tejada;

Así como D. Javier Galán Ruiz de Adana en su calidad de Asesor.

**Acuerdan.**

Constituir la comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa MONFRI, S.L.

La Comisión estará compuesta por los siguientes vocales: Por la parte empresarial D. Enrique Campos Tejada y por la parte social D<sup>a</sup> Dominique Morillo Samitier; D. José Francisco Ruiz Fernández y D. Javier Campos Viejo, que actuará como secretario de la Comisión Negociadora.

Como Asesor Javier Galán Ruiz de Adana, con voz pero sin voto.

Las partes se reconocen mutua capacidad y legitimación para negociar el precitado Convenio y, por ello, como interlocutores válidos, de acuerdo con los artículos 87 y 88 del R.D. 1/1995 que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Como presidente de la comisión negociadora se nombra a D. Enrique Campos Tejada.

Se fija el siguiente calendario de reuniones de la negociación:

1<sup>a</sup>.- Reunión de todos los miembros de la Comisión Negociadora para el inicio de las negociaciones.

2<sup>a</sup>.- Redacción del texto del Convenio Colectivo para el año 2004.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, firman la presente acta en el lugar y fecha indicados.



Hay varias firmas.

### **Acta final de la comisión negociadora del convenio colectivo de Monfri, S.L.**

En Córdoba, a 20 de enero de 2004,

#### **Reunidos.**

Por la parte empresarial D. Enrique Campos Tejada.

Por la parte social D<sup>a</sup> Dominique Morillo Samitier; D. José Francisco

Ruiz Fernández y D. Javier Campos Viejo, que actuará como secretario de la Comisión Negociadora.

Como Asesor Javier Galán Ruiz de Adana, con voz pero sin voto.

Por la empresa con fecha 1 de diciembre de 2003, se hizo entrega a los asistentes borrador del proyecto de Convenio elaborado.

Se ha venido procediendo a la discusión de los diferentes artículos, así como a las modificaciones pertinentes en la redacción del proyecto, a lo largo de este tiempo, modificándose los artículos pertinentes.

Se asume íntegramente por las partes el texto articulado, que figura como anexo de esta acta, firmado en todas sus hojas por los asistentes.

Por tanto,

Primero. Se aprueba el texto del Convenio Colectivo para los años 2004 a 2007, el cual se adjunta como anexo a este acta y las tablas salariales, igualmente anexas.

Segundo. Remitir la presente acta y sus anexos a la Autoridad laboral a los efectos legales.

Tercero. Solicitar de la Autoridad Laboral la aprobación y publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Córdoba

Cuarto. Facultar a D. Javier Campos Viejo para formalizar cuantos documentos sean necesarios para la presentación y publicación del Convenio.

Hay varias firmas.

### **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MONFRI S.L.**

#### **Artículo 1. Ámbito.**





Ámbito personal. El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad de los trabajadores de MONFRI S.L., tanto fijos como eventuales, temporeros u otras contrataciones laborales.

Ámbito normativo y Derecho Supletorio: En virtud de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995) se excluye expresamente de su negociación: Modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de empresa, que se estará a lo dispuesto en convenio nacional de empresas dedicadas a la actividad de metal o convenio sectorial provincial de Córdoba; el régimen disciplinario se adecuará al Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal (B.O.E. 02/05/2001) y las normas mínimas en materia de Prevención de Riesgos Laborales que se estará a lo regulado en la Ley 31/1995.

En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo de la empresa MONFRI, S.L., se estará a lo dispuesto en la normativa laboral general y el convenio sectorial de la actividad.

### **Artículo 2. Vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2004 y tendrá una vigencia de cuatro años, prorrogándose por ambas partes si no hay denuncia con tres meses de antelación.

### **Artículo 3. Absorción, compensación y revisiones.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente y en cómputo anual.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que, con carácter voluntario, vengán abonando la empresa a la entrada en vigor del Convenio.

Con respecto a las demás situaciones, y en su conjunto, serán respetadas las más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio viniesen disfrutando de más vacaciones, menor jornada y salario superior se les respetarán como derecho "ad personam".

