

Categorías	Nuevo salario Convenio (incluido aumento) 15 pagas	Anual — Euros	Valor horas extras — Euros
	Mensual — Euros		Euros
Encargado de Sección	1.148,85	17.232,75	16,33
Auxiliar de Laboratorio	906,79	13.601,85	12,90
II. Administrativos			
Jefe de primera	1.216,59	18.248,85	17,29
Jefe de segunda	1.142,32	17.134,80	16,24
Oficial de primera	1.032,59	15.488,85	14,69
Oficial de segunda	987,48	14.812,20	14,03
Telefonista y Auxiliar	851,92	12.778,80	12,12
III. Mercantiles			
Jefe de Ventas	1.216,59	18.248,85	17,29
Inspector de Ventas, Promotor de propa- ganda y/o publicidad	1.142,32	17.134,80	16,24
Viajante, Autovendedor y Corredor de plaza	1.032,59	15.488,85	14,69
IV. Obreros			
a) Personal de oficios propios y auxiliares:			
Oficial de primera	968,11	14.521,65	13,77
Oficial de segunda	926,18	13.892,70	13,17
Oficial de tercera	884,20	13.263,00	12,57
Ayudante	858,36	12.875,40	12,20
b) Personal de acabado, envasado y empaquetado:			
Oficial de primera	897,13	13.456,95	12,76
Oficial de segunda	861,62	12.924,30	12,25
Ayudante	810,00	12.150,00	11,52
c) Peonaje:			
Peón y Personal limpieza	851,90	12.778,50	12,12
V. Subalternos			
Jefe de almacén	939,06	14.085,90	13,36
Cobrador	884,20	13.263,00	12,57
Guarda Jurado, Vigilante Ordenanza y Portero	861,62	12.924,30	12,25
Peón de almacén	851,90	12.778,50	12,12
VI. Informáticos			
Jefe de Proceso de datos	1.211,19	18.167,85	17,29
Analista	1.137,29	17.059,35	16,24
Jefe de Explotación, Programación de Ordenador y Programación de máquinas.	1.028,06	15.420,90	14,69
Operador Ordenador	983,10	14.746,50	14,03

Tabla salarial provisional entre el 1.1.2003 y 31.12.2003

Trabajadores en campaña

Categorías	Nuevo salario mensual Convenio incluido aumento (14 pagas) (1) — Euros	Valor hora extra — Euros	Complemento de campaña (por mes) — Euros
I. Técnicos			
Técnico titulado superior	1.397,32	19,86	149,42
Jefe de fabricación	1.377,92	19,59	137,06
Técnico titulado medio y Encargado general	1.323,05	18,80	121,84
Encargado de Sección	1.148,85	16,33	121,84
Auxiliar de Laboratorio	906,79	12,90	108,19

Categorías	Nuevo salario mensual Convenio incluido aumento (14 pagas) (1) — Euros	Valor hora extra — Euros	Complemento de campaña (por mes) — Euros
II. Administrativos			
Jefe de primera	1.216,59	17,29	120,87
Jefe de segunda	1.142,32	16,24	120,87
Oficial de primera	1.032,59	14,69	108,19
Oficial de segunda	987,48	14,03	108,19
Telefonista y Auxiliar	851,92	12,12	103,70
III. Mercantiles			
Jefe de Ventas	1.216,59	17,29	120,87
Inspector de Ventas, Promotor de propaganda y/o publicidad	1.142,32	16,24	120,87
Viajante, Autovendedor y Corredor de plaza	1.032,59	14,69	108,19
IV. Obreros			
a) Personal de oficios propios y auxiliares:			
Oficial de primera	968,11	13,77	108,19
Oficial de segunda	926,18	13,17	108,19
Oficial de tercera	884,20	12,58	106,84
Ayudante	858,36	12,20	106,84
b) Personal de acabado, envasa- do y empaquetado:			
Oficial de primera	897,13	12,75	105,84
Oficial de segunda	861,62	12,25	105,84
Ayudante	810,00	11,51	104,53
c) Peonaje:			
Peón y Personal limpieza	851,90	12,12	104,51
V. Subalternos			
Jefe de almacén	939,06	13,36	104,51
Cobrador	884,20	12,58	104,51
Guarda Jurado, Vigilante Ordenanza y Portero	861,62	12,25	104,51
Peón de almacén	851,90	12,12	104,51
VI. Informáticos			
Jefe de Proceso de datos	1.211,19	17,29	120,87
Analista	1.137,29	16,24	120,87
Jefe de Explotación, Programación de Ordenador y Programación de máquinas.	1.028,06	14,69	108,19
Operador Ordenador	983,10	14,03	108,19

(1) A los efectos de la decimoquinta paga se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del Convenio.

