

Salvando el párrafo anterior, por cada trabajador fijo de almacén de turno diurno que cause baja en la Empresa pasará al turno diurno un trabajador fijo del turno nocturno de almacén del mismo centro de trabajo, este pase se hará por rigurosa antigüedad en dicho turno.

Artículo 37.

Conforme a lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por Ley 63/97, de 26 de diciembre, y existiendo en CECOFA plan formativo de empresa, se establece como número máximo de contratos para la formación que la Empresa puede realizar en el 20% de la plantilla existente en cada momento a nivel de empresa.

Artículo 38. Vinculación a la totalidad.

El Convenio pactado se considera en todas sus normas y conceptos como un conjunto indivisible.

Aquellos Trabajadores con contrato en vigor con distinto pacto y aquellos que pudieran contratarse con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, se regirán por las cláusulas pactadas libremente por ambas partes en el contrato de trabajo, en los artículos que nos resulten de aplicación del presente Convenio, y en lo no previsto en los contratos de trabajo y en los pactos distintos, se estará a lo dispuesto en este Convenio.

Disposición final.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente en cada momento.

ANEXO I

Salarios anuales para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio para el año 2006

Categorías	Mensual
Jefe de Contabilidad	1.477,92
Jefe Almacén Central	1.477,92
Jefe de Compras	1.477,92
Jefe Administrativo	1.359,35
Jefe de Sucursal	1.359,35
Jefe Sección Administrativo	1.282,16
Jefe Sección Almacén	1.282,16
Secretaria/o de Gerencia	1.254,87
Operador de Ordenadores	1.254,87
Oficial Administrativo 1. ^a	1.254,87
Oficial Administrativo	1.185,96
Encargado de Mantenimiento	1.254,87
Dependiente Mayor	1.254,87
Dependiente	1.172,43
Dependiente de 2. ^a	1.087,14
Profesional Oficio	1.087,14
Auxiliar Administrativo 1. ^a	1.172,43
Auxiliar Administrativo 1. ^a B	1.087,14
Auxiliar Administrativo 2. ^a	833,00
Mozo 1. ^a	1.087,14
Mozo 2. ^a	830,46
Limpiador/a	1.044,87
Aspirante Administrativo	697,07
Aprendiz 2006	697,07

ANEXO II

En el horario del Centro de Sevilla, excepto para los trabajadores con contrato en vigor con distinto pacto y aquellos que pudieran contratarse con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, para los años 2006, y 2007, será:

Almacén:

Turno de mañana:

Lunes a viernes: de 7,00 a 14,30 h.
Sábados: De 8,00 a 15,00 h.

Turno de tarde:

Lunes a viernes: de 14,00 a 21,30 h.
Sábados: de 8,00 a 15,00 h.

Turno de noche:

Lunes a viernes: de 21,30 a 05,30 h.

Teléfonos.

Turno de mañana:

Lunes a sábados: de 8,00 a 15,00 h.

Turno de tarde:

Lunes a viernes: de 12,30 a 20,30 h.

Administración:

Turno de mañana:

Lunes a viernes: de 7,00 a 14,30 h.

Sábados: de 8,00 a 15,00 h. (una guardia en turnos rotativos según acta aparte).

En almacén y la sección de teléfono (excepto los meses de julio y agosto), trabajarán 4 sábados en los años 2006 y 2007. Los turnos los fijará el responsable correspondiente antes de primero de enero, teniéndose en cuenta que los turnos de la Sección de Teléfonos de la central de Sevilla estarán distribuidos de forma que cada trabajador/a con contrato indefinido anterior al 31 de diciembre de 2001 esté dos semanas de mañana y una de tarde.

15566

RESOLUCIÓN de 23 de agosto de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Franquimobel, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Franquimobel, S.A. (Código de Convenio n. 9016182), que fue suscrito con fecha 29 de mayo de 2006, 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 afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, 23 de agosto de 2006.—El Director General de Trabajo, P.S. (Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, M.^a Antonia Diego Revuelta.

CONVENIO COLECTIVO FRANQUIMÓBEL, S.A.

