

4034 RESOLUCIÓN de 12 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Diana Redes Comerciales, S.A.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Diana Redes Comerciales, S.A. (Código de Convenio n.º 9016392) que fue suscrito con fecha 28 de noviembre 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, 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, 12 de febrero de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA DIANA REDES COMERCIALES S.A.

I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo entre la empresa Diana Redes Comerciales S.A., perteneciente al sector de servicios y dentro de este, al específico de servicios de marketing operacional, y sus trabajadores, entendiéndose incluidas expresamente —pero no exclusivamente— las siguientes ramas de actividad:

- Reposición de productos en el punto de venta.
- Promoción de ventas.
- Azafato/as de imagen.

Auditoría en el punto de venta, consistente en la verificación de la calidad de los productos o servicios dispensados por una empresa a terceros así como en el control periódico o no, de los precios, productos o promociones de una compañía en sus canales de distribución.

Gestión de material de publicidad en lugar de venta, entendiéndose por tal, toda la actividad logística que realiza un tercero para que una empresa industrial o de servicio pueda colocar físicamente en los puntos de distribución donde se comercializan sus productos o servicios el material publicitario y promocional que considere necesario para cumplir con sus objetivos de marketing.

Fuerzas externas de ventas que son las constituidas por equipos de trabajo compuestos por comerciales que desarrollan actividades de promoción y venta de productos o servicios generalmente con carácter itinerante.

Actividades de logística y marketing promocional, tales como el almacenamiento; manipulación de mercancías, instalación/desinstalación de material PLV de sus clientes; mailing; fulfilment; gestión de pedidos; facing; ..., actividades que pueden desarrollarse tanto en las propias instalaciones como en las instalaciones del cliente o de terceros interesados (puntos de venta).

Las actividades mencionadas lo son a modo enunciativo, pero no exclusivo, pudiéndose añadir actividades de todo tipo de servicios que sean prestados por la compañía a sus clientes, siempre y cuando estén incluidos en su objeto social.

De esta forma la regulación contenida en el presente convenio colectivo, excluye expresamente lo pactado en cualquier otro que pueda incluir en su ámbito de aplicación alguna de las actividades incluidas en éste y, especialmente, excluye lo pactado en convenios del sector del comercio en cualesquiera de sus manifestaciones (comercio de alimentación, comercio textil, comercio vario, comercio en general, ...) y en el convenio de grandes almacenes.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas recogidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo que la empresa tenga en toda la extensión del territorio del estado español.

Dada la naturaleza del presente convenio y el nivel jerárquico que las partes le otorgan, la regulación material recogida en el mismo tiene el carácter de derecho mínimo indisponible.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el BOE y finalizará el 31 de diciembre de 2009.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

Una vez vencida la vigencia inicial, se entenderá prorrogado de año en año siempre que no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de 3 meses de antelación al vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas y deberá formalizarse por escrito y notificarse a la otra parte y a la autoridad laboral dentro del plazo establecido.

Las condiciones pactadas en el presente convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión, manteniéndose en vigor su contenido normativo en virtud de lo previsto en el Art. 86 estatuto.

Artículo 5. Comisión mixta.

Se crea una comisión mixta para la vigilancia e interpretación del pacto, compuesta por tres miembros de la representación empresarial y por otros tres de la representación de los trabajadores.

La comisión tendrá como función conocer, vigilar e interpretar todas las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del presente convenio.

A la falta de acuerdo entre ambas partes se estará a lo determinado en la normativa legal vigente.

Artículo 6. Garantías personales.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 7. Absorción y compensación.

Cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente convenio, la parte que exceda de los límites máximos previstos en este convenio para cada grupo profesional, se considerará mejora voluntaria que será compensable y absorbible en su totalidad con los sucesivos incrementos salariales establecidos legal y/o convencionalmente.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

II. Organización y control del trabajo

Artículo 9. Dirección y control de la actividad laboral.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la dirección de la empresa, a título enunciativo, —que no limitativo—, tendrá las siguientes facultades:

- a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- b) Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y jornada de trabajo necesarias en cada momento, que sean propias de su grupo profesional.
- c) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento mínimo a cada trabajador.
- d) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima utilización y seguridad de los servicios propios de la actividad.
- e) La exigencia de la atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas enseres, útiles y demás elementos que componen el equipo personal, así como las demás instalaciones y bienes análogos a la Empresa, a sus clientes y a terceros.
- f) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa típicos de la actividad, estableciendo los cambios de puesto de trabajo, desplaza-

mientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las normas pactadas en este Convenio.

g) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción la consideración debida a su dignidad humana.