Tercero.—Sin perjuicio de la entrada en vigor del Convenio colectivo, las partes continuarán la negociación y actualización del texto y contenido del mismo.

Cuarto.—Facultar solidariamente a cualquiera de los miembros de las Organizaciones firmantes para la realización de los trámites de inscripción, registro y publicación del presente Convenio.

8574 RESOLUCIÓN de 9 de abril de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Balanzá, S. L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Balanzá, S.L., (Código de Convenio n.º 9013972), que fue suscrito con fecha 10 de febrero de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995,

de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 9 de abril de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA BALANZÁ, S.L.

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Objeto.*

El objeto del presente convenio, es la regulación de las relaciones laborales en la empresa Balanzá, S.L., suscrito por la representación legal de los trabajadores y por la dirección de la misma, conformando así un único núcleo que bajo la denominación del término genérico: Empresa, recoge la iniciativa de ambas representaciones, de crear un marco de referencia que sirva de manera eficaz al desarrollo de las relaciones laborales, en aras a lograr el máximo crecimiento de la empresa en beneficio de todos y cuantos coinciden en su gestión, alcanzando así los legítimos objetivos que cada una de las partes considera de su particular interés.

Artículo 2. *Ámbito Personal.*

El presente convenio es de aplicación a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa Balanzá, S.L., con independencia de la función que desarrollen dentro de la misma.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del presente convenio, las personas que tengan la consideración de alto cargo.

Artículo 3. *Ámbito Territorial.*

El ámbito territorial de éste convenio alcanza a los centros de trabajo que la empresa posee o aperture en Valencia, Madrid y/o cualquier otra ciudad o región en la que pueda tener un centro de actividad en el futuro.

Artículo 4. *Ámbito Temporal.*

El presente convenio iniciará su vigencia el día 1 de Enero de 2003 y finalizará la misma el día 31 de diciembre de 2005, no obstante, si llegada esa fecha no se hubiese producido su denuncia, este convenio se prorrogará íntegramente de forma automática por períodos anuales.

La denuncia del presente convenio deberá formularse por cualquiera de las partes con una antelación mínima a su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas de tres meses, en cuyo caso, su contenido normativo mantendrá su vigencia hasta ser sustituido por otro convenio.

CAPÍTULO II

Condiciones generales

Artículo 5. *Vinculación a la Totalidad.*

Las condiciones previstas en éste convenio forman un todo orgánico indivisible, que debe ser considerado de forma global, por lo que, la alteración de alguna de ellas durante su vigencia por cualquier motivo, afectará a todo su contenido.

Artículo 6. *Compensación, Absorción y Garantía «Ad Personam».*

Las condiciones establecidas en este convenio, compensarán y absorberán aquellas otras existentes con anterioridad, con independencia del título o razón por el cual se obtuvieron. No obstante, se respetarán a título individual las condiciones anteriores que superen de forma globalmente consideradas las establecidas en este convenio.

Artículo 7. *No concurrencia.*

Durante la vigencia del presente convenio, éste no se verá afectado en modo alguno por cualquier otro convenio de ámbito superior.

Artículo 8. *Comisión Paritaria Interpretativa.*

La Comisión Paritaria será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del convenio.

Estará compuesta por dos miembros de cada una de las partes signatarias del presente convenio y tendrá como facultades, la de resolver aquellas discrepancias que pudieran surgir en cuanto a la aplicación o interpretación del mismo, así como mediar en los contenciosos individuales que se produzcan en este ámbito.

Aquellos incidentes que puedan producirse y sean competencia de dicha comisión paritaria, deberán ser resueltos por la misma en el plazo máximo de siete días desde la recepción del escrito en que se concrete la consulta o reclamación.

Si en esta instancia no se alcanzara acuerdo, las partes se someten a la mediación del Tribunal de Arbitraje laboral de la Comunidad Valenciana.

Artículo 9. *Comisión Paritaria de Formación.*

Se crea una Comisión Paritaria específica para conocer todos aquellos aspectos derivados de la formación. Esta comisión, será la encargada de gestionar dicho capítulo formativo, acogiendo al «Tercer Acuerdo de Formación Continua» y trasladando sus acuerdos tanto a la representación legal de los trabajadores como a la dirección de la empresa. Dicha comisión estará formada por dos miembros de cada una de las partes signatarias del presente convenio y sus acuerdos se tomarán por mayoría simple de sus miembros.

