

incorporación a dicho Convenio de complementos salariales para todo el personal afectado por el mismo.

Y en consonancia con lo anterior

ACUERDAN

Primero.–La fijación de una nueva cuantía del complemento retributivo denominado «Complemento retributivo de la Comunidad Autónoma de La Rioja» que hasta la fecha viene percibiendo el personal docente en pago delegado así como el personal de administración y servicios (PAS) de los centros concertados de La Rioja.

Segundo.–La percepción del citado complemento en sus distintas cuantías será efectiva para el referido personal acogido al «Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos», con efectos retroactivos a 1 de enero de 2006.

La cuantía del citado complemento será la establecida en el Anexo que se acompaña.

Tercero.–Dicho complemento será abonado en su cuantía íntegra a aquellos trabajadores contratados a jornada completa y de forma proporcional a su jornada a aquellos trabajadores contratados a jornada parcial.

Cuarto.–El pago de este complemento para el personal docente de niveles concertados en pago delegado está condicionado a que su abono sea efectuado por la Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de La Rioja. Las empresas por tanto no abonarán directamente a este personal cantidad alguna por este concepto, y en consecuencia no estarán obligadas a ello.

Quinto.–Las diferencias económicas devengadas y no percibidas derivadas de la aplicación retroactiva con efectos de 1 de enero de 2006 de las cantidades establecidas en el presente acuerdo, se abonarán a los trabajadores en el plazo máximo de tres meses desde su publicación en el BOE.

Sexto.–Facultar al representante de Educación y Gestión de La Rioja para remitir el acuerdo a la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, para que proceda a su depósito ante el organismo competente en orden a su publicación en el BOE.

Y con el fin de que surta los efectos legales oportunos, firman el presente acuerdo en la fecha y lugar arriba indicados.

ANEXO

Complemento 2006, según personal

Personal Docente en Pago Delegado	Importe mensual en 12 pagas – Euros	Importe año 2006 – Euros
Docentes de Educación Infantil, Primaria, 1.º y 2.º cursos de Educación Secundaria Obligatoria y Educación Especial (Primaria y FP)	350,41	4.204,92
Docentes de 3.º y 4.º cursos de Educación Secundaria Obligatoria y Profesores Titulares de Ciclos Formativos de Grado Medio, de Grado Superior y de Programas de Garantía Social	363,08	4.356,96
Docentes profesores adjuntos de Ciclos Formativos de Grado Medio, de Grado Superior y de Programas de Garantía Social	362,03	4.344,36
<hr/>		
Personal No Docente	Importe mensual en 14 pagas – Euros	Importe año 2006 – Euros
Todas las categorías incluidas en el Personal de Administración y Servicios	108,00	1.512,00

20073 RESOLUCIÓN de 30 de octubre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Mediterránea Merch, S. L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Mediterránea Merch, SL, (Código de Convenio n.º 9014482), que fue suscrito, con fecha 24 de agosto 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, 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, 30 de octubre de 2006.–El Director general de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MEDITERRANEA MERCH, S. L.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afectará a todo el personal empleado de la empresa Mediterránea Merch, Sociedad Limitada,

salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros, o de alta dirección en la empresa.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas recogidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrara en vigor a partir del día 1 de enero de 2006, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 4. *Ámbito funcional.*

El objeto del presente convenio es la regulación de las condiciones laborales de los trabajadores de Mediterránea Merch, S.L., que engloban las actividades de merchandising y servicios integrales y específicos a empresas y particulares tales como promoción, degustación, reposición, logística, preparación, manipulación y reparto de mercancías, eventos, actos culturales, de ocio y tiempo libre, asistencia domiciliaria, pequeñas reparaciones y reformas, servicios de seguridad, portería y cualquier otro tipo de servicios similares, tanto en domicilios particulares como en empresas.

Artículo 5. *Revisión y prórroga del convenio.*

El presente convenio tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2006. A partir de esa fecha se prorrogará de año en año si ninguna de las partes lo denunciase. En caso de denuncia ésta deberá ser comunicada por escrito con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de su vencimiento.