CAPÍTULO I

Ámbito y revisión

SECCIÓN 1.^a ÁMBITO

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo de la empresa Franquimobel S.A.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español para los centros de trabajo de la empresa Franquimobel, S.A.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, salvo en cuanto a los salarios de 2006, que tendrán efectos desde el primero de enero de dicho año. La vigencia del mismo será hasta el 31 de diciembre del 2010, renovándose por períodos anuales si no fuera denunciado de acuerdo con las normas legales o reglamentarias.

Artículo 4. *Control obligatoriedad.*

El presente convenio colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia a la empresa y los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Los firmantes, con la representatividad que se tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en él se establecen se les reconozca el derecho de ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza tendentes a lograr su efectividad.

Artículo 5. *Unidad del convenio.*

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría; por ello, ninguna de sus condiciones podrá modificarse.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las normas pactadas, las partes negociadoras decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dicha norma y aquellas otras que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

Artículo 6. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

En lo económico, para la aplicación del convenio a cada caso concreto se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Artículo 7. *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas.

Artículo 8. *Control del convenio.*

Se creará una comisión del convenio con las siguientes atribuciones:

a) Será un órgano de interpretación, arbitraje, vigilancia y aplicación del convenio.

b) En materia de interpretación, la comisión del convenio deberá adoptar los acuerdos por unanimidad.

c) La comisión deberá estar formada por un vocal por cada parte, siendo el de la parte social el representante de los trabajadores firmante del presente convenio. En su defecto, será la persona que elija la representación de los trabajadores de entre sus miembros. En el supuesto de que el representante de los trabajadores no pueda comparecer a la reunión, este podrá designar de entre los trabajadores a la persona que vaya a sustituirle con carácter específico para esa reunión.

d) La comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que se celebrará la reunión.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por la comisión paritaria tendrán, en principio, carácter vinculante, si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas. Dentro del marco normativo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y en el presente convenio, se podrá utilizar los sistemas autonómicos para la solución extrajudicial de conflictos laborales.

En caso de duda, la comisión elevará consulta a la autoridad laboral competente.

SECCIÓN 2.^a REVISIÓN

Artículo 9. *Formalidades y plazos.*

1. La denuncia del Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del

último mes de vigencia del Convenio; en caso contrario, se prorrogará éste de manera automática, de acuerdo con la Ley.

2. Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental del trabajador.

CAPÍTULO III

Ingresos, grupos profesionales, modalidades del contrato, ascensos

SECCIÓN 1.^a INGRESOS Y PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 11.

En los centros de nueva creación o en aquellos en los que se organicen nuevas secciones o servicios, se cubrirán, en su caso, los puestos de trabajo con nuevas contrataciones, con sujeción a la legislación en vigor, por libre designación de la empresa o por ascenso, de acuerdo con las normas del presente Convenio.

Artículo 12. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los grupos profesionales enumerados.

Grupos I y II: tres meses de prueba.

Grupos III y IV: seis meses de prueba.

En el caso de que la empresa tenga más de 25 trabajadores, el periodo de prueba no podrá exceder de dos meses para los trabajadores del Grupo I y II.

Estos periodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea el motivo de la misma.

SECCIÓN 2.^a CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 13.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen.

Definición de los grupos profesionales:

Grupo I: El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior. Los trabajos realizados requieren cierta iniciativa.

Grupo II: Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc. la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia.

Grupo III: Realiza trabajos muy cualificados con un alto grado de autonomía a partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa.

Grupo IV: A las órdenes inmediatas de la Dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades en su puesto.

El empleado ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa.

El sistema de clasificación profesional se ajustará al nuevo sistema establecido en el presente acuerdo.

Se acompaña como anexo I el detalle de las categorías profesionales que integran los grupos profesionales arriba definidos.

SECCIÓN 3.ª MODALIDADES CONTRACTUALES Y PROHIBICIONES DE CONTRATACIÓN

Artículo 14.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el presente Convenio, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.

2. Los trabajadores contratados a tiempo completo que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial, podrán hacerlo siempre que exista acuerdo con la Dirección de la empresa, en el que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo.