CAPÍTULO III

Organización

Artículo 10. *Facultades Organizativas.*

La organización del trabajo, tanto en sus aspectos técnicos como en los prácticos, corresponde a la dirección de la empresa, debiendo ésta comunicar a la representación legal de los trabajadores aquellos cambios sustanciales que pretenda introducir en el futuro, tal y como se refleja en el articulado del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Movilidad Funcional.*

La movilidad funcional no tendrá otro límite que aquel considerado modificación sustancial de las condiciones de trabajo. No obstante aquellas modificaciones sustanciales pactadas entre la dirección de la Empresa y los trabajadores afectados no se verán limitadas en modo alguno.

Artículo 12. *Desplazamientos.*

En caso de que sea necesaria la prestación de servicios profesionales en población distinta a la ubicación del centro de trabajo en el que el trabajador viniera prestando sus servicios, el personal afectado por esta necesidad, podrá ser desplazado a cualquier otro de los de la empresa, durante el plazo máximo de tres meses y siempre que sea posible se le avisará con siete días de antelación, siendo por cuenta de la misma los gastos que dicho desplazamiento conlleve. Cuando el desplazamiento sea superior al citado plazo máximo, requerirá el acuerdo entre los trabajadores afectados y la dirección de la empresa.

Artículo 13. *Contratación.*

Los contratos de carácter eventual no podrán superar en términos de promedio anual para el conjunto de la empresa, el 25% de la plantilla fija determinada para cada año, excluyéndose de dicho cómputo el personal contratado a tiempo parcial.

Artículo 14. *Ingreso al Trabajo y Períodos de Prueba.*

La dirección de la empresa comunicará a la representación legal de sus trabajadores todas las incorporaciones a la misma, mediante la copia básica de los contratos celebrados.

Todo el personal que ingrese en la empresa, estará sometido a un período de prueba, el cual no se interrumpirá por I.T. o cualquier otra causa legal o convencional que motive suspensión del contrato de trabajo.

La duración de los períodos de prueba correspondientes a los distintos grupos profesionales, serán los siguientes:

Titulados de grado superior y medio: 6 meses.
Resto del personal: 2 meses.

El tiempo de formación transcurrido en la realización de cursos de acceso a la profesión, sin relación laboral con la Empresa, no se computará a efectos del período de prueba establecido en el presente artículo.

Artículo 15. *Ascensos.*

El ascenso de nivel profesional se realizará mediante la aplicación al efecto de las previsiones contenidas en el «Manual de desarrollo profesional» vigente en la empresa. El cambio de grupo o subgrupo profesional y el acceso al nivel 5 precisará de la correspondiente convocatoria al efecto, que será publicada en el tablón de anuncios, de forma que puedan aspirar al mismo preferentemente todos aquellos trabajadores que ostenten el nivel inmediato inferior al del puesto a cubrir. El concurso de ascenso se establecerá por la dirección de la empresa, de acuerdo con los requerimientos del puesto de referencia, evaluando ésta las pruebas a las que se sometan los candidatos, y dando traslado del resultado del mismo a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 16. *Ceses en la Empresa.*

El personal que se proponga cesar en la empresa, deberá comunicar su decisión a la dirección de la misma, con una antelación mínima de quince días, salvo en el caso de personal titulado, en cuyo caso el plazo mínimo de preaviso será de treinta días.

La dirección de la empresa, preavisará por escrito la finalización de los contratos de duración determinada conforme a lo establecido por las disposiciones legales vigentes. Para aquellos contratos de duración superior a 3 meses, en los que no exista obligación legal de preavisar, la dirección de la empresa comunicará la finalización del mismo con una antelación mínima de 3 días.

El incumplimiento por cualquiera de las partes de los plazos de preaviso mencionados, dará derecho a la parte no avisada a una compensación económica equiv alente al importe del salario de tantos días como días de retraso se hayan producido.

Artículo 17. *Funciones Profesionales*

Las funciones profesionales correspondientes a cada uno de los grupos, niveles y grados profesionales son las establecidas en el «Manual de descripción de puestos de trabajo» vigente en la empresa.

Artículo 18. *Grupos y niveles profesionales.*

Los grupos, niveles y grados profesionales indicados en este artículo, lo son con carácter enunciativo y no limitativo, por lo que con independencia de su concreción que más abajo se detalla, podrán existir otros grupos, niveles y grados profesionales necesarios para el desarrollo de la actividad de la empresa.

Grupos: Atención al cliente (Subgrupos de Recaudadores, Técnicos, Comerciales, Azafatas de Salón y Jefes de Sala).

Tecnológico (Subgrupos de Informática e Investigación y Desarrollo).
Administrativo.

Operaciones.

Niveles: 1, 2, 3, 4, 5 y 6.

Grados: a, b, c y d (en nivel 1) y a, b y c (en cada uno de los demás niveles).