Artículo 6. *Compensación, garantía personal y absorción.*

Las condiciones de trabajo contenidas en el presente convenio serán absorbidas por aquellas que habiendo sido fijadas por decisión unilateral de la empresa con anterioridad a su aprobación, sean más favorables para el trabajador. Las retribuciones de los trabajadores que en computo anual superasen las cuantías fijadas por el presente convenio se respetarán íntegramente como condición más beneficiosa de carácter personal, sin perjuicio de aquéllas otras mejoras sobre las condiciones de trabajo pactadas en convenio que pudieran establecerse por cualquier otra disposición de carácter laboral.

Artículo 7. *Comisión paritaria.*

Se crea una comisión paritaria del presente convenio colectivo integrada como máximo por cuatro miembros, de los cuales dos pertenecerán a la representación de la empresa, y dos a la representación de los trabajadores que hayan intervenido en la negociación y firma del mismo. Las funciones de la comisión paritaria serán entre otras:

- A. La vigilancia y seguimiento del cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente convenio.
- B. La interpretación y aplicación del contenido del mismo.
- C. La mediación y consulta sobre aquellas cuestiones o controversias que pudieran derivarse de su aplicación.

La comisión paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes previa solicitud realizada por escrito con una antelación mínima de siete días hábiles.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 8. *Organización del trabajo.***

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, la adopción de medidas relativas a la determinación, implantación, modificación o supresión de determinados trabajos, la amortización y ordenación de puestos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando en su caso, la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos. Además la Dirección de la empresa determinará la persona o personas en quienes delega el ejercicio de la citada facultad de dirección, ajustándose a lo establecido en la ley, en el presente Convenio, y en las normas y pactos que sean de aplicación.

La empresa se reserva el ejercicio de la facultad de movilidad y distribución del personal mediante la adopción de medidas relativas a cambios de puestos de trabajo, así como desplazamientos y traslados, que vengán exigidos por las necesidades de producción de la misma, siempre de acuerdo con lo previsto en este Convenio y en las normas laborales que sean de aplicación en cada momento.

Artículo 9. *Obligaciones del trabajador.*

El trabajador deberá cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, ejecutando cuantos trabajos y actividades estén incluidos dentro de su categoría y grupo profesional.

CAPÍTULO III**Clasificaciones profesionales****Artículo 10. *Clasificación del personal.***

La clasificación del personal que se consigna en este capítulo es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajos de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

Artículo 11. *Movilidad funcional.*

Los trabajadores sujetos a este Convenio, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras existentes con carácter previo a la negociación del mismo, y de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, estarán sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejer-

cicio de su actividad laboral dentro de su grupo profesional. Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías consideradas como equivalentes por la Comisión Paritaria de este Convenio, por concurrir las circunstancias previstas en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones de superior categoría por un periodo superior a seis meses durante un año, o por un periodo superior a ocho meses durante dos años, podrán solicitar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones efectivamente realizadas, percibiendo las retribuciones propias de la misma.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen, el trabajador realizase por el tiempo indispensable, funciones de inferior categoría, seguirá percibiendo la retribución correspondiente a su categoría de origen, comunicando la empresa la citada situación a los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores que no puedan desempeñar funciones propias de su categoría, podrán realizar, sin menoscabo de su dignidad, cualquier otra tarea o cometido propia de su grupo profesional.

Artículo 12. *Clasificación general.*

Los trabajadores que presten sus servicios en Mediterránea Merch S.L se incluirán por razón de sus funciones en alguno de los siguientes grupos profesionales:

1. Directivos.
2. Supervisores/as.
3. Jefe/a de Departamento, Jefe/a de Equipo, Administrativo/a y Auxiliar Administrativo.
4. Azafatas-Demostrador Promotor, Especialista I, Especialista II, Ayudantes de Vendedores, Verificador/a, Personal de servicios.
5. Promotor/a, Promotor/a Vendedor/a, Mozo/a de Almacén, Reponedor/a, Auxiliar de Servicios.