No se considerará novación de contrato de trabajo la reducción de jornada por guarda legal.

3. Con independencia de la modalidad de contrato el período de prueba se regirá conforme a lo previsto en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

4. Para fijar las retribuciones básicas de los trabajadores contratados, excepto contratos formativos, por jornadas inferiores a la pactada en el presente Convenio, se tomará como base de cálculo el salario base correspondiente a su grupo profesional.

Artículo 15. *Contratos formativos.*

A) Contrato de trabajo en prácticas: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

A.1 La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal interrumpirá el tiempo de duración pactado para las prácticas, excepto pacto expreso en contrario o pérdida de bonificaciones por parte del empresario contratante.

A.2 Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar, por períodos mínimos de seis meses, la duración del contrato, pero sin superar el período máximo de dos años.

A.3 La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la legalmente establecida para este tipo de contratos, todo ello en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen.

B) Contrato para la formación: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

B.1 La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni superior a dos años, pudiendo realizarse hasta un máximo de dos prórrogas de una duración mínima cada una de ellas de seis meses hasta alcanzar el tope de dos años.

B.2 Los tiempos dedicados a formación teórica, podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo, estándose a lo dispuesto en todo caso en el apartado e) del artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16.

A) Contrato de trabajo a tiempo parcial: Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

A.1 Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes y al año para los que se contrata el trabajador.

Podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto el contrato para la formación.

A.2 Cuando la naturaleza del puesto lo requiera, el contrato de trabajo a tiempo parcial se podrá remitir a una comunciación en el tablón de

anuncios del centro de trabajo donde se recoja quincenalmente, y con una antelación mínima de tres días laborales al comienzo de dicha quincena, en la que se recoja el número de horas previstas para esa quincena y la distribución de la misma dentro de la jornada laboral.

A.3 El pacto de realización de horas complementarias deberá ser formalizado por escrito y en modelo oficial y sólo podrá realizarse en el supuesto de contrataciones a tiempo parcial de duración indefinida.

A.4 En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

B) Contrato de relevo: Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa estudiará las solicitudes sobre jubilación parcial de los trabajadores, facilitando, si fuera posible, las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

Artículo 17 *Contratos de duración determinada.*

A) Contrato eventual:

A.1 Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

A.2 La duración máxima de este contrato será de seis meses, dentro de un período de doce meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

B) Contrato por obra o servicio determinado: A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes:

B.1 Las campañas específicas, campañas de financiación a clientes, la consolidación comercial en los casos de creación o ampliación de un establecimiento, rebajas, ventas especiales, inventarios y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

C) Contrato de interinidad: Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán celebrar contratos de interinidad de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

SECCIÓN 4.ª PERMUTAS, PERSONAL DISMINUIDO, TRABAJADORES DE DISTINTO GRUPO

Artículo 18. *Permutas.*

Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, grupo y función, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 19. *Trabajos de la mujer embarazada.*

Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, las empresas facilitarán a las trabajadoras en cuestión, un puesto de trabajo idóneo a su estado.

La aplicación condicionada del apartado anterior adquirirá el carácter de vinculante y obligatoria cuando la solicitud de la trabajadora emane de la correspondiente prescripción facultativa de la Seguridad Social.

Artículo 20. *Personal con capacidad disminuida.*

Las empresas acoplarán al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, a trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

SECCIÓN 5.ª PROMOCIÓN PROFESIONAL, RÉGIMEN DE ASCENSOS

Artículo 21. *Régimen de ascensos.*

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modos de contratación en el presente Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, los ascensos se producirán por concurrencia de méritos y por el ejercicio de la práctica, en función del criterio de la empresa.

SECCIÓN 6.^aArtículo 22. *Movilidad geográfica.*Artículo 22.1. *Traslados.*

Se entiende por traslado el cambio definitivo del lugar en la prestación del servicio que lleve consigo un cambio de domicilio. Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar del afectado, podrán efectuarse:

- Por solicitud del interesado formulada por escrito
- Por acuerdo entre la empresa y el trabajador
- Por decisión de la dirección de la empresa en el caso de necesidades del servicio.