Al finalizar el año 2004 se procederá a la revisión salarial, para el año 2005, en un porcentaje igual a la subida que haya experimentado IPC en el año inmediatamente anterior, según certificación emitida por el I.N.E. u organismo que lo sustituya, y así sucesivamente para todos los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.



Las partes deberán denunciar el presente Convenio con dos meses de antelación a la fecha del término de su vigencia. Caso de no efectuar dicha denuncia, se entenderá prorrogado anualmente por tácita reconducción, así como en caso de denunciado no se consiguiera un nuevo acuerdo en el plazo de dos meses, desde el inicio de las negociaciones.

Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha del vencimiento o prórroga del mismo.

Hasta la firma del nuevo Convenio se mantendrá en vigor el anterior.

#### **Artículo 4. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo semanal será de 40 horas efectivas, de lunes a viernes, a razón de ocho horas diarias.

Jornadas especiales: Los días que señale el Ayuntamiento de Córdoba como de Feria oficial de Mayo, se trabajará en régimen de jornada continua de 7 a 15 horas.

Durante la jornada del día 5 de enero se trabajará siete horas, y se procurará que los trabajadores puedan disponer de tiempo libre a partir de las 16 horas.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran no laborables a todos los efectos.

Para adecuarse a las exigencias del mercado, la empresa dispondrá de una bolsa horaria de 80 horas al año por empresa, incluidas en el cómputo de la jornada anual para distribuir las a lo largo del año, pudiendo superar las 9 horas diarias, sin sobrepasar las 10 horas. Se respetará, en todo caso, los mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. Para utilizar dicha bolsa horaria será necesario acuerdo previo de los representantes legales de los trabajadores de la empresa.

#### **Artículo 5. Horas extraordinarias.**

Dada la naturaleza de la empresa, y sus peculiaridades en las fechas de más trabajo que se acumulan en la temporada de verano, se acuerda considerar como horas estructurales, todas las horas extraordinarias que se produzcan. Debiendo estar dentro de los límites que fija los Reales Decretos 2.001/83 y 1.270/84.

Las horas extraordinarias que se realicen serán abonadas con un 50% de recargo si se realizan de lunes a sábado, y con un 75% de recargo si se realizan en domingos o festivos, o bien compensadas por descanso retribuido en igual proporción, aplicándose sobre la fórmula que aquí se desarrolla, la cual será de aplicación a este Convenio:



Salario Hora Individual = (Salario base con antigüedad anual + Complementos salariales anuales) / 1.758 horas anuales.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales que como tales se pacten, no tendrán dicho recargo. Para ello se notificará así a los afectados, conjuntamente por Empresa y Delegado de Personal.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidos por las contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la Ley.

### **Artículo 6. Vacaciones.**

Todos los trabajadores integrados en el presente Convenio, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales, que comenzarán el día 1 del mes que corresponda y finalizará el día 30 de dicho mes. En caso de disfrutarse las vacaciones en dos períodos de 15 días, estos períodos comenzarán los días 1 ó 16 del mes, y finalizarán los días 15 ó 30 de dicho mes.

Debido a las peculiaridades de la Empresa, cuya principal actividad se desarrolla preferentemente en verano, los permisos por vacaciones se disfrutarán en épocas que no coincidan con los meses calurosos. No obstante, si el trabajo lo permite, podrá concederse vacaciones a partir del mes de agosto a parte de la plantilla.

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el Delegado de personal o trabajadores y empresa, en el primer trimestre de cada año, sin respetar orden de antigüedad y serán abonadas en razón del salario base Convenio más antigüedad. Se procurará que, en caso de disfrutarse en dos períodos, al menos la mitad de dichas vacaciones deberán estar comprendidas dentro del período de vacaciones escolares.

### **Artículo 7. Comisión Paritaria.**

En el mes siguiente a la publicación en el “BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Córdoba” del Convenio, se constituirá una Comisión para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

Entre sus facultades, expresamente se le confiere la de homologar cualquier categoría laboral actualmente existente con las establecidas en el Convenio, así como la de corregir cualquier error que pudiera producirse en la publicación del Convenio.