Artículo 13. *Grupo 1.*

Pertenece a este grupo profesional los trabajadores que llevan a cabo funciones de dirección y organización de la empresa, estando integrado por las siguientes categorías profesionales cuyas funciones se relacionan.

13.1 Gerente, persona encargada de coordinar y supervisar la actuación de la empresa.

13.2 Administrador, persona encargada de ejecutar las órdenes y directrices dictadas por el gerente de la empresa bajo su supervisión y dirección.

13.3 Director Comercial, persona encargada de supervisar y dirigir las tareas comerciales de la empresa, coordinando el trabajo a realizar por los jefes de departamentos y jefes de equipo.

Artículo 14. *Grupo 2.*

Pertenece a este grupo profesional los trabajadores que llevan a cabo las tareas propias de la actividad de la empresa, de acuerdo con las directrices marcadas por el director comercial de la empresa. Se incluyen en este grupo:

14.1 Supervisores/as: Se encargan de coordinar, supervisar y dirigir el cumplimiento de las labores del personal que se encuentran en los distintos centros de trabajo, bajo las órdenes de la dirección comercial.

Artículo 15. *Grupo 3.*

Pertenece a este grupo profesional, los trabajadores que llevan a cabo funciones administrativas, de atención al público, incluyendo trabajos informáticos y de contabilidad; y el personal que realice funciones de control y vigilancia de tareas realizadas por otros operarios.

Las categorías que se incluyen en el presente grupo profesional son:

15.1 Jefe/a de Departamento, se encarga dentro de la gestión administrativa de la empresa, de supervisar las tareas tanto de los administrativos como las de los auxiliares, dirigiendo, coordinando y controlando la actividad del departamento, bajo las directrices del Administrador de la empresa.

15.2 Jefe/a de Equipo: Es el responsable de vigilar, coordinar y controlar las tareas de los diferentes operarios a su cargo, de acuerdo con las instrucciones del supervisor.

15.3 Administrativo/a, se encarga bajo las órdenes de sus superiores de ejecutar trabajos de oficina incluidos aquellos que precisen la utilización de medios informáticos y contables.

15.4 Auxiliar Administrativo/a, se encarga bajo las órdenes de sus superiores de realizar funciones administrativas de menor complejidad, además de llevar a cabo funciones de atención al público.

Artículo 16. *Grupo 4.*

Pertencen a este grupo profesional los trabajadores que llevan a cabo funciones de representación, promoción, degustación, venta y cobro de productos, así como las de manipulación, carga y descarga de mercancías, recogida de datos, apoyo comercial, control de normas en instalaciones deportivas, tareas de primeros auxilios, verificación de pedidos, vigilancia, conducción, asistencia domiciliaria, así como todas aquellas para las que se acredite experiencia profesional, titulación o cualificación técnica suficiente. Para la realización de los citados trabajos el personal perteneciente a este grupo profesional podrá utilizar maquinaria de manejo sencillo.

16.1 Azafata-Demostrador Promotor, se encarga de realizar tareas de promoción y atención al público en centros comerciales, congresos y demás eventos públicos.

16.2 Especialista I, se encarga de la manipulación, carga y descarga, preparación y elaboración de los pedidos de los productos de las empresas clientes, en virtud de los contratos previamente celebrados con ellas.

16.3 Especialista II, se incluye en esta categoría profesional los trabajadores en la rama de merchandising, que tengan un conocimiento y experiencia sobre gama de productos diversos y concretos que puedan necesitar un tratamiento especial para su exposición y venta. También llevan a cabo tareas de recogida de datos, informes, realización de encuestas e información comercial en los lugares donde se nos solicite.

16.4 Ayudantes de vendedores, es el personal encargado de realizar funciones básicas de apoyo comercial y desarrollo de proyectos de campañas publicitarias.

16.5 Verificador/a, realiza labores de control, comprobación y adecuación de los pedidos solicitados por los clientes, ya sea por cantidades, marcas, formato, etc, detectando y resolviendo incidencias, en su caso.