Artículo 10. *Derechos y obligaciones de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé trabajo de acuerdo con su grupo profesional, con las excepciones previstas en el estatuto de los trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, raza, estado civil, edad o ideologías; a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo; a la consideración debida a su dignidad humana; a la percepción puntual de la remuneración y al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Asimismo, los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia; observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten; cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad y cuantos otros se deriven de su contrato de trabajo.

Además, el trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos y devolviéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza a la finalización de su relación laboral con la empresa. Asimismo, dará cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la seguridad de todos y la calidad del servicio.

Artículo 11. *Lugar de prestación de servicios y delimitación de las áreas de trabajo.*

Dadas las especiales circunstancias de movilidad en que, en ocasiones, se realiza la prestación de servicios de los trabajadores, el lugar de ejecución de su actividad laboral vendrá determinado por las facultades de organización de la empresa, así como por las necesidades productivas del cliente.

Como regla general, los trabajadores prestarán su actividad en cualquiera de los centros o lugares de trabajo en los que se requieran sus servicios, sin que se cause derecho al devengo de dietas, ni se configure como supuesto de movilidad geográfica individual el destino a centros o lugares de trabajo que se encuentren situados dentro de un radio de acción de 30 kilómetros desde el límite del término municipal de la localidad donde tuviera su domicilio el trabajador, siempre que existan medios de transporte público con intervalos no superiores a media hora.

Por otro lado, aquellos trabajadores que presten sus servicios mediante la realización de rutas por distintos puntos de venta considerarán dichos puntos de venta como sus lugares de trabajo, no causándose derecho al devengo de dietas ante una hipotética modificación de las rutas. En este sentido, la empresa podrá modificar las rutas inicialmente establecidas siempre dentro del ámbito territorial que abarque la delegación de la empresa en cuestión y siempre que estas modificaciones no sean arbitrarias sino que se produzcan como consecuencia de circunstancias que afecten a la productividad de la empresa (ej: la pérdida de clientes; el reajuste de centros por pérdida de volumen de contratación;...) y sin que esto pueda configurarse como un supuesto de modificación sustancial de las condiciones del trabajo ni como un supuesto de movilidad geográfica.

Artículo 12. *Jornada.*

La jornada laboral anual máxima para todo el personal afecto a este convenio será de 1.826 horas anuales.

Con carácter general, el personal tendrá una jornada flexible, con distribución irregular para adaptarse a las necesidades de la empresa, buscando la compatibilidad con el desigual reparto de la carga de trabajo a lo largo del año. En cualquier caso, diariamente la jornada no podrá ser superior a diez horas y deberá mediar un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente. Asimismo, se librará un día y medio ininterrumpido, correspondiente al descanso semanal obligatorio.

Se prevé expresamente la posibilidad del trabajo en domingos y festivos cuando la peculiaridad de la actividad lo requiera, compensándose dicho trabajo en domingos y festivos con descanso en otro día de la semana siguiente, excepto para aquellos trabajadores que no trabajan más de 3 días a la semana y que uno de esos 3 días sea domingo o festivo,

toda vez que en su contratación resulta condición básica la prestación de trabajo en domingos y festivos.

Artículo 13. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal que lleve un año al servicio de la empresa computado desde la fecha de inicio de contrato. Las vacaciones podrán fraccionarse en dos períodos o hasta en cuatro periodos siempre que lo solicite expresamente el trabajador y el empresario le de su consentimiento escrito al respecto.

Las vacaciones se computarán desde el primer día de vacaciones hasta el día anterior al de la incorporación al trabajo, ambos inclusive, y sin excluir los días inhábiles. En consecuencia, han de computarse todos los sábados, domingos y festivos, tanto intermedios como finales.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las vacaciones. Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

III. **Clasificación del personal**

Artículo 14. *Áreas de actividad.*

Se establecen las siguientes áreas funcionales u orgánicas en relación a su correspondencia en ramas homogéneas. En todo caso, la movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación, y dentro de los límites previstos por el artículo 39 del estatuto de los trabajadores.

Área «a»: área de estructura.-Comprensiva del conjunto de actividades propias que demanda el normal funcionamiento de la empresa para su administración en todos ámbitos y niveles, y configurada como la rama de gestión.

Engloba desde las funciones propias de la dirección y organización de la actividad más complejas y para las que se exija estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, máxima responsabilidad y alto grado de autonomía, hasta aquellas otras de carácter auxiliar para los que sólo se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa restringida y aquellos que no requieran destreza o habilidad específica alguna.

Área «b»: área de campo.-Comprensiva del conjunto de actividades directamente relacionadas con el desempeño de las funciones contratadas por los clientes de la empresa en los distintos centros y lugares de trabajo. Abarcando desde las que requieren mayor experiencia y conlleven un mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquellas de carácter auxiliar para las que solo se exija cualificación profesional elemental en unos casos, e inferior en otros.