Funciones:



Interpretación del articulado del Convenio Colectivo.

Creación o modificación de grupos o categorías profesionales.

Solución de conflictos entre empresas y trabajadores.

Informe sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Informe previo a la presentación de expedientes de regulación de empleo.

Dicha Comisión estará integrada por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores.

La Comisión Paritaria fija su domicilio a efectos de recepción de consultas en Córdoba, Polígono Industrial de Chinales Parcela nº 5.

### **Artículo 8. Licencias retribuidas.**

El trabajador integrado en el presente Convenio, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y por el tiempo señalado por algunos de los siguientes motivos:

- a) 17 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días naturales por nacimiento de un hijo. Caso de que alguno de los días sea festivo, se compensará con medio día laborable más.
- c) 3 días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, cónyuge, nietos y hermanos, por consanguinidad o afinidad.
- d) 2 días naturales en caso de enfermedad grave de hijos, padres, abuelos, cónyuge, nietos y hermanos, por consanguinidad o afinidad
- e) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y/o hermanos, por consanguinidad o afinidad
- f) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.
- g) Por el tiempo necesario en casos de consulta médica de especialistas en la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con las horas de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica. En los demás casos el límite de 16 horas al año.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento superior a 100 kms., el tiempo de permiso podrá ampliarse a un día natural más.





### **Artículo 9. Conceptos retributivos.**

Las retribuciones del personal integrado en el presente Convenio Colectivo estarán compuestas por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Antigüedad.
- Plus de transporte.

### **Artículo 10. Salario Convenio.**

Se considera Salario Base Convenio el que figura como tal en la tabla de retribuciones anexa y se entenderá mensualizado, teniendo el carácter de mínimo para las diversas categorías profesionales.

Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada de 40 horas semanales, consideradas en cómputo anual. El salario Convenio diario será el resultado de dividir el Salario Convenio mensual que aparece en la tabla de retribuciones anexa por 30.

Dicho salario tendrá efecto retroactivo desde enero 2004.

### **Artículo 11. Complemento de Antigüedad y Complemento de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad.**

El complemento personal de antigüedad, queda fijado en cuatrienios, cuyo valor se establece por las distintas categorías profesionales en la tabla de retribuciones anexa.

El personal que realice trabajos de los considerados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos percibirán una bonificación del 20% sobre el salario Convenio, que se computará de acuerdo a las horas o días que realice aquellos trabajos.

### **Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho como mínimo, a dos gratificaciones extraordinarias al año, con ocasión de las fiestas de Navidad y julio, consistentes en una mensualidad del salario base Convenio, más antigüedad, siendo abonadas las mismas el día 15 de diciembre y 15 de julio, respectivamente.

Las empresas, de común acuerdo, que deberá adoptarse por escrito, con la representación legal de los trabajadores o con éstos, en caso de que no existiera la misma, podrán prorratear el importe anual de las gratificaciones

extraordinarias, durante los doce meses del año.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres del año que se otorguen.

Los períodos de incapacidad temporal, por enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibir las Pagas Extras.

### **Artículo 13. Incapacidad temporal por accidente y enfermedad común.**

En las contingencias de incapacidad temporal derivadas de accidente laboral, enfermedad común o maternidad la empresa pagará la cantidad estipulada por ley.

### **Artículo 14. Conceptos compensatorios.**

Con independencia del salario, durante once meses los trabajadores tendrán derecho a percibir un plus extrasalarial de transporte, para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia que haya que recorrer para acudir al trabajo, todo trabajador integrado en el presente Convenio, con independencia de su categoría profesional, percibirá con carácter extrasalarial la cantidad mensual que se fija en la tabla de retribuciones anexa, que se percibirán por días realmente trabajados.

### **Artículo 15. Viajes y dietas.**

Todos los trabajadores/as que por necesidad y por orden de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de la que radique la empresa, disfrutarán sobre su salario unas compensaciones mínimas para todas las categorías, que serán abonadas anticipadamente.