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 19. *Jornada Anual.*

La jornada efectiva de trabajo computable en términos anuales será de 1.770 horas.

Las interrupciones en la jornada de trabajo no tendrán en ningún caso la consideración de jornada efectiva.

En caso de superar las horas establecidas, éstas se compensarán preferentemente con días libres o con días de vacaciones, y en su defecto se abonarán tal como se prevé en el artículo n.º 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. *Distribución de la Jornada.*

La distribución de la jornada se establecerá cada año natural con carácter general, de lunes a domingo, sin cerrar ningún día al año por necesidades de la empresa, excepto para aquellos contratados para la prestación de servicios en otro régimen de jornada. El horario específico para cada centro de trabajo y grupo profesional, se establecerá para cada año natural por la dirección de la empresa.

Artículo 21. *Vacaciones.*

La duración de las vacaciones anuales, será de 30 días naturales, o la parte proporcional en caso de ingresar o cesar al servicio de la empresa durante el año natural de que se trate, sin que se computen a estos efectos los días festivos que no sean domingo. Al objeto de su disfrute, se elaborará conjuntamente entre los trabajadores y la dirección de la empresa, en el primer trimestre de cada año, el calendario de vacaciones que preverá su disfrute preferentemente entre los meses de Junio y Septiembre, salvo necesidades organizativas de la empresa, en uno o más períodos vacacionales, dando traslado del mismo a los representantes de los trabajadores y al personal afectado, con una antelación mínima de dos meses al inicio de su disfrute.

Se intentará facilitar, siempre que ello sea posible, que los matrimonios o parejas de hecho inscritas en el registro público correspondiente, disfruten las vacaciones en el mismo turno.

El periodo vacacional no se iniciará si el trabajador causa baja por I.T. antes de su comienzo. Si el trabajador causara alta de I.T. en el transcurso del periodo vacacional programado, automáticamente continuará con el disfrute de los días que le resten hasta concluir el turno fijado. Posteriormente, la Dirección de la Empresa fijará las fechas para el disfrute de aquellos días que le hubieran coincidido con la situación de I.T., de mutuo acuerdo con el interesado o mediante fijación de la fecha de disfrute por la empresa en defecto de dicho acuerdo.

Artículo 22. *Permisos y licencias.*

El personal afectado por este convenio, previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse o faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que se señala, coincidente con la causa que origine tales ausencias.

a) 15 días naturales por matrimonio o formalización de pareja de hecho con inscripción en el Registro Público correspondiente.

b) El tiempo necesario que precise para atender debidamente los requerimientos personales y sociales ineludibles que la situación conlleve, en los casos de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente, enfermedad y hospitalización de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. En caso de discrepancia en cuanto a la duración del permiso se estará a lo que disponga al respecto en cada caso concreto la comisión paritaria de este convenio.

c) 2 días naturales por traslado del domicilio habitual.

d) 1 día natural por bautizo, comunión o matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en los términos previstos legalmente.

f) Por el tiempo necesario para acudir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional.

CAPÍTULO V

Acción social

Artículo 23. *Complementos por I.T.*

El personal con antigüedad superior a seis meses en la empresa en situación de I.T. derivada de la causa que fuese, salvo que fuese sustituido por otro trabajador contratado a tal fin, percibirá con cargo a la empresa un complemento de la prestación que legalmente corresponda, por importe

igual a la diferencia existente entre la prestación correspondiente y el salario bruto mensual incluida la antigüedad y complementos fijos que hubiese devengado de estar en activo en dicho período, más el importe correspondiente al incentivo variable que le corresponda. No obstante, dicho derecho no será de aplicación cuando el causante hubiese acreditado en los doce meses anteriores un absentismo superior a 10 días laborales, o cuando se hubiese negado a realizar las pruebas y controles médicos habituales en la empresa.

Cuando la causa de la I.T. esté derivada de accidente laboral, hospitalización o baja maternal, el tiempo de baja no se computará a efectos de cálculo del índice de absentismo citado en el párrafo anterior.

No obstante, la dirección de la empresa podrá abonar este complemento en aquellos casos particulares que considere convenientes, sin que su no aplicación en otros casos suponga tratamiento discriminatorio.

Artículo 24. *Matrimonio y parejas de hecho.*

El personal que contraiga matrimonio o consolide una pareja de hecho mediante su inscripción en el Registro Público correspondiente, percibirá una ayuda de 601,01 euros, siempre y cuando su antigüedad en la empresa sea al menos de doce meses.

Artículo 25. *Natalidad y Adopción.*

En caso de nacimiento de un hijo o adopción, el personal con un año de antigüedad en la empresa percibirá la cantidad de 360,61 euros.