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional se establece en base a grupos profesionales y áreas funcionales. La adscripción de los trabajadores a los distintos grupos vendrá en función de las aptitudes profesionales, titulaciones, responsabilidad y autonomía.

Todas las personas que estén encuadradas en un determinado grupo y área profesional en su caso, tendrán igual retribución base.

Grupos profesionales

Grupo I.

1. Criterios generales: Engloba todas aquellas tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención, encuadrando tanto a los que exigen conocimientos profesionales de carácter esencial, como a los que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado en educación secundaria, graduado escolar o certificado de escolaridad o certificado de haber cursado la educación secundaria obligatoria, formación profesional de técnico o técnico auxiliar o de haber cursado un programa de garantía social o similar.

Integrarán este grupo los puestos de trabajo con funciones básicas y elementales, siendo a título enunciativo, y no limitativo, los siguientes:

Área «A»:

Recadero/a.
Personal de limpieza.
Telefonista.
Recepcionista.

Área «B»:

Mozo de almacén.
 Grabador/a de datos.
 Instalador/a PLV.
 Repartidor/a.
 Reponedor/a.
 Promotor/a.
 Gestor de lineal.
 GPV.
 Preventista.
 Auditor en el punto de venta.
 Comercial.

Grupo II.

1. Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado en educación secundaria, educación general básica o formación profesional de técnico o técnico auxiliar, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

A título enunciativo y no limitativo, podrán integrar este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Área «A»:

Auxiliar de rr.hh.
 Auxiliar administrativo.
 Auxiliar informático.
 Secretario/a.
 Ejecutivo/a de cuenta.
 Ayudante de supervisor.
 Operador/a de ordenador.

Área «B»:

Coordinador/a de servicio.
 Coordinador/a de zona.
 Responsable de equipo.
 Azafato/a de Imagen.
 Formador/a.
 Oficial de pedercederos.

Grupo III.

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

También formarán parte de este grupo, todas aquellas funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente o formación profesional de técnico superior o técnico especialista, complementada con formación específica y/o experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

A título enunciativo, podrán integrar este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Técnico de informática.
 Técnico de prevención de riesgos laborales.
 Técnico de selección y formación.
 Técnico de recursos humanos.
 Técnico de relaciones laborales.
 Oficial administrativo.
 Gestor comercial.
 Supervisor/a.

Grupo IV:

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores de una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente

emanadas de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión, así como funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a diplomados o licenciados, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

A título enunciativo, podrán integrar este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Jefe de servicio.
 Jefe de departamento.
 Jefe de área.

IV. Empleo y contratación

Artículo 16. Normas generales de contratación.

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 12, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.

2. Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

3. Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto en el artículo 17 del presente convenio colectivo.

Artículo 17. Período de prueba.

Se establece un período de prueba, a tenor de lo regulado en el artículo 14 del estatuto de los trabajadores de:

Grupo I: dos meses.
 Grupo II: tres meses.
 Grupos III y IV: seis meses.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo las partes contratantes resolver, durante la vigencia del mismo, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad del preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

De conformidad con lo anterior, podrán pactarse períodos de prueba inferiores a los señalados en el presente artículo, proporcionales a la duración del contrato, estableciendo como regla general el que en los contratos temporales el período de prueba no podrá superar la mitad de la duración inicial prevista en el contrato.

Artículo 18. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo con los plazos de preaviso que a continuación se indicarán. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a acusar recibo del mismo.

Plazos de preaviso

Grupos I y II: En el supuesto de que el trabajador lleve menos de un año de antigüedad en la empresa, los días de preaviso se computarán del siguiente modo:

Contratos hasta 3 meses de duración, 3 días naturales de preaviso.
 Contratos hasta 6 meses de duración, 6 días naturales de preaviso.
 Contratos hasta 12 meses de duración, 10 días naturales de preaviso.

En los supuestos de contratos de un año o de duración superior al año: 15 días naturales de preaviso.

Grupo III: 15 días naturales de preaviso.
 Grupo IV: 30 días naturales de preaviso.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 19. Contrato indefinido.

La empresa se reserva el derecho a utilizar el contrato indefinido conforme a lo previsto en la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 20. *Contrato eventual.*

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1 a) del estatuto de los trabajadores, será personal eventual aquel que ha sido contratado por las empresas con ocasión de prestar servicios para atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, y expresamente para la realización de ferias, concursos, exposiciones, aniversarios o similares.

Podrá utilizarse asimismo esta modalidad contractual para las coberturas de puestos vacantes durante las vacaciones del personal.