Estas compensaciones quedan reguladas de la siguiente forma:

- Dieta entera: Se abonarán 20,89 euros a los trabajadores/as que sólo tengan que realizar las comidas principales (desayuno, almuerzo y cena) fuera de su domicilio.
- Media dieta: Se abonarán 11,83 euros a los trabajadores/as que sólo tengan que realizar fuera de su domicilio la comida del mediodía.
- Hospedaje: El gasto de hospedaje será abonado y concertado por la empresa.
- Kilometraje: Cuando el trabajador/a voluntariamente y con la conformidad de la empresa, utilizare su propio vehículo para efectuar los desplazamientos, tendrá derecho a percibir la cantidad de 0,23 euros por kilómetro recorrido, debiendo aumentar en 0,006 euros más por cada ocupante, excluido el conductor.



Los días de salida devengarán dieta completa y los de llegada, cuando el afectado pernocte en su domicilio, percibirá media dieta, a no ser que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete en transporte regular.

Los viajes y estancias fuera de la provincia y al extranjero se liquidarán a gastos a justificar, y no podrá entenderse que son de aplicación las cantidades anteriormente establecidas como dietas y hospedaje.

#### **Artículo 16. Revisión salarial.**

A) Caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E., u Organismo que lo sustituya, registrase al 31 de diciembre de 2004, un incremento superior al 2.70 por ciento, las retribuciones de este Convenio (salarios, dietas, kilometraje), serán revisadas en el exceso de dicha cifra aplicando el porcentaje de exceso a la tabla salarial adjunta y demás conceptos económicos, con efectos de 1 de enero de 2004. Dichas revisiones se abonarán en una sola paga y dentro de los cuarenta y cinco días siguientes a la publicación de las nuevas tablas en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

A tal efecto, una vez se conozca el I.P.C. del período indicado se reunirá la Comisión Paritaria del presente Convenio y confeccionará la tabla correspondiente.

B) Al 1 de enero de 2005, y sobre las cuantías resultantes de aplicar la cláusula A) si se hubiera producido, los salarios y demás conceptos económicos se incrementarán en un porcentaje igual a la subida que haya experimentado IPC en el año inmediatamente anterior, según certificación emitida por el I.N.E. u organismo que lo sustituya.

C) Al 31 de diciembre de 2005, se efectuará una nueva revisión si el I.P.C. real de dicho año fuera superior al I.P.C. aplicado a 1 de enero, las retribuciones de este Convenio (salario, dietas, kilometraje), serán revisadas en el exceso de dicha cifra aplicando el porcentaje de exceso a la tabla salarial adjunta y demás conceptos económicos, con efectos de 1 de enero de 2005. Dichas revisiones se abonarán en una sola paga y dentro de los cuarenta y cinco días siguientes a la publicación de las nuevas tablas en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

A tal efecto, una vez se conozca el I.P.C. del período indicado se reunirá la Comisión Paritaria del presente Convenio y confeccionará la tabla correspondiente.

D) Procediéndose de igual forma para el resto de anualidades de vigencia del Convenio.

#### **Artículo 17. Justificante de salarios.**



El pago de sueldos y salarios se efectuará, normalmente, en moneda de curso legal, dentro del centro de trabajo y por meses vencidos.

No obstante lo anterior, el pago se podrá efectuar mediante transferencia bancaria o cheque.

En todos los casos, el pago de los salarios se realizará mediante la entrega del correspondiente recibo oficial de salarios establecidos por la legislación vigente.

### **Artículo 18. Organización del trabajo.**

Corresponde a la Dirección de la Empresa, a tenor de lo dispuesto en el número 3, del artículo 20 y número 41, ambos del Estatuto de los Trabajadores, la facultad y responsabilidad del trabajo.

Por tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, revisión de tiempos por mejoras de métodos y, en general, de cuanto pueda conducir a un proceso técnico de la empresa, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

### **Artículo 19. Categorías y grupos profesionales.**

El personal contratado por la empresa se hará conforme a alguno de los siguientes grupos y categorías. Las mismas tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de contratar para todas ellas, si la empresa no las precisa.