1. Cuando el traslado se efectuó a solicitud del interesado, previa aceptación de la dirección de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. En el resto de los traslados, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Realizado el traslado, el trabajador tendrá garantizados todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro puedan establecerse.

En concepto de compensación de gastos, el trabajador percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Los de locomoción del interesado y familiares que con él convivan o de él dependan, y los de transporte de mobiliario, ropa, enseres, etc.

Artículo 22.2. *Desplazamientos temporales.*

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta a la de su domicilio habitual, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En este supuesto, los trabajadores que por necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo distintos del habitual conforme a lo anteriormente contemplado, percibirán en concepto de compensación por gastos y previa justificación documental de los mismos, las cantidades máximas siguientes:

13 euros por comida, o cena, fuera del domicilio.

En el supuesto de que fuese necesario pernoctar fuera del domicilio habitual, este se compensará en su totalidad, previa presentación de la factura correspondiente, y con un límite máximo de 65 euros por noche.

Los trabajadores afectados tendrán derecho además a la compensación de los gastos invertidos en la utilización de los medios públicos de transporte para su desplazamiento. Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice medios propios de transporte, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización de su vehículo particular la cantidad de 0,18 euros por kilómetro.

El importe de los gastos de viaje será objeto de revisión anual en el mismo porcentaje de incremento experimentado en el convenio para cada año.

Cuando el desplazamiento no responda a una indicación expresa de la empresa, los trabajadores deberán acreditar el día y lugar del desplazamiento, así como su razón o motivo, bien entendido que si tal desplazamiento fuera injustificado o no tuviera relación con el trabajo, no había derecho a la compensación por gastos arriba indicada.

Artículo 23. *Traslado de centro.*

La dirección de la empresa, por cuestiones organizativas, técnicas o productivas, podrá:

1. Variar el lugar de prestación de servicios de los trabajadores, en aquellas ciudades en las que exista área metropolitana de influencia y dentro de los límites de la misma.

2. Cambiar a sus trabajadores de centro de trabajo y trasladarlos a otro distinto radicado en la misma localidad o en municipios.

En todo caso, y en ambos supuestos la empresa estará obligada a:

- Cubrir las necesidades necesariamente y en primer lugar mediante traslados voluntarios. Si ello no fuese posible, la empresa comunicará el/

los trabajadores trasladados conforme a los siguientes criterios, según del supuesto de que se trate:

Si el traslado se debiese a necesidades meramente coyunturales de un centro, el trabajador se trasladará por el tiempo mínimo imprescindible para cubrir ésta necesidad, sin que sea preciso preavisarlo con antelación.

Si el traslado fuese definitivo, se preavisará con siete días de antelación.

b) Efectuado el traslado de un trabajador, éste no podrá ser trasladado nuevamente a otro centro distinto hasta transcurrido, al menos, seis meses desde el anterior. Salvo en lo previsto en el apartado siguiente.

c) Los trabajadores trasladados, de producirse alguna vacante, tendrán prioridad para retornar a su centro de origen.

Artículo 24. *Cese voluntario.*

El trabajador que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la Dirección de la misma por escrito y con acuse de recibo, con una antelación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios que variará en función de su grupo profesional:

Grupo IV: 45 días.

Grupo III: 30 días.

Grupo II: 15 días.

Grupo I: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho a la Dirección de la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

CAPÍTULO IV

Salario

SECCIÓN 1.^a ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 25.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el salario base de grupo y los complementos del mismo.

Artículo 26. *Salario base de grupo.*

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo.

El salario base remunerará la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Aquellos trabajadores que perciban en concepto de salario por unidad de tiempo cantidades superiores a las conocidas como básicas en los párrafos anteriores, la diferencia en más, tendrá el carácter de complemento personal, aunque figuren conjuntamente con el salario base y se mantengan estas cantidades, a título exclusivamente personal, como base de cálculo de los distintos complementos.

Artículo 27 *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un grupo profesional.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

a) Personales. En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador.

b) De puesto de trabajo. Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad. Estos complementos no tendrán carácter consolidable.

c) Por calidad o cantidad de trabajo. Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma. Estos complementos no tendrán carácter consolidable.