La duración máxima de estos contratos no podrá exceder de seis meses en un período de doce meses.

Si se suscribe por un período inferior podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Artículo 21. *Contrato para obra o servicio determinado.*

El contrato por obra o servicio determinado será el más normalizado. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todos los servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones cuya ejecución en el tiempo es, en principio, de duración incierta y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización o cumplimiento del servicio objeto del contrato.

Su duración vendrá determinada por la vigencia, del servicio contratado con el/los clientes, de tal forma que, el contrato por obra o servicio, podrá extinguirse gradualmente, si la resolución de los contratos suscritos con éstos, diera lugar a la reducción del citado servicio, de forma directamente proporcional. De la misma manera, en caso de ampliación de la vigencia del servicio contratado, se ampliará el contrato de obra o servicio de forma directamente proporcional.

A efectos de determinar los trabajadores afectados por esta medida, se tendrá en cuenta, la antigüedad de los mismos y, en caso de tener la misma antigüedad en la empresa se tendrán en cuenta las obligaciones familiares.

Artículo 22. *Contratos de trabajo en prácticas.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del estatuto de los trabajadores, estableciéndose la posibilidad de utilizar este tipo de contratación para el personal de estructura, incluido en el grupo profesional III del presente convenio. Igualmente será posible la contratación en prácticas del personal de estructura perteneciente al Grupo Profesional II, siempre que los conocimientos requeridos para el puesto de trabajo de que se trate, sean objeto de una específica formación profesional de grado medio o superior o titulación oficialmente reconocida como equivalente.

Artículo 23. *Contrato a tiempo parcial.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del estatuto de los trabajadores, declarando expresamente que los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, siendo proporcionales a su jornada aquellos que, por su naturaleza, así lo permitan.

El trabajador contratado a tiempo parcial, que hubiera prestado servicios durante dos o más años tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante a tiempo completo que se produzca en su centro de trabajo o en el lugar de trabajo donde realice la «prestación de servicios» en el mismo puesto o en uno de similares características, debiendo formular petición previa por escrito en un plazo de siete días desde que la Empresa publicara la existencia de vacante.

En el supuesto de que hubiera varios trabajadores que cumplan con el requisito anteriormente señalado, tendrá preferencia el trabajador de mayor antigüedad en el centro o lugar de trabajo en cuestión; de no cubrirse la vacante la preferencia la tendrá el trabajador a tiempo parcial con más antigüedad en la empresa.

Asimismo, la empresa se compromete a informar a estos trabajadores de las vacantes existentes en contratos de jornada completa y en contratos indefinidos como garantía de progreso y estabilidad profesional.

Artículo 24. *Contratos fijos discontinuos.*

1.º Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.8 del estatuto de los trabajadores.

2.º El orden y la forma del llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos, será el siguiente:

2.a Los trabajadores serán llamados cada vez que se vayan a llevar a cabo las actividades para las que fueron contratados, y su llamamiento se hará de manera gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar dentro del período de inicio de las campañas promocionales o ciclos productivos, salvo fuerza mayor debidamente constatada.

2.b El llamamiento se efectuará por orden de antigüedad de los trabajadores en la empresa, atendiendo a las necesidades de trabajo y se hará por grupos de trabajadores de las distintas provincias en las que preste servicios la empresa hasta completar un pedido realizado por un cliente.

3.º La forma de efectuar el llamamiento será la siguiente:

La empresa se pondrá en contacto telefónico con el trabajador en cuestión con el fin de ofrecerle el nuevo trabajo y explicarles las condiciones de éste.

Si no pudiera contactar telefónicamente con el trabajador, se le enviará un telegrama con acuse de recibo al domicilio del trabajador que conste en el contrato (o al domicilio que, en su caso, posteriormente haya comunicado a la empresa en los supuestos de cambio de domicilio) ofreciéndole igualmente que se ponga en contacto con la oficina de la empresa en el plazo máximo de 1 día desde la recepción del telegrama con el fin de ofrecerle el nuevo trabajo y explicarles las condiciones de éste.

En el caso en que el trabajador no reciba el telegrama, por causa ajena a la empresa, en un plazo máximo de 1 día desde la fecha de envío; o en el caso en que lo haya recibido en dicho plazo, pero no haya contactado con la empresa, la empresa podrá llamar a la siguiente persona que corresponda por el turno establecido sin que esto signifique vulneración del procedimiento establecido.

Una vez hayan contactado ambas partes, se firmará por las mismas el escrito de llamamiento, en el cual se recogen resumidamente las condiciones de la prestación del servicio durante el tiempo que dure dicho llamamiento. En dicho escrito, el trabajador aceptará o no el citado llamamiento.