#### GRUPO I.

Peón.

Mozo almacén.

Almacenero.

Limpiadora.

#### GRUPO II.

Especialista de Primera.

Especialista de Segunda.

Especialista de Tercera.

Oficial de tercera.





Oficial de segunda.

Oficial de primera.

Oficial 1ª Producción y Mantenimiento.

Oficial 1ª Programador Informática.

Dependiente.

Conductor.

GRUPO III.

Encargado de taller.

Ing. Técnico o Titulado Grado Medio.

Ing. Superior o Titulado Grado Superior.

Tecnólogo.

GRUPO IV.

Auxiliar administrativo.

Oficial administrativo 1ª.

Oficial administrativo 2ª.

Subdirector Comercial.

Jefe Departamento Comercial.

Comercial nacional.

Comercial Traductor.

Operador de informática.

Director Financiero/Comercial/Administrativo.

GRUPO V.

Guarda y vigilante.

Telefonista.





Sus definiciones y funciones son las que se recogen en la Ordenanza Laboral y convenio colectivo sectorial para la actividad.

### **Artículo 20. Ceses.**

Cuando el trabajador cese a instancia de la empresa, ésta deberá dar cumplimiento a lo legislado al efecto.

Si el cese se debe a voluntad del trabajador, éste deberá notificarlo a la empresa por escrito con, al menos, quince días de antelación. Caso de incumplimiento, la empresa podrá descontarle de su liquidación dos días de salario por cada día de retraso en el aviso, hasta un máximo de treinta días.

### **Artículo 21. Ropa de trabajo.**

Por parte de la empresa, se dotará a sus trabajadores, anualmente, de una prenda para el invierno y otra para el verano.

### **Artículo 22. Conservación del equipo mecánico.**

Todo trabajador responsable del equipo mecánico, tendrá la obligación, durante la jornada y en los tiempos muertos, de cuidar de la buena conservación, limpieza y de las operaciones elementales del mantenimiento del mismo, así como de las instalaciones.

### **Artículo 23. Contratación.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

Los contratos de trabajo se formalizarán siguiendo las disposiciones legales vigentes. Los trabajadores contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos, transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

Los trabajadores sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijos, así como aquellos que, finalizadas las prórrogas legales, sigan trabajando en la empresa.

Los trabajadores con contratación a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores las condiciones que el puesto precise, a juicio de la dirección, oída la representación legal de los trabajadores.

En el supuesto de producirse modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión Paritaria se reunirá para proceder a las



modificaciones oportunas.

Modalidades contractuales:

a) Contrato eventual por circunstancias de la producción: La adaptación a las necesidades de los servicios, que se dan hace necesaria, de forma causal, la utilización de la contratación eventual, que queda restringida a la modalidad de circunstancias de la producción o acumulación de tareas. Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores se concierte por la empresa y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrá una duración máxima de doce meses dentro de un período de 18 meses. Dicho período de 18 meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancias que justifique su utilización, según lo dispuesto en el vigente convenio colectivo de ámbito sectorial.

b) Contratos para la realización de una obra o servicio determinado:

Tienen por objeto la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

A los efectos de aplicación del párrafo anterior, el contrato de trabajo por obra o servicio determinado queda identificado y será válido cuando la empresa suscriba acuerdos con terceros —tanto empresas privadas de cualquier orden como instituciones y administraciones públicas de cualquier ámbito— para prestarles servicios y contrate a trabajadores para desarrollar actividades relacionadas con la prestación de los servicios derivados de dichos contratos o acuerdos.

La identificación o supuesto de contratación por obra o servicio, descrita en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de cualquier otra aplicación o utilización de dicha modalidad de contratación laboral permitida legalmente.

c) Contrato de trabajo en prácticas. Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, de 1.º y 2.º grados, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, todo ello según lo previsto y con las condiciones y requisitos que establece el artículo 1.º del Real Decreto 488/1998 (“Boletín Oficial del Estado” 9 de abril de 1998).