16.6 Personal de Servicios: llevan a cabo tareas de recogida de datos, realización de encuestas o informes. Igualmente se engloban dentro de esta categoría los trabajadores que, contando con la titulación requerida y las aptitudes suficientes, llevan a cabo funciones de socorrista, monitor, vigilante, cuidador, etc.

Artículo 17. *Grupo 5.*

Pertencen a este grupo profesional, los trabajadores que llevan a cabo funciones de promoción, venta, reposición, colocación, reparto a domicilio, labores de limpieza y lectura de contadores; así como tareas de almacenaje de productos y mercancías. Para la realización de los citados trabajos el personal perteneciente a este grupo profesional podrá utilizar maquinaria de manejo sencillo.

17.1 Reponedor/a, se incluyen, en esta categoría profesional los trabajadores que lleven a cabo funciones de reposición, colocación y almacenaje de los productos en los centros comerciales donde se nos solicitan nuestros servicios, incluidas las secciones donde se exijan conocimientos prácticos y técnicos de sus productos, como: carnicería, charcutería, frutería, pescadería o similares, etc.

17.2 Promotor/a, se encarga de preparar y dar a conocer productos en los establecimientos donde se presta el servicio, promoviendo la venta y el cobro de los mismos.

17.3 Promotor/a Vendedor/a, se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores que lleven a cabo al mismo tiempo las funciones de reponedor y promotora en los centros comerciales donde se nos solicita el servicio.

17.4 Mozos/as de Almacén, es el personal encargado de realizar labores de manipulación, carga, descarga y almacenaje de mercancías.

17.5 Auxiliar de servicios, se incluyen dentro de esta categoría los trabajadores que lleven a cabo labores de reparto, clasificación de mercancías y documentación, limpieza o de lectura de contadores de luz, gas o electricidad.

CAPÍTULO IV

Disposiciones relativas al contrato

Artículo 18. *Contratación.*

Los trabajadores de la empresa estarán contratados bajo alguna de las siguientes modalidades contractuales:

18.1 Contrato de trabajo temporal para obra o servicio determinado.

Son aquellos que se celebran para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

18.2 Contrato temporal eventual por circunstancias de la producción.

El contrato eventual, es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. El contrato se concertara con una duración máxima de 6 meses, dentro de un período de referencia de 12 meses. En el caso de que se concierte por un plazo inferior a la duración máxima señalada, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración del mismo pueda exceder de dicha duración máxima.

18.3 Contrato de trabajo a tiempo parcial

Es aquél que se concierta para prestar servicio durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo. Podrá concertarse tanto por tiempo indefinido como por duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contrato, excepto en el contrato para la formación.

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales períodos, por el que se contrata al trabajador así como el salario correspondiente que estará en función de las horas realizadas en comparación con la jornada habitual y completa que realice, de manera proporcional al salario establecido en el convenio para la categoría profesional que se trate.

18.4 Contrato de interinidad. Es aquél celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de la norma, convenio colectivo o acuerdo individual. Podrá celebrarse, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

En su formalización por escrito se especificará el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel. La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva de puesto de trabajo.

Artículo 19. *Formalización del contrato.*

La celebración del contrato de trabajo se realizará conforme a las disposiciones establecidas legal o reglamentariamente.

Los contratos para obra o servicios determinados, de interinidad y los contratos a tiempo parcial deberán formalizarse por escrito. Los contratos eventuales por circunstancias de la producción se formalizarán por escrito cuando su duración sea superior a cuatro semanas o se concierten a tiempo parcial.

Artículo 20. *Período de prueba.*

La duración del período de prueba que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para los técnicos titulados, cuatro meses para los técnicos sin título, y de tres meses para los demás trabajadores.

Artículo 21. *Promoción profesional.*

La promoción de los trabajadores a los puestos de Director Comercial, Encargado, Jefe de Departamento y Jefe de Equipo será de libre designación por la Empresa.

Para el ascenso al resto de los puestos de trabajo se valorarán los siguientes méritos:

Los conocimientos técnicos del trabajador en relación al puesto a cubrir.

La experiencia en las funciones asignadas.

Las aptitudes y la idoneidad para el puesto.

La antigüedad, la trayectoria en la empresa y la implicación en sus proyectos.