4.º Una vez producido el llamamiento y aceptado éste por parte del trabajador, el mismo está obligado a su incorporación al trabajo y la empresa se obliga en ese período de tiempo que se marca como de inicio de campaña a comenzar la actividad en la misma, salvo supuestos de causa de fuerza mayor debidamente constatada.

5.º Si el trabajador no acepta el llamamiento, y no firma el escrito de llamamiento confirmando la no aceptación, la empresa le enviará un telegrama en el que dejará constancia de su negativa al llamamiento.

6.º El cese de los trabajadores fijos discontinuos se hará de forma gradual y de acuerdo con el decrecimiento de la actividad de la empresa, y de forma rotatoria por grupos de trabajadores, de tal forma que, el primero en ser contratado, será también el primero en cesar en el trabajo, procurándose así que todos los trabajadores fijos discontinuos presten en la empresa un número igual de días dentro de cada campaña o ciclo de producción.

No obstante lo anterior, en los supuestos en los que un trabajador esté vinculado a una acción concreta e individual contratada por un cliente, el cese parcial del contrato de un cliente afectará exclusivamente a la/s persona/s que tengan asignado ese servicio individualmente. Así pues, solo en estos casos, no se tendrá en cuenta el orden de incorporación de los trabajadores.

7.º Las obligaciones específicas de los trabajadores fijos-discontinuos consistirán en acudir al trabajo cada vez que sean llamados al mismo para efectuar las labores objeto de su contratación.

El incumplimiento de esta obligación durante un llamamiento, sin justificación por parte del mismo podrá ser causa válida de extinción del contrato de trabajo por parte de la empresa sin dar lugar a indemnización alguna.

8.º Si con el personal fijo-discontinuo no puede cubrirse el servicio contratado por los clientes de la empresa, ésta podrá disponer libremente de otros candidatos para ocupar los puestos necesitados en cada momento.

Artículo 25. *Contrato de interinidad.*

Se estará a lo dispuesto en el art. 15 ET y en la demás normativa legal y reglamentaria de aplicación, estableciéndose como el contrato a utilizar para cubrir bajas por IT; por riesgo por embarazo; por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente; por excedencia maternal; por excedencia en razón del cuidado de familiares; por reducción de jornada por maternidad o por cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En el objeto del contrato habrá que indicar siempre la causa de la sustitución y la persona sustituida, junto con una breve reseña del trabajo que va a desempeñar.

V. Estructura salarial

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.

El pago se realizará por meses vencidos, mediante cheque o transferencia bancaria, preferentemente en los cinco primeros días de cada mes, habilitando como es costumbre en la empresa un 2.º proceso con vencimiento el día 15 del mes siguiente en el que se recojan las posibles diferencias respecto del primer proceso.

En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios. Para la entrega del cheque será indispensable la firma del correspondiente recibo de salarios.

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 (anexo i).

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo 27. Pagas extraordinarias.

Las retribuciones básicas establecidas en el presente convenio, se entienden distribuidas en 14 pagas, por lo que las 2 pagas extraordinarias se percibirán en los meses de julio y diciembre.

Mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores, el importe total o parcial de las pagas extraordinarias podrá prorratearse en doce mensualidades. El prorrateo de las pagas se efectuará, en su caso, incorporando a la retribución mensual, diaria u horaria la parte proporcional correspondiente al mes, día u hora en cuestión de la paga o pagas prorrateadas. La parte de paga o pagas ya devengadas hasta el momento del prorrateo, se liquidará y abonará en la fecha en que estuviera previsto su pago, conforme al anterior sistema.

Artículo 28. Salario hora.

La determinación del salario hora global se efectuará dividiéndose la retribución anual del convenio, o la superior pactada, por el número de horas anuales previsto en el artículo 12 del presente convenio.

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

Artículo 29. 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 a 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.—Son los complementos que percibe el trabajador fundamentalmente en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, principalmente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

En aquellos supuestos en los que el personal al que le son aplicables los artículos 6 y 7 de este convenio desarrollen su trabajo en un servicio en el que pueda abonarse un complemento de puesto de trabajo, se pacta expresamente que dicho personal cobrará el citado complemento siempre que éste sea superior a la cuantía que estén percibiendo en concepto de mejora voluntaria. Y la cantidad a percibir será aquella que exceda de lo que estén percibiendo como mejora voluntaria, por entenderse que con ésta última ya se está retribuyendo de manera garantizada dicho complemento de puesto.

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, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Artículo 30. Horas extraordinarias.