Artículo 26. *Anticipos y préstamos.*

La empresa constituirá un fondo de anticipos y préstamos por importe de 18.000 euros, el cual será administrado por la dirección de la misma y tendrá como fin anticipar hasta el plazo máximo de un año un importe no superior a 1.803,04 euros al objeto de cubrir cualquier necesidad perentoria que se le presente al peticionario; prestar hasta el plazo máximo de 2 años un importe no superior a 3.005,06 euros, al objeto de adquirir un vehículo no industrial, y, prestar hasta el plazo máximo de tres años un importe no superior a 6.010,12 euros al objeto de adquirir la vivienda habitual del peticionario. Los préstamos devengarán el interés legal del dinero.

La Dirección de la empresa redactará un reglamento de aplicación del contenido del presente artículo, en el que se regularán los aspectos prácticos de gestión del citado fondo, señalando en todo caso, que los anticipos y préstamos citados no podrán acumularse por un mismo peticionario y amortizada cualquiera de las ayudas citadas no podrá accederse a otra hasta que no hubiese transcurrido un período de tiempo superior a 12 meses.

Artículo 27. *Uniformidad e Imagen Personal.*

La empresa, si a su juicio procede el uso de uniforme, proporcionará el que de acuerdo con la función a realizar en cada caso sea necesario, corriendo por cuenta del trabajador el mantenimiento del mismo. En caso de no proporcionarlo, como es el caso de jefes de sala y técnico de salón, se abonará en la nómina de marzo una ayuda para ropa de trabajo que ascenderá a 300,51 euros brutos.

El trabajador deberá completar el uniforme a su cargo, en cuanto a zapatos, calcetines y medias. Los zapatos y calcetines deberán ser necesariamente de color negro y las medias deberán ser del color apropiado al uniforme suministrado por la Empresa. En todo caso el colectivo de trabajadores afectados por este convenio guardará en las prendas a su cargo la debida uniformidad necesaria en aras a lograr una correcta imagen colectiva.

Los trabajadores deberán mostrar una imagen personal acorde a su puesto de trabajo, que evidencie una higiene y aseo rigurosos; sin detalles estridentes ni ostentación; facilitando un servicio agradable y equilibrado al cliente, evitando todo aquello que puede llamar o distraer su atención o predisponerle desfavorablemente.

Artículo 28. *Disminuidos físicos o psíquicos.*

El personal que tenga a su cargo a algún disminuido físico o psíquico con grado igual o superior al 33% de minusvalía, percibirá mensualmente una ayuda de 240,40 euros, debiendo acreditar dicha situación mediante la certificación correspondiente. No obstante, no se acreditará tal derecho en caso de que el disminuido realice actividad por cuenta propia o ajena, retribuida con una cantidad que sumada a la mencionada ayuda supere el importe anual del salario mínimo interprofesional multiplicada por 1,5.

Artículo 29. *Seguros colectivos.*

Todo el personal afectado por el presente convenio estará incluido en una póliza del ramo de vida y accidentes que la Empresa deberá contratar a su cargo, cuyo capital asegurado será de 18.030,36 euros como cobertura de fallecimiento por cualquier causa y de 18.030,36 euros como cobertura complementaria por invalidez absoluta y permanente.

Artículo 30. *Jubilación obligatoria.*

El personal que alcance la edad de 65 años deberá jubilarse con carácter obligatorio en dicha fecha, siempre y cuando tenga cubierto el período mínimo de carencia necesario para acceder a la jubilación en el sistema público de la Seguridad Social, entendiéndose esta medida como aquella encaminada a fomentar el empleo mediante el relevo generacional adecuado, máxime teniendo en cuenta el sector de actividad de esta Empresa.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 31. *Clasificación.*

La facultad disciplinaria de la Dirección de la Empresa se utilizará de forma constructiva, es decir, encaminada a disuadir a los trabajadores de la comisión de faltas que ocasionen perjuicios en el servicio a prestar y en la imagen de la Empresa para sus clientes.

Estas faltas se clasifican en función de su trascendencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

Artículo 32. *Tipificación.*

Faltas leves:

De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta 15 minutos no justificadas, en el período de un mes.

Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificada, superior a 15 minutos, en el periodo de un mes.

No cursar en el plazo máximo establecido reglamentariamente la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por I.T.

Las distracciones o falta de atención en el trabajo de carácter leve. Descuidos leves en la conservación del material e instalaciones.

Falta de aseo, higiene y limpieza personal.

No atender al público con la diligencia debida.

No comunicar a la dirección de la empresa los cambios de residencia o domicilio habitual, o las variaciones familiares que afecten a la Seguridad Social o al I.R.P.F.