Dichos contratos se concertarán por empresa y trabajador en prácticas de acuerdo a las siguientes reglas:



1. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de dos años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a seis meses.
2. La retribución será el 80 por 100 el primer año y el 90 por 100 el segundo de la retribución establecida en Convenio para su categoría profesional.
3. Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

En lo no regulado de forma expresa en este Convenio para los contratos en prácticas se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo de 1998 ("Boletín Oficial del Estado" de 9 abril).

d) Contrato para la formación. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiuno que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite de edad podrá superarse cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido. Estos contratos se regirán por las siguientes reglas:

1. La duración mínima del contrato será de seis meses y máxima de dos años. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de dos años, En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a seis meses.
2. El tiempo dedicado a la formación teórica no será inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el Convenio para el puesto de trabajo.
3. La retribución del trabajador será el S.M.I.
4. En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del anterior contrato a efectos de antigüedad.

En lo no regulado de forma expresa en este Convenio para los contratos para la formación se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 488/ 1998, de 27 de marzo de 1998 ("Boletín Oficial del Estado" de 9 de abril).

e) Contrato para el fomento a la contratación indefinida. La empresa podrá celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevea la normativa laboral en cada momento. Se concertarán





por escrito en los modelos legalmente previstos. Tendrán preferencia para acceder a contratos de carácter indefinido el personal que preste servicios para la entidad por cualquier otra modalidad contractual, siempre y cuando cumpla todos los requisitos del puesto o categoría laboral y de la convocatoria.

f) Contrato de interinidad: Se concertarán para sustituir a trabajadores en baja médica derivada de enfermedad común o accidente no laboral, maternidad, accidente laboral o excedencia.

g) Contrato de Trabajos de carácter fijo discontinuo o a tiempo parcial: Son los contratados para realizar los trabajos fijos y periódicos, aunque no se repitan en fechas ciertas, de la actividad, serán llamados al inicio de la actividad a la que estén adscritos en función de las necesidades de cada año y por orden de antigüedad, en virtud de lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 24. Período de prueba.**

El período de prueba que se establece para los trabajadores contratados según el presente convenio será:

Tres meses para las categorías de los grupos III y IV.

Dos meses para las categorías del grupo II.

Quince días para el personal no cualificado, GRUPOS I y VI.

Dicho período se computará a efectos de antigüedad.

#### **Artículo 25. Reconocimiento médico.**

Las empresas y trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio estarán obligados/as a solicitar de las Mutuas patronales o Servicios de Prevención acreditados, una revisión médica anual.

Le corresponde a la empresa organizar la distribución del personal en los días fijados por el Centro o Mutua para dicho reconocimiento, facilitándole la empresa los medios adecuados.

#### **Artículo 26. Seguridad e Higiene en el Trabajo.**

En todo lo relacionado con los temas de seguridad e higiene en el trabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como al reglamento interno desarrollado.

Corresponde a la Empresa la responsabilidad de garantizar la seguridad de sus trabajadores y de comprometer a toda la empresa en la realización de la mejora



de la salud laboral, con la cooperación y participación de los trabajadores y de sus representantes.

Además de formular una política preventiva, así como aplicarla y hacerla cumplir a todos sus componentes, de acuerdo con la normativa vigente.

### **Artículo 27. Absentismo laboral.**

En los supuestos de ausencia injustificada al trabajo y sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera derivarse de dicha conducta, de conformidad con la legislación vigente, el trabajador perderá en el importe de sus haberes, la cantidad que equivalga al salario hora profesional, calculado de conformidad con el Decreto de 17 de agosto de 1973, multiplicado por el número de horas sin justificar.

### **Artículo 28. Faltas.**

Se entiende por falta de orden laboral toda acción u omisión de los trabajadores que suponga un incumplimiento de sus deberes laborales.

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, que tendrá en cuenta, según la importancia o trascendencia de los hechos, su graduación en leves, graves o muy graves.