Los tiempos de exceso serán de prestación voluntaria, salvo causa legal, y serán compensados mediante descansos, según lo previsto en el artículo 35 ET. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo sobre la jornada planificada, se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda la jornada

efectiva de la jornada planificada, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la dirección de la empresa, dentro de los 4 meses siguientes desde la finalización del cómputo, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción.

Cuando estos excesos no puedan ser compensados mediante descansos en un plazo de 4 meses máximo desde la realización de la primera hora extraordinaria, y siempre que el trabajador lo solicite expresamente y el empresario le de su consentimiento al respecto, se le abonarán al trabajador con un incremento del 20% sobre la hora ordinaria.

Artículo 31. Trabajo nocturno.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana y se considera trabajador nocturno a aquél que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquél que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Dicho trabajo nocturno se retribuirá por norma general mediante compensación con descansos, según lo previsto en el art. 36 ET, y en el supuesto en que deba compensarse económicamente por haberse así pactado expresamente entre las partes se hará con un incremento del 15% sobre el precio de la hora ordinaria.

Artículo 32. Plus de transporte.

Se abonará una gratificación extrasalarial para ayuda al coste del transporte según queda establecida en las tablas salariales (anexo i). Si la jornada es continua, se tendrá derecho a percibir únicamente el 50 % del importe pactado en las tablas salariales, el cuál está previsto para jornada partida.

El objetivo de este plus es compensar los gastos que el traslado desde el domicilio al centro de trabajo y viceversa spongan para el trabajador, por lo que dicho plus se abonará por día efectivo de trabajo, no devengándose, por tanto, durante el período de vacaciones.

No obstante, a efectos del cobro del mismo, la empresa se reserva la posibilidad de prorratear mensualmente en las doce pagas ordinarias el importe del plus de transporte que se indica en la tabla salarial.

Artículo 33. Desplazamientos.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11 para el personal que presta servicios mediante la realización de rutas por diferentes puntos de venta, el personal que a causa del servicio tenga que desplazarse en un radio superior a 30 kilómetros desde el límite del término municipal de la localidad donde tuviera su domicilio el trabajador, tendrá derecho al percibo de dietas según determina el artículo siguiente.

En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará un mínimo de 0,17 € por kilómetro.

Artículo 34. Dietas.

El importe de las dietas acordadas en este convenio colectivo será:

Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad: 6 €.

Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad: 12 €.

Cuando el trabajador tenga que pernoctar y hacer dos comidas fuera de su localidad: 45 €.

Artículo 35. Incremento salarial.

Durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo, los conceptos salariales se revisarán anualmente en los siguientes términos:

Año 2006: Los salarios establecidos en el Anexo I

Año 2007: Incremento del IPC previsto por el gobierno más tres puntos.

Año 2008: Incremento del IPC previsto por el gobierno más dos puntos.

Año 2009: Incremento del IPC previsto por el gobierno.

En caso de prórroga, los conceptos salariales se revisarán anualmente según el incremento del IPC previsto por el gobierno.

VI. Permisos retribuidos

Artículo 36. Permisos retribuidos.

El personal acogido a este convenio podrá disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

Quince días naturales ininterrumpidos, en caso de contraer matrimonio.

Dos días en caso de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, que se estará a lo dispuesto en el siguiente punto.

Se entenderá por enfermedad grave, aquella que exija por prescripción facultativa la permanencia en un hospital, durante un período de tiempo no inferior a dos días.

Cuando a estos efectos se necesite hacer un desplazamiento a provincia distinta de la del domicilio del empleado y se encuentre a más de 200 kilómetros, el plazo se ampliará a cuatro días.

Cuatro días en los casos de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

Un día por traslado de domicilio habitual.

El tiempo necesario para concurrir a exámenes finales de estudios oficiales, entendiéndose por estudios oficiales, aquéllos que lleven aparejada la obtención de una titulación necesaria para una mejora en su formación profesional. No se tendrá derecho a este permiso a la hora de concurrir a exámenes o pruebas para la obtención de un puesto de trabajo distinto al que viene disfrutando.

Por tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, comparencias que hayan de realizarse como partes, confesantes o testigos en procesos judiciales. No se concederán estos permisos cuando el cumplimiento del deber, por su naturaleza, permita que se pueda efectuar por representante o sustituto.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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 media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Todos estos permisos retribuidos se solicitarán por escrito con la mayor antelación que sea posible y posteriormente se justificará documentalmente ante el Departamento de rr.hh de la empresa las causas que lo motivaron.

VII. Formación profesional

Artículo 37. Formación profesional.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del estatuto de los trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- A) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- B) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- C) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- D) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- E) Reconversión profesional.
- F) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- G) Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.
- H) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

La formación del personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa.

La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo.