Las discusiones entre personas de la empresa que provoquen situaciones de escándalo. Si estas discusiones se produjeran en zonas de libre acceso para los clientes, esta falta se considerará grave.

Tirar papeles, colillas, vasos, etc., es decir, cualquier acto que por su acción u omisión no contribuya a mantener limpios los locales de la empresa o constituya falta de respeto o consideración hacia las personas que limpian los utensilios e instalaciones de la empresa.

No dar aviso inmediato de los desperfectos o anomalías observados en las máquinas, aparatos o materiales a su cargo.

Retrasarse sin causa justificada en la entrega de documentos solicitados por el departamento de administración y/o personal para los trámites oportunos ante los organismos oficiales.

Faltas graves:

El abandono de trabajo, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo causare perjuicio de alguna consideración al servicio, a los compañeros, o fuese causa de accidente, esta falta se considerará muy grave.

Descuidos en la conservación del material e instalaciones de la empresa si implican perjuicios para la misma. Si el descuido fuese causa de accidente, esta falta se considerará muy grave.

La falta de atención, negligencia o desidia en el desempeño del trabajo encomendado.

Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

De cuatro a seis faltas de puntualidad de hasta 15 minutos en la asistencia al trabajo, durante el período de un mes.

De dos a cuatro faltas de puntualidad, superiores a 15 minutos en la asistencia al trabajo, durante el período de un mes.

La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si esta desobediencia se diese en presencia del público-cliente, tendrá la consideración de muy grave.

Simular la presencia de un empleado.

Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa sin autorización.

No atender al público con la corrección, respeto y consideración debidos.

La embriaguez o el consumo de drogas, aún cuando no fuese habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

No avisar con la antelación debida de la falta de asistencia al trabajo, aún por motivo justificado, salvo imposibilidad manifiesta.

La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el empleado, para sus compañeros o clientes y/o peligro de avería para las instalaciones, esta falta será considerada muy grave.

Faltas muy graves:

Faltar dos o más veces al trabajo durante el período de un mes sin la debida autorización o causa justificada.

La simulación de enfermedad o accidente, así como el alargamiento o agravación, a sabiendas o por negligencia grave, de la enfermedad o del estado físico que motive la baja en el trabajo.

El abuso de autoridad de los Jefes hacia sus subordinados, aun en los casos de personas excluidas del Convenio en virtud del artículo 2 del mismo.

La agresión de cualquier tipo entre personas que trabajen en la Empresa, o entre éstas y personas ajenas, en las instalaciones de la misma.

Más de seis faltas de puntualidad de hasta quince minutos, en la asistencia al trabajo, no justificadas, durante el período de un mes.

Más de cuatro faltas de puntualidad, superiores a quince minutos, en la asistencia al trabajo, no justificadas, durante el período de un mes.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las actividades encomendadas por la Dirección de la Empresa.

El hurto, robo o apropiación indebida a la Empresa, compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de ésta o, durante actos de servicio, en cualquier lugar, así como la complicidad en tales actos.

El uso o consumo fraudulento de productos o utensilios de la Empresa o complicidad en el mismo.

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa, compañeros de trabajo o clientes, con voluntariedad o negligencia culpable.

El consumo de bebidas alcohólicas y/o drogas, aun cuando no fuese habitual, dentro de las instalaciones de la Empresa.

Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

Revelar a personas ajenas a la Empresa datos reservados de la misma.

El acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales.

Los reiterados incumplimientos de lo previsto en el artículo 27 de este convenio.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo que repercuta en la normal marcha del mismo.

El incumplimiento de las Leyes y Disposiciones Administrativas que regulan el desarrollo del juego en Máquinas Recreativas y Salones de Juego.

Artículo 33. Sanciones.

La comisión de faltas leves llevará aparejada como sanción la amonestación verbal, la amonestación escrita o la suspensión de empleo y sueldo por espacio de hasta 2 días.

La comisión de falta grave llevará aparejada la sanción de suspensión de empleo y sueldo por espacio de hasta 10 días.

La comisión de falta muy grave llevará aparejada la sanción de suspensión de empleo y sueldo de hasta 60 días o el despido disciplinario.

La existencia de antecedentes en materia disciplinaria dentro de los 12 meses anteriores a la comisión de la falta que se pretenda sancionar, será motivo de reincidencia sancionadora, de forma que la falta que se sancione se graduará de acuerdo con la sanción máxima prevista para dicho tipo de falta.

Las faltas prescribirán a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión, en el plazo siguiente y en todo caso a los seis meses de haberse cometido:

Faltas leves: a los diez días.

Faltas graves: a los veinte días.

Faltas muy graves: a los sesenta días.