Artículo 28. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

Las retribuciones básicas de vencimiento superior al mes (pagas extraordinarias), establecidas en el presente Convenio, se entienden distribuidas a efectos de su abono en doce meses.

SECCIÓN 2.^a CUANTÍAS SALARIALESArtículo 29. *Salario base en 2006.*

El salario base anual a partir de la firma del presente Convenio y durante el año 2006, será el siguiente:

- Grupo IV: 16.792,54 euros.
- Grupo III: 14.553,66 euros.
- Grupo II: 12.734,24 euros.
- Grupo I: 10.495,36 euros.

El salario base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el presente Convenio Colectivo. Siendo de aplicación, tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio, como a los trabajadores que ingresen o reingresen en la empresa.

El salario base/hora, incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones.

Artículo 30. *Incrementos salariales para 2007, 2008, 2009 y 2010.*

Los salarios base de grupo establecidos en el presente Convenio Colectivo, tendrán un incremento anual igual a la cifra real del IPC del año inmediatamente anterior, más el 0,5%. Esta revisión salarial se hará con efectos del 1 de enero de cada año, atendiendo a efectos prácticos, a la fecha de publicación del IPC correspondiente al periodo indicado.

Únicamente serán revisados según el criterio establecido en el presente artículo, los conceptos salariales recogidos y regulados en el presente convenio colectivo, no estando sujetas a revisión las condiciones salariales particulares superiores al convenio que pudieran pactarse entre la empresa y un trabajador, salvo pacto en contrario.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

SECCIÓN 1.^a JORNADA LABORAL ORDINARIA Y SU DISTRIBUCIÓNArtículo 31. *Jornada máxima.*

La jornada máxima laboral anual será de mil ochocientas horas de trabajo efectivo, durante todo el tiempo de vigencia del convenio, distribuyéndose la misma conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente. La jornada ordinaria no podrá exceder de nueve horas, el descanso será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 32. *Distribución de la jornada.*

1. La empresa determinará para cada centro de trabajo el horario que estime más oportuno pudiendo este horario comprender los sábados y los domingos, siempre según las necesidades productivas y las costumbres comerciales de la zona, siempre cumpliendo con la jornada máxima anual y los descansos legalmente reconocidos. Todo trabajador desplazado a otro centro de trabajo, se atenderá al horario de trabajo del centro de destino.

2. La empresa, en atención a sus características y/o necesidades productivas u organizativas, podrá establecer una jornada de trabajo irregular, pudiendo así determinar que ésta sea superior o inferior a cuarenta horas semanales en determinados periodos, en tanto no se sobrepase la jornada máxima diaria de 10 horas de trabajo efectivo con un descanso entre jornadas de 12 horas, respetándose asimismo la jornada laboral anual.

3. La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del período de distribución de la jornada anual. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo, se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la Dirección de la empresa, dentro de los tres meses desde la finalización del cómputo, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción.

4. Cuando por cualquier causa superara la jornada máxima en cómputo anual, la suma de las horas trabajadas efectivamente y aquéllas en las que la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la empresa, bien a su cargo, o en pago delegado, las horas de exceso que resultaren, transcurrido el período antes referido, se compensarán al trabajador en proporción al tiempo efectivamente trabajado, como horas ordinarias o en tiempo libre equivalente.

5. Los trabajadores encuadrados en los Grupos III y IV, previo conocimiento y autorización de la empresa, podrán flexibilizar su horario de forma que puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos

con otros trabajadores de su misma responsabilidad en el área o división, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

6. Según permite el Real Decreto 1561/1995, en relación con el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, podrá acumularse el medio día de descanso semanal por periodos de hasta cuatro semanas, o separarse respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

7. La empresa, por motivos de necesidad organizativa, o de demanda de trabajo, podrá modificar la jornada de trabajo de sus empleados comunicándolo a los mismos con una antelación de una semana a la fecha de efectos de la modificación horaria, y respetando, en cualquier caso, la jornada máxima anual legal y convencionalmente establecida.