El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo, y en el área de su competencia.

VIII. Disciplina

Artículo 38. Régimen disciplinario.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

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

1. Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.1 De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 15 minutos en el horario de entrada en el cómputo de un mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave.

1.2 No cursar en tiempo oportuno la baja médica o partes de confirmación correspondientes cuando se falte al trabajo por motivo médico justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

1.3 No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

1.4 Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

1.5 El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiera causado riesgo de accidente o para la grave integridad de las personas, esta falta será considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo fuera de naturaleza menor.

1.6 Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

1.7 No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

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

1.9 Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado.

2. Faltas graves:

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

2.1 Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, con retraso inferior a 15 minutos en el horario de entrada, en un período de un mes.

2.2 La desobediencia a las órdenes o instrucciones de la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo.

Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas de riesgo de accidente será calificada como falta muy grave.

2.3 Descuido importante en la conservación del material y vestuario entregado por la empresa.

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

2.5 Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

2.6 Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

2.7 La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes.

2.8 La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un año y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

2.9 La derivada del apartado 1.6.

3. Faltas muy graves:

Se considerarán como faltas muy graves:

3.1 La ausencia injustificada al trabajo durante más de tres días laborales dentro de un mes.

3.2 La simulación de enfermedad o accidente.

3.3 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

3.4 Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

3.5 El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a la empresa cliente, como a la empresa en cuyas instalaciones se prestan servicios o como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra

persona dentro de las dependencias en las que se trabaje o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

3.6 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el artículo 64 del estatuto de los trabajadores.

3.7 Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

3.8 Falta notoria de respeto o consideración al público o a personal de la empresa cliente o de aquella empresa en la cuyas instalaciones se presten servicios.

3.9 Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a cualquier persona dentro de su jornada de trabajo, especialmente a los jefes o a sus familiares, a los compañeros y subordinados y a los clientes y personal de los lugares de trabajo.

3.10 Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

3.11 La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

3.12 Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

3.13 Las derivadas del apartado 1.6. y 2.2.

3.14 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro del año natural siguiente en el que se haya producido la primera.

3.15 Efectuar trabajos de cualquier clase, remunerados o no, y con independencia de la duración de los mismos, mientras se encuentra en situación de baja médica en la empresa.

Artículo 39. Régimen de sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Sanciones máximas.—Las sanciones 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 cinco días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de seis a veinte días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días; traslado forzoso de centro de trabajo; despido disciplinario.

Artículo 40. 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.

IX. Seguridad y salud

La ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y demás normativa de desarrollo supone un avance significativo con respecto a la situación anterior en materia de salud laboral. Las partes firmantes del presente convenio convencidas de que la entrada en vigor de esta normativa con rango de legislación estatal constituye un elemento positivo que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral que compromete a que la prevención de riesgos laborales sea objeto de atención prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

La empresa manifiesta su compromiso de adaptarse a los correspondientes sistemas de gestión de la prevención a la normativa en materia de prevención de riesgos laborales que vaya implantando el SPMAEMAR (servicio de prevención mancomunado de la AEMAR), al que pertenece desde su constitución o, en su defecto, por los medios que establezca la propia empresa.

Artículo 41. Vigilancia de la salud.

Asimismo, la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la ley de prevención de riesgos laborales.

Los reconocimientos médicos se realizarán según la evaluación del puesto de trabajo en materia de Vigilancia de la Salud que se establezca en el sistema de gestión de la prevención implantado en la empresa, el cuál se acomodará a la normativa del SPMAEMAR.

Se garantizará la confidencialidad de toda información relacionada con el estado de salud del trabajador y se respetará su voluntad de someterse al citado reconocimiento médico (a excepción de los supuestos en que sea absolutamente indispensable para la prestación del servicio en cuestión), así como el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador, no pudiéndose utilizar estos datos con fines discriminatorios.

Artículo 42. Coordinación de actividades empresariales en materia de seguridad y salud laboral.

Dado que en ocasiones los trabajadores afectados por el presente convenio, en especial los del área de campo desempeñan su actividad en centros de trabajo de terceras empresas, las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de que se implementen todas las medidas de información necesarias respecto al cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en dichos centros, y en especial, que los riesgos inherentes a los trabajadores de la empresa estén evaluados en los planes de los centros de trabajo de las empresas en los que puede prestarse el servicio.

Artículo 43. Ropa de trabajo.

Las empresas se obligan a facilitar el uniforme adecuado al puesto de trabajo a desempeñar por los empleados, cuando, por la naturaleza de las funciones realizadas, sea necesario, todo ello en orden a garantizar la seguridad y protección individual de los trabajadores, los cuales, a su vez, estarán obligados a usar, durante la realización de su trabajo, los elementos facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

El trabajador al que le sea entregada ropa de trabajo para acciones concretas tiene obligación de devolverla en las mismas condiciones en que la recibió, pues de lo contrario la empresa podrá resarcirse económicamente con el descuento del coste que la citada ropa de trabajo tuviera para la empresa.