### **Artículo 29. Tipos de faltas.**

A) Faltas leves:

1. De tres a cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
2. Faltar una vez al trabajo sin justificar, en el período de treinta días.
3. No notificación previa o en el plazo de veinticuatro horas, las razones de la ausencia al trabajo, salvo en casos de fuerza mayor.
4. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia, domicilio o lugar de comunicación, tan pronto como se produzcan.
5. Retrasarse en el envío de la baja médica oficial, en caso de enfermedad, o de los sucesivos partes de confirmación de baja sin causa justificada.
6. Ausentarse del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos, estando en situación de I.T. por enfermedad o accidente.
7. Incumplimiento de la tarea asignada que no tenga consecuencias sobre el



trabajo o la seguridad de otros trabajadores.

No se considerará incumplimiento si las tareas del trabajador no han sido claramente determinadas.

8. Descuidos en la conservación del material que provoquen daños en el mismo.

9. Ausencia injustificada del puesto de trabajo sin autorización del mando.

10. Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros o terceros, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan especial gravedad.

B) Faltas graves. Se consideran como tales:

1. De cinco a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de treinta días.

2. La falta injustificada de asistencia al trabajo, si se produjera más de una vez y menos de cinco durante un período de treinta días.

3. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del mismo sin autorización del mando, si de ello derivase perjuicio grave para la Empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su tarjeta de control.

5. Los malos tratos de palabra o los mandos, subordinados, compañeros o terceros, dentro del centro de trabajo cuando revistan especial gravedad.

6. Incumplimiento de la tarea asignada que provoque peligro para el trabajador o perjuicio notorio sobre el trabajo. No se considerará incumplimiento cuando las tareas no han sido claramente determinadas

7. El incumplimiento deliberado de las normas de seguridad e higiene contenidas tanto en las disposiciones legales como en la normativa interna de la Empresa.

8. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, entendiéndose que ésta existe cuando, con anterioridad al momento de la comisión del hecho a enjuiciar, el trabajador hubiera sufrido dos o más sanciones por faltas leves dentro de un período de tres meses anteriores.

C) Faltas muy graves. Se consideran como tales:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo si se produjese más de 12 veces en tres meses o más de 20 en seis meses.

2. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada si se produjesen cinco o más veces en el período de treinta días.



3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El quebrantamiento o violación de los secretos o la reserva a la que esté obligado el trabajador en lo relativo a la explotación y negocios de la Empresa o cualquier información referida a la actividad empresarial, que conozca en razón de su cargo.
5. El trabajo para otra actividad de la misma industria, por cuenta propia o ajena, que implique concurrencia, sin autorización de la Empresa.
6. Incumplimiento de la tarea asignada que provoque grave peligro para las personas o importante deterioro del trabajo y que podría ser evitado con la atención normal exigible. No se considerará incumplimiento si las tareas del trabajador no han sido claramente determinadas.
7. La introducción en el recinto de trabajo de aparatos, utensilios o sustancias que pongan en grave riesgo o peligro a las personas o instalaciones de la Empresa.
8. Las agresiones físicas a los mandos, subordinados, compañeros o terceros dentro del centro de trabajo.
9. El acoso sexual entendido éste como la actitud de acoso sobre otro empleado de la Empresa, con propósito deshonesto manifestando una petición prevalente de actuaciones, no deseadas por quien las recibe, y atentatorias a su intimidad, a la libertad sexual y a la consideración debida a la dignidad de la persona.
10. El abuso de autoridad, entendida ésta como la comisión por su superior, de un hecho arbitrario, con infracción de un precepto legal y con perjuicio notorio para el trabajador afectado.
11. La negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente o actuación similar, habiendo sido previamente citado por el mismo, salvo caso de fuerza mayor.
12. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves.  
  
Serán las mismas cuando con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, de distinta naturaleza, o cinco o más veces por faltas leves, dentro del período de un año.
13. No utilizar los medios de seguridad e higiene que se disponen en la Empresa para preservar su integridad física que evite accidentarse de consideración por negligencia e inobservancia de las más elementales normas de supervivencia.
14. Producir daños irreparables por descuido, falta de celo, falta de atención u





otros de igual naturaleza, en el desempeño de sus obligaciones laborales, en útiles, maquinaria, materiales, instalaciones o en personas de la propia Empresa o extrañas a ésta.