Artículo 33. *Ventas especiales, inventarios y otras actividades no ordinarias.*

En los días de preparación de ventas especiales, rebajas, promociones, inventarios y cualquier otra actividad comercial no ordinaria, la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada.

SECCIÓN 2.^a HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 34.

1. De realizarse horas extraordinarias, se compensarán necesariamente con igual tiempo de descanso, a ser posible en jornadas completas.

2. Se realizarán, de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Los supuestos se aplicará al caso de riesgo de pérdida de materias primas.

SECCIÓN 3.^a VACACIONES ANUALES

Artículo 35.

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones al año.

2. Las empresas, confeccionará los correspondientes turnos de vacaciones para el personal y lo comunicará anualmente antes del 31 de Marzo, intentando siempre responder a los intereses particulares de cada uno de los trabajadores, no siendo posible lo cual se atenderá al criterio de la empresa.

Artículo 36. *Períodos de disfrute.*

1. Los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de, al menos, quince días naturales ininterrumpidos de su período vacacional, salvo que ingresen en la empresa con posterioridad al 1 de septiembre, o su parte proporcional.

Las empresas podrán excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, las cuales serán comunicadas a los trabajadores durante el primer mes de cada año.

2. Fuera del anterior período, y en la medida que la organización del trabajo lo permita, los trabajadores tendrán opción para fijar la fecha de disfrute de su vacación anual, siempre que sea aceptada por la empresa.

3. A aquellos trabajadores que cesaran en la empresa después del disfrute de sus vacaciones, se les descontará de su liquidación la parte correspondiente a los días disfrutados de más. Si el cese se produjera con anterioridad al disfrute de sus vacaciones, percibirán la parte proporcional de días que corresponda.

SECCIÓN 4.^a LICENCIASArtículo 37. *Licencias retribuidas.*

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de grupo, más los complementos personales, por los motivos y el tiempo siguientes:

a) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

b) Quince días naturales en caso de matrimonio.

c) Dos días en los casos de nacimiento o adopción de hijo, enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, por consanguinidad o afinidad, solicitándolo siempre a la empresa con al menos siete días de antelación.
- f) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

Artículo 38. *Licencias no retribuidas.*

Además de las actualmente establecidas, los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta dos días al año, siempre que el trabajador lo solicite con, al menos siete días de antelación, y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, o periodos de exceso de trabajo, ventas especiales, rebajas o inventarios. Previo acuerdo entre empresa y trabajador, estos dos días podrán fraccionarse en cuatro medias jornadas. Las empresas concederán este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

Artículo 39. *Lactancia.*

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad, al principio o al final de la jornada.

CAPÍTULO VI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 40. *Excedencia por maternidad.*

Se estará a lo dispuesto en la ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Será obligatorio el cumplimiento de un plazo de preaviso de tres meses a la empresa tanto en el supuesto de solicitud del permiso como en el el reintegro de los trabajadores que se hayan acogido a la excedencia por maternidad.

CAPÍTULO VII

Disposiciones varias y seguridad

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 41. *Seguro de vida.*

Las empresa, siempre y cuando no dispongan de otro más beneficioso, vendrá obligada en el curso de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este Convenio, a concertar un seguro que cubra las siguientes contingencias: En el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional con resultado de muerte, la cantidad asegurada será de 27.045,54 euros. En el caso de resultado de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez de 27.045,54 euros.

A instancias de la representación legal de los trabajadores, las empresas facilitarán copia de la pertinente póliza.

Artículo 42. *Parejas convivientes.*

Los derechos que correspondan a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal se extenderán también a las parejas que convivan en común como mínimo un año antes de la fecha en la que se origine el derecho y acrediten fehacientemente dicha convivencia mediante el pertinente certificado de empadronamiento.

Artículo 43. *Acoso sexual.*

Como consecuencia de lo establecido en el artículo 1 de la Ley 3/89, en concordancia con el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sobre el respeto a la intimidad del/de la trabajador/a y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, implica la obligada necesidad de sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad o dignidad del/de la trabajador/a, con la graduación de la falta que cada caso requiera.