Artículo 22. *Causa de extinción del contrato.*

El trabajador que desee causar baja voluntariamente de la empresa se verá obligado a ponerlo en conocimiento de la dirección o superior inmediato, cumpliendo con el siguiente preaviso:

Treinta días naturales: si el trabajador pertenece al Grupo I, II o III.

Quince días naturales: si el trabajador pertenece al Grupo IV o V.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar en la liquidación correspondiente de sus haberes un día de salario con cargas sociales, por cada día de no preaviso.

Así mismo, en caso contrario, la empresa también preavisara al trabajador la extinción de la relación laboral, cuando así lo exija la legalidad vigente.

CAPÍTULO V

Jornada laboral, descansos y vacaciones.Artículo 23. *Jornada laboral.*

Durante la vigencia temporal del presente Convenio, la jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo para todo el personal.

A efectos del cómputo anual, la jornada será de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo.

El personal que por cualquier causa no pueda acudir al trabajo, deberá avisar el día anterior o a la mayor brevedad posible, a su jefe de equipo-supervisor o a la dirección de la empresa, justificando en todo caso el motivo de su ausencia, con el fin de que la empresa pueda tomar las medidas oportunas con objeto de cubrir el servicio, dado su carácter de atención al público y las necesidades de producción.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, diaria o semanal, fijada en este Convenio o en acuerdos de empresa.

A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su relación; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa.

En caso de no poder ser compensada por tiempo de descanso equivalente en plazo de los cuatro meses siguientes, las horas extraordinarias serán retribuidas por la empresa.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

Artículo 25. *Descansos.*

La jornada se distribuirá de lunes a domingo respetando siempre el descanso entre jornadas y el descanso semanal que deberá de ser de 36 horas ininterrumpidas.

Artículo 26. *Vacaciones.*

El trabajador tendrá derecho a 30 días naturales de descanso en concepto de vacaciones por año de servicio prorrateándose los períodos inferiores al año.

La empresa podrá distribuir su disfrute en diversos períodos en función de las necesidades organizativas siendo, al menos uno de ellos, no inferior a 15 días naturales.

El período/s de disfrute de vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores con una antelación mínima a los dos meses del comienzo de las mismas.

CAPÍTULO VI

RetribucionesArtículo 27. *Salario.*

Tendrán la consideración de salario, la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de servicios laborales, ya retribuyan el tiempo de trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 28. *Indemnizaciones.*

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

- A) las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- B) Las indemnizaciones o compensaciones a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- C) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- D) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 29. *Retribuciones fijas.*

Las retribuciones fijas de los trabajadores estarán constituidas por los siguientes conceptos que figuran en el anexo de este convenio:

- 29.1 Salario base por categorías.
- 29.2 Gastos de locomoción.
- 29.3 Plus de nocturnidad.

29.1 Cuantía de las retribuciones. La cuantía de la retribución fija será la que figure en la tabla salarial en el anexo de este convenio.

29.2 Se consideran gastos de locomoción los normales del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizarlo en otro distinto del mismo o diferente municipio.

29.3 El Plus de nocturnidad, se abonará a la categorías que realicen su trabajo entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La retribución del trabajo en horario nocturno será superior al realizado en jornada diurna.

Artículo 30. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad se prorratearán mes a mes a lo largo del año. Su cuantía será la correspondiente a treinta días de salario base, abonándose proporcionalmente a los días efectivamente trabajados.

Artículo 31. *Incentivos.*

La empresa podrá asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, cotizable a todos los efectos y totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir por disposición legal, convenio colectivo, o pacto individual. En ningún caso su concesión o modificación podrá suponer discriminación alguna por las causas especificadas en el artículo 4.º.2.c del Estatuto de los Trabajadores.

Dado el carácter no consolidable de este concepto retributivo, las asignaciones voluntarias concedidas a partir de la publicación de este convenio o pactos que las autorizasen con tal carácter, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen, salvo en los supuestos de discriminación contemplados en el párrafo anterior.