CAPÍTULO VII

Régimen económico

Artículo 34. Estructura salarial.

La estructura salarial de aplicación en la empresa es la siguiente:

1. Salario base: Cantidad devengable por unidad de tiempo por importe igual al que se indica en el Anexo número 1 de este convenio en función del nivel y grado profesional que ostente cada trabajador.

2. Antigüedad consolidada: Cantidad individualmente devengada por las personas con contrato indefinido anterior al 1 de Enero de 2001, por el concepto de antigüedad, de acuerdo con las condiciones establecidas en los convenios de aplicación precedentes congelándose el devengo de este concepto sin posibilidad de acreditar incremento alguno en el futuro por el mismo.

3. Pagas extraordinarias:

3.1 Paga extra de junio: Cantidad devengable por unidad de tiempo por importe igual a treinta días de salario base, antigüedad consolidada y complemento personal -en su caso- en el período 1 de enero a 30 de junio de cada año, haciéndose efectiva el día 20 de junio de cada período.

3.2 Paga extra de Navidad: Cantidad devengable por unidad de tiempo por importe igual a treinta días de salario base, antigüedad consolidada y complemento personal -en su caso- en el período 1 de julio a 31 de diciembre de cada año, haciéndose efectiva el día 20 de diciembre de cada período.

4. Incentivo sobre ingresos: Cantidad de carácter salarial devengable por los trabajadores pertenecientes a los subgrupos de Jefe de sala y Azafata de salón, con al menos tres meses de antigüedad en la empresa, resultante de aplicar el 2% sobre el importe total de las recaudaciones netas procedentes de la explotación de los salones -considerando separadamente los ubicados en Valencia y Madrid- dividida por el número de trabajadores a jornada completa pertenecientes a los subgrupos y centros de trabajo indicados. Su distribución se realizará mensualmente (en 12 mensualidades) de acuerdo con el importe de las magnitudes expuestas anteriormente alcanzadas en cada uno de los meses.

5. Complemento personal absorbible: Es la cantidad devengable por unidad de tiempo, establecida individualmente, que excede del salario base previsto en este convenio, para el nivel y grado que corresponda por aplicación de la evaluación de desempeño.

Artículo 35. Globalidad de la estructura salarial.

La reestructuración llevada a cabo en materia salarial, se ha efectuado teniendo en cuenta la preexistencia de conceptos salariales o extrasalariales derivados tanto de convenios colectivos en vigor, como de acuerdos colectivos o individuales existentes el día de entrada en vigor del presente convenio; por lo que todos ellos se han tenido en consideración a la hora de efectuar dicha reestructuración salarial, quedando todos ellos neutralizados por la aplicación de este régimen económico.

Así, de forma enunciativa y no limitativa, han quedado neutralizados los conceptos indemnizatorios de transporte, desplazamiento, etc., así como cualquier otro que estuviera previsto en los Convenios Colectivos Provinciales de Comercio Metal a que estaba sujeta la Empresa, ya que los salarios fijados en este acuerdo compensan todos aquellos gastos que el trabajador debe realizar para prestar sus servicios profesionales en los centros de trabajo de estas empresas al que pertenecen, teniendo en cuenta su actual ubicación.

Artículo 36. Revisión salarial.

Los salarios base indicados en el Anexo número 1 de este convenio para el período 1 de enero a 31 de diciembre de 2002, se incrementarán todos los años de vigencia del presente convenio, desde el día primero de cada año natural, en un importe igual al I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año. En caso de producirse desviación positiva entre el I.P.C. previsto y el I.P.C. finalmente alcanzado, el diferencial resultante, no se aplicará con efectos retroactivos, si bien formará parte de la base de cálculo para efectuar los incrementos del año siguiente.

Artículo 37. Pago de salarios.

El pago de salarios se efectuará a la cuenta de la entidad bancaria que el trabajador determine, dentro de los cinco días hábiles del mes siguiente al que correspondan los devengos.

CAPÍTULO VIII

Prevención de riesgos

Artículo 38. *Política de Prevención.*

La política de prevención de riesgos laborales tendrá por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades, que permitan establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de dichos riesgos.

A tal fin, de acuerdo con lo previsto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud, quien será el encargado de promover las iniciativas que en materia preventiva deban desarrollarse.

El reconocimiento médico anual será específico para cada puesto de trabajo.

CAPÍTULO IX

Derecho supletorio

Artículo 39. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral de general aplicación, excluyendo expresamente el convenio colectivo del comercio del metal de las provincias afectadas.

ANEXO 1

Tabla de salario base

Nivel 1:

Grado A: 705,79 euros.
Grado B: 769,95 euros.
Grado C: 834,11 euros.
Grado D: 898,28 euros.