X. Derechos de los representantes de los trabajadores

Artículo 44. Funciones de los delegados de personal o del comité de empresa.

En cada centro de trabajo con censo superior a cincuenta trabajadores, se constituirá un comité de empresa. Cuando el n.º de trabajadores del centro de trabajo sea inferior a 50, una vez efectuado el cómputo previsto en el art. 72 del ET, se podrán elegir por parte de los trabajadores delegados de personal.

Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidas por las leyes se reconoce a los delegados de personal o comités de empresa las siguientes funciones:

Ser informado por la dirección de la empresa:

a.1 Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probables de empleo de la empresa.

a.2 Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

a.3 Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y a la reducción de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

En función de la materia que se trate:

b.1 Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b.2 Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

b.3 El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

b.4 Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

b.5 En lo referente a estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Artículo 45. Elección y mandato.

Los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa, se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, secreto, que podrá emitirse por correo, en la forma que establezca la convocatoria electoral.

La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.

Solamente podrán ser revocados los delegados y miembros del comité de empresa durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo de sus electores y por mayoría de éstos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá ser efectuada durante la tramitación de un convenio colectivo ni replantearse hasta transcurridos por lo menos seis meses.

Artículo 46. Crédito de horas mensuales.

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa dispondrán para el ejercicio de sus funciones de representación, de un crédito de horas mensuales retribuidas con arreglo a la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores: quince horas.

De 101 a 250 trabajadores: veinte horas.

De 251 a 500 trabajadores: treinta horas.

De 501 a 750 trabajadores: treinta y cinco horas.

De 751 en adelante: cuarenta horas.

ANEXO

Tablas salariales año 2006 (Euros)

	Área «a». Personal estructura	Salario base 12 pagas	P. proporcional pagas extras 2 pagas	Plus transporte 12 pagas	Importe bruto año	
Grupo I.	Limpiador/a	545	90,83	65	8.410	
	Telefonista	545	90,83	65	8.410	
	Recadero/a	545	90,83	65	8.410	
	Recepcionista	545	90,83	65	8.410	
Grupo II.	Auxiliar administrativo	575	95,80	65	8.830	
	Auxiliar de RRHH	575	95,80	65	8.830	
	Ayudante de supervisor	575	95,80	65	8.830	
	Operador/a ordenador	575	95,80	65	8.830	
	Auxiliar informático	575	95,80	65	8.830	
	Secretario/a	575	95,80	65	8.830	
	Ejecutivo/a de cuenta	575	95,80	65	8.830	
Grupo III.	Gestor comercial	680	113,30	65	10.300	
	Técnico de selección y formación	680	113,30	65	10.300	
	Supervisor/a	680	113,30	65	10.300	
	Oficial administrativo	680	113,30	65	10.300	
	Técnico de relaciones laborales	680	113,30	65	10.300	
	Técnico de prevención de riesgos laborales	680	113,30	65	10.300	
	Técnico de RRHH	680	113,30	65	10.300	
	Técnico de informática	680	113,30	65	10.300	
Grupo IV.	Jefe de área	805	134,16	65	12.050	
	Jefe de servicio	805	134,16	65	12.050	
	Jefe de departamento	805	134,16	65	12.050	
	Área «b». Personal de operaciones	Salario base 12 pagas	P. proporcional pagas extra 2 pagas	Plus transporte 12 pagas	Importe bruto año	
Grupo I.	Auditor punto de venta	545	90,83	65	8.410	
	Comercial	545	90,83	65	8.410	
	Preventista	545	90,83	65	8.410	
	Gestor punto de venta (GPV)	545	90,83	65	8.410	
	Mozo de almacén	545	90,83	65	8.410	
	Gestor de lineal	545	90,83	65	8.410	
	Promotor/a	545	90,83	65	8.410	
	Grabador/a de datos	545	90,83	65	8.410	
	Repartidor/a	545	90,83	65	8.410	
	Reponedor/a	545	90,83	65	8.410	
	Instalador/a de PLV	545	90,83	65	8.410	
	Grupo II.	Azafato/a de imagen	575	95,80	65	8.830
		Coordinador/a de servicio	575	95,80	65	8.830
Responsable de equipo		575	95,80	65	8.830	
Formador/a		575	95,80	65	8.830	
Coordinador/a de zona		575	95,80	65	8.830	
Oficial de perecederos		575	95,80	65	8.830	