Artículo 32. *Dietas.*

En el supuesto que el trabajador tuviera como consecuencia de la actividad de su empresa que desplazarse fuera de su centro habitual de trabajo, se abonará en concepto de dieta las cantidades señaladas en el artículo siguiente.

Artículo 33.

El importe de las dietas que se abonarán a los trabajadores serán:

- Dieta completa sin pernocta: 26.67 €.
- Dieta completa con pernoctando: 53.34 €.

Del mismo modo se abonará al trabajador desplazado el kilometraje por uso de vehículo propio, que se abonará a razón de 0.19 €/Km, además de los gastos derivados de peaje y aparcamiento.

Artículo 34. *Plus de transporte y plus de vestuario.*

El Plus de transporte sólo se percibirá por cada día de asistencia efectiva al trabajo, como compensación por los gastos de desplazamiento desde el lugar de residencia hasta el centro habitual de trabajo y viceversa.

Se abonará una gratificación en concepto de Plus Vestuario a los trabajadores con categoría de Director Comercial, Jefe de Departamento, Jefe de Equipo y Supervisor, el citado plus quedará fijado en las tablas salariales.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinarioArtículo 35. *Régimen de faltas y sanciones.*

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

Artículo 36. *Graduación de las faltas.*

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

Artículo 37. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 15 minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por tiempo breve. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la compañía o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación de materia.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa, si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y las normas internas de la empresa al respecto, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores.

Artículo 38. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

2. Ausencia sin causa justificada por dos días durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con la debida puntualidad, los cambios experimentados en la situación familiar del trabajador cuando estos puedan afectar al cumplimiento por parte de la empresa en sus obligaciones tributarias y en la Seguridad Social.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para los propios trabajos.

11. La embriaguez o el consumo de drogas fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa. Quedan excluidos los efectos secundarios derivados de la ingestión de determinados medicamentos siempre y cuando éstos hayan sido recetados por prescripción médica.

12. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y de las normas internas de la empresa al respecto, siempre que cree un riesgo grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores, especialmente en materia de medidas protección individual.

13. La utilización de los equipos informáticos de la Empresa y su conexión a internet para fines particulares, ilícitos o para la descarga de programas, aplicaciones y archivos. En el caso de que se trate de una conducta reiterada o cause un perjuicio severo a la Empresa será considerada como una falta muy grave.

14. Fumar en cualquier dependencia del centro de trabajo. En el caso de que se trate de una conducta reiterada o cause un perjuicio a la Empresa o a los compañeros de trabajo será considerada como una falta muy grave.

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

Artículo 39. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

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

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

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

5. La embriaguez o consumo de drogas y sustancias que interfieran el desempeño del trabajo. Quedan excluidos los efectos secundarios derivados de la ingestión de determinados medicamentos siempre y cuando éstos hayan sido recetados por prescripción médica.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos ajenos a la misma datos de reserva obligada.

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

8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

9. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

11. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

12. El abuso de autoridad por parte de los Jefes y el acoso sexual serán considerados como falta muy grave. El que los sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa o de los representantes de los trabajadores. La apertura del expediente contradictorio se producirá a partir de la denuncia presentada.

13. El acoso u hostigamiento a los compañeros de trabajo ya sea encuadrable dentro de la conducta conocida como «mobbing» u obediencia a motivos discriminatorios en razón de raza, religión, orientación sexual, etc.

14. 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 40. *Régimen de sanciones.*

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

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación del expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

Se entenderá cumplida la exigencia o procedimiento sumario con la comunicación escrita al trabajador en la que consten los cargos que se le imputan y concederle un plazo de tres días hábiles para que pueda presentar el correspondiente pliego de descargos.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, en su caso, de toda sanción o expediente por falta grave o muy grave, en plazo máximo de veinticuatro horas.

Artículo 41. *Sanciones máximas.*

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

a) Por faltas leves: amonestación verbal, por escrito y suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo, hasta la rescisión del contrato de trabajo, en los supuestos en que la falta fuera calificada de grado máximo.

Artículo 42. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará lo dispuesto en RD legislativo 1/95 por medio del cual se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como a sus disposiciones de desarrollo.