Nivel 2:

Grado A: 962,44 euros.
Grado B: 1058,68 euros.
Grado C: 1154,93 euros.

Nivel 3:

Grado A: 1283,25 euros.
Grado B: 1379,50 euros.
Grado C: 1475,74 euros.

Nivel 4:

Grado A: 1604,06 euros.
Grado B: 1700,31 euros.
Grado C: 1796,55 euros.

Nivel 5:

Grado A: 1924,88 euros.
Grado B: 2021,12 euros.
Grado C: 2117,36 euros.

Nivel 6: 2245,69 euros.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

8575

ORDEN APA/994/2003, de 3 de abril, por la que se definen el ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, rendimientos, precios y fechas de suscripción en relación con el seguro combinado y de daños excepcionales en arroz, comprendido en el Plan Anual de Seguros Agrarios Combinados.

De conformidad con lo establecido en la Ley 87/1978, de 28 de diciembre, de Seguros Agrarios Combinados, en el Real Decreto 2329/1979, de

14 de septiembre, que la desarrolla, de acuerdo con el Plan Anual de Seguros Agrarios Combinados y a propuesta de la Entidad Estatal de Seguros Agrarios (ENESA), por la presente Orden se definen el ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, rendimientos, precios y fechas de suscripción en relación con el seguro combinado y de daños excepcionales en arroz, que cubre los riesgos de pedrisco, incendio e inundación-lluvia torrencial y garantía de daños excepcionales.

En su virtud dispongo:

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1. El ámbito de aplicación del seguro combinado y de daños excepcionales en arroz, regulado en la presente Orden, que cubre los riesgos de pedrisco, incendio e inundación-lluvia torrencial y garantía de daños excepcionales, lo constituyen todas las parcelas cultivadas de Arroz que se encuentren situadas en las Comunidades Autónomas y provincias siguientes: Albacete, Alicante, Almería, Badajoz, Illes Balears, Barcelona, Cáceres, Cádiz, Canarias, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Girona, Huelva, Huesca, Jaén, La Rioja, Lleida, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Sevilla, Tarragona, Teruel, Toledo, Valencia y Zaragoza.

2. Las parcelas objeto de aseguramiento cultivadas por un mismo agricultor o explotadas en común por Entidades Asociativas Agrarias, Sociedades Mercantiles y Comunidades de Bienes, deberán incluirse obligatoriamente en una única Declaración de Seguro.

3. A los solos efectos del seguro regulado en la presente Orden se entiende por:

Parcela: Porción de terreno cuyas lindes pueden ser claramente identificadas por cualquier sistema de los habituales en la zona o por cultivos o variedades diferentes. Si sobre una parcela hubiera cesiones en cualquier régimen de tenencia de las tierras, todas y cada una de ellas serán reconocidas como parcelas diferentes.

Artículo 2. *Producciones asegurables.*

1. A los efectos de acogerse a los beneficios del seguro regulado en la presente Orden, se consideraran como clase única los cultivos de todas las variedades de arroz destinados exclusivamente a la producción de grano.

En consecuencia el agricultor que suscriba este seguro deberá asegurar, en una única póliza, la totalidad de las producciones asegurables que posea dentro del ámbito de aplicación.

2. Son producciones asegurables las correspondientes a las distintas variedades de arroz destinadas a la obtención exclusiva de grano.

El agricultor deberá elegir para toda su producción asegurable, una de las dos opciones siguientes en función de los riesgos cubiertos:

Opción A.

Riesgos cubiertos: Pedrisco, inundación-lluvia torrencial y lluvia persistente.

Opción B.

Riesgos cubiertos: Pedrisco, incendio, inundación-lluvia torrencial y lluvia persistente.

3. No son producciones asegurables:

Las parcelas destinadas a experimentación o ensayo, tanto de material vegetal como de técnicas o prácticas culturales.

Las parcelas que se encuentren en estado de abandono.

Las parcelas destinadas a pastos o a la obtención de forraje.

Las parcelas destinadas al autoconsumo situadas en huertos familiares.

Estas producciones quedan, por tanto, excluidas, en todo caso, de la cobertura del seguro regulado en la presente Orden, aún cuando por error hayan podido ser incluidas por el tomador o el asegurado en la declaración de seguro.

Artículo 3. *Condiciones técnicas mínimas de cultivo.*

Para el cultivo cuya producción es objeto del seguro regulado en la presente Orden, deberán cumplirse las siguientes condiciones técnicas mínimas de cultivo:

a) Preparación adecuada del terreno antes de efectuar la siembra o trasplante mediante las labores precisas para obtener unas favorables condiciones para la germinación de la semilla.