15. No advertir a los mandos de la Empresa, con la suficiente antelación, antes de realizar su trabajo, que las condiciones para llevar a cabo éste supone un riesgo de accidente laboral para su persona.

### **Artículo 30. Sanciones.**

Las Sanciones máximas que se podrán imponer por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente son las siguientes:

a) Por Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por Faltas graves:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días
- Inhabilitación temporal para el ascenso por plazo no superior a un año.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 120 días
- Inhabilitación para el ascenso por período no superior a dos años
- Despido.

### **Artículo 31. Excedencias y jubilaciones.**

1. En la concesión de las excedencias las empresas se registrarán por lo establecido en la legislación laboral vigente y en las condiciones igualmente establecidas.

La concesión de excedencias voluntarias quedará condicionada a la justificación de la causa por el trabajador solicitante, no considerándose causa la excedencia para prestar servicios en otras empresas, por lo que no se concederán excedencias para la incorporación a otra u otras empresas sean o no del sector.

2. Atendiendo a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, todos los trabajadores afectados





por el presente Convenio, tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria no retribuida, en los términos previstos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, por un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento. Durante el primer año de excedencia, todos los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un grupo profesional o categoría equivalente. De igual forma, podrá solicitarse por los trabajadores afectados por el presente Convenio, una excedencia de hasta un año de duración para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no puede valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los períodos en que los trabajadores permanezcan en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados anteriores, será computable a efectos de antigüedad.

3. El cese obligatorio en el trabajo por jubilación se producirá al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad. Se establece el sistema de jubilación especial a los sesenta y cuatro años. Esta jubilación especial se tramitará conforme a lo dispuesto en la disposición legal que la regula, actualmente, o desarrolle en el futuro.

#### **Anexo I. Tablas salariales del año 2004.**

Categorías Profesionales	Salario Conv. mens. 14 pagas.	Plus de transport. 11 pagas.	Antigüedad para 2004.1 cuatrie. 14 pagas.
GRUPO I			
Peón	750,29	100,00	29,70
Mozo almacén	764,74	100,00	29,97
Almacenero	774,93	100,00	30,12
Limpiadora	750,29	100,00	29,70
GRUPO II		100,00	



Especialista de Primera	771,63	100,00	30,93
Especialista de Segunda	768,33	100,00	30,67
Especialista de Tercera	765,10	100,00	30,34
Oficial de tercera	778,23	100,00	31,00
Oficial de segunda	791,42	100,00	31,33
Oficial de primera	824,39	100,00	31,66
Oficial 1ª Produc. y Mantenimiento	850,82	100,00	34,14
Oficial 1ª Programador Informática	922,42	100,00	32,98
Dependiente	817,80	100,00	32,32
Conductor	824,39	100,00	31,66
GRUPO III		100,00	
Encargado de taller	850,77	100,00	32,32
Ing. Técnico o Titulado Grado Medio	1.022,25	100,00	36,27
Ing. Super. o Titulado Grado Super.	1.154,15	100,00	39,57
Tecnólogo	1.154,15	100,00	39,57
GRUPO IV		100,00	
Auxiliar administrativo	774,93	100,00	31,09
Oficial administrativo 1ª	856,06	100,00	32,65
Oficial administrativo 2ª	821,10	100,00	32,32
Subdirector Comercial	1.120,00	100,00	39,57
Jefe Departamento Comercial	923,32	100,00	32,65
Comercial nacional	910,13	100,00	32,98
Comercial Traductor	898,27	100,00	32,98
Operador de informática	903,54	100,00	32,98



Director Financiero/Comercial/Administrativ	1.319,03	100,00	42,87
GRUPO V		100,00	
Guarda y vigilante	765,10	100,00	30,34
Telefonista	764,74	100,00	29,97