Artículo 44. *Prendas de trabajo.*

A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente, por parte de las empresas, de uniforme y otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando. Las prendas de trabajo habrán de ser devueltas a la empresa a la finalización de la relación laboral.

Artículo 45. *Descuento en compras.*

Los trabajadores tendrán derecho a un descuento en sus compras en establecimientos de Franquimobel, S.A. sobre el precio de venta al público de un 20% sobre tarifa general, y un 10% sobre artículos rebajados o sujetos a promociones de cualquier tipo, con un límite total anual de 3.000 euros.

Artículo 46. *Jubilaciones.*

1. Jubilación obligatoria: Con amparo en lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada al reparto o distribución del trabajo, limitándolo a un grupo de trabajadores que ya han tenido una larga vida activa en favor de otro grupo que no ha disfrutado de tal situación, establecen a los 65 años, la edad máxima para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo siempre que los trabajadores puedan acceder al 100 por 100 de la Pensión de Jubilación.

En los casos en que el trabajador no tenga la plenitud de derechos prevista en el párrafo anterior, la jubilación forzosa no se producirá hasta la cobertura de dicho período de carencia.

En caso de jubilación obligatoria a los 65 años, la empresa vendrá obligada a la contratación indefinida de un empleado que sustituya al jubilado desde el momento mismo en que la jubilación surta efectos.

2. Jubilación especial a los 64 años al amparo del Real Decreto 1194/1985: Durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto permanezcan vigentes las previsiones contenidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, los trabajadores que puedan acceder al 100 por 100 de la pensión podrán solicitar su jubilación a los 64 años, siendo sustituidos por otro trabajador en las condiciones previstas en el citado Real Decreto.

Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones, el sustituto podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del sustituido.

Lo establecido en este artículo tendrá vigencia siempre que no se dicte ninguna disposición posterior que obligue al empresario a abonar las cuotas de la seguridad social correspondientes al periodo de jubilación anticipada.

Artículo 47. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someter sus discrepancias, tanto individuales como colectivas y con carácter previo al orden jurisdiccional, a la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, o para el caso de centros de trabajo de otras provincias, a las instituciones de solución extrajudicial de conflictos que tengan jurisdicción en las mismas.

SECCIÓN 2.ª VIGILANCIA Y SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 48. *Salud laboral y medio ambiente.*

La empresa se encargará de formar a sus trabajadores, en cuanto a prevención de riesgos laborales se refiere, y realizarán la evaluación de riesgos que pudieran existir.

Artículo 49. *Revisión médica.*

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, la empresa afectadas someterá a sus trabajadores a una revisión médica anual pudiendo determinar que dicha revisión se efectúe en la mutua con la que tenga concertados los servicios médicos.

Artículo 50. *Derechos sindicales.*

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente según la legislación vigente, y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 51.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 52.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 53. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Artículo 54. *Faltas graves.*

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de hasta un día al mes.
3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 55. *Faltas muy graves.*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La reiteración en un período de seis meses a la falta a la que se hace referencia en el artículo 54.2.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.
5. Falta notoria de respeto o consideración al público.
6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma datos de reserva obligada.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
10. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.
11. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, en favor de otras personas.
12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
14. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de

carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 56. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

Artículo 57. *Sanciones máximas.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 58. *Prescripción.*

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

Artículo 59.

La enumeración de faltas que se contienen en este capítulo se hace a título enunciativo, por lo que se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la empresa todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la Dirección de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Disposición final única.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.

ANEXO I

Categorías profesionales por grupos

Grupo I:

Personal Auxiliar.

Grupo II:

Operario de almacén.
Vendedor.
Cajero.
Administrativo.
Contable.
Decorador.
Promotor.
Informático.
Diseñador.
Montador-repartidor de establecimiento.
Traductor.
Ayudante responsable de sección.

Grupo III:

Responsable de sección.
Jefe de almacén.
Ayudante responsable de área.
Ayudante responsable de establecimiento.

Grupo IV:

Responsable de establecimiento.
Responsable de área.
Titolado superior.
Gerente.