CAPÍTULO VIII

Otras disposiciones.

Artículo 43. *Garantías sindicales.*

En esta materia se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Artículo 44. *Prevención de riesgos laborales y salud laboral.*

La empresa y los trabajadores afectados por el presente convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral, y en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

Artículo 45. *Promoción de la igualdad y de la formación profesional.*

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por la edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

La empresa desarrollará una política de formación y promoción para mejorar el nivel cultural y profesional de sus empleados, según las necesidades administrativas, comerciales, organizativas y de fabricación que se den en cada momento, procurando completar la Formación Profesional de sus trabajadores.

Disposición final primera.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como sus disposiciones de desarrollo.

Tabla salarial

Categoría	Salario base mensual	Paga extra mensual	Plus vestuario mensual	Plus transporte mensual	Total devengado mensual
<i>Grupo I</i>					
Director comercial	931,19	232,8	90,24	88,35	1.109,78
<i>Grupo II</i>					
Supervisor/a	754,78	125,8	72,11	88,35	1.041,04
<i>Grupo III</i>					
Jefe/a departamento	584,49	97,42	72,11	88,35	842,37
Jefe/a equipo	607,28	101,21	36,05	88,35	832,89
Administrativo/a	564,49	94,08	0	88,35	746,92
Auxiliar administrativo/a	542,79	90,46	0	88,35	721,6
<i>Grupo IV</i>					
Especialista almacén (1)	557,39	92,9	0	88,35	738,64
Especialista merchandising (2)	557,39	92,9	0	88,35	738,64
Ayudante vendedores	557,39	92,9	0	88,35	738,64
Verificador/a	557,39	92,9	0	88,35	738,64
Personal de servicios	557,39	92,9	0	88,35	738,64
<i>Grupo V</i>					
Reponedor/a	541,18	90,2	0	72,27	703,65
Mozos/as de almacén	541,18	90,2	0	72,27	703,65
Auxiliar de servicios	541,18	90,2	0	72,27	703,65

Tabla salarial

Categoría	Salario base diaria	Paga extra diaria	Vacaciones diarias	Plus trans. Diarios	Total devenga. Diarios
<i>Grupo IV</i>					
Azafata-demos promotor	22,30	3,72	1,55	3,53	31,10
<i>Grupo V</i>					
Promotora	21,65	3,61	1,50	2,89	29,65
Promotor/a vendedor/a	21,65	3,61	1,50	2,89	29,65

20074 *RESOLUCIÓN de 2 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo de Distribuidores de Explosivos Industriales del Centro de España, S. A.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa Distribuidores de Explosivos Industriales del Centro de España, S.A. (DEICESA) (Código de Convenio n.º 9010832) que fue suscrito con fecha 6 de junio de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación 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, 2 de noviembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

III CONVENIO COLECTIVO DE DISTRIBUIDORES DE EXPLOSIVOS INDUSTRIALES DEL CENTRO DE ESPAÑA, S. A. (DEICESA)

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa distribuidores de explosivos industriales del centro de España, S. A. y todos sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2006 independientemente de la fecha de su publicación en el boletín oficial del estado; su duración será hasta el 31 de diciembre de 2012, quedando prorrogado íntegramente el presente convenio hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2006 para el primer año de su vigencia. El pago de posibles atrasos salariales devengados en ocasión de la retroactividad económica, se abonarán en el plazo de un mes a contar desde el día de su publicación en el boletín oficial del estado, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 3. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31-12-2012. No obstante, la Comisión Negociadora del Convenio se constituirá en la primera semana del mes de Septiembre de 2012.

Artículo 4. *Unidad de convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituirán un todo orgánico e indivisible.

Artículo 5. *Comisión paritaria.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada a partes iguales entre la representación sindical y la empresarial.

2. La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de Paraje Las Canalejas s/n, Alpedrete (Madrid).

3. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, fax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

4. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir a las mismas un número del 50 % de miembros por cada una de las representaciones.

5. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

6. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

7. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.
- Seguimiento de la aplicación de lo pactado.