

“ESTIMAR el presente recurso contencioso-administrativo contra la resolución de la Secretaría General de Economía y Trabajo de fecha 28.11.03 desestimatoria del recurso de alzada interpuesto contra resolución de 31.07.03 del Director General de Trabajo, dimanante del expediente sancionador 06/179/03, donde se le impone la multa de 6.011 euros por una infracción grave en materia de Seguridad y Salud Laboral, anulando dichos actos administrativos por considerarlos no ajustados a Derecho.”

Mérida, a 24 de mayo de 2004.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ L. VILLAR RODRÍGUEZ

RESOLUCIÓN de 24 de mayo de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la ejecución de la sentencia nº 187, de 10 de febrero de 2004, de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura.

En el recurso contencioso-administrativo núm. 246/2002, promovido por la representación procesal de GRUPO EMPRESARIAL MAGENTA, S.A. siendo demandada la Junta de Extremadura, recurso que versa sobre resolución de la Consejería de Trabajo, de 18 de diciembre de 2001, por la que se sancionaba al recurrente con la multa de 4.808,10 euros por infracción de la normativa laboral, ha recaído sentencia firme, dictada el 10 de febrero de 2004 por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura.

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el titular del órgano competente dictará la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Por tanto, y en uso de las atribuciones conferidas por la legislación vigente,

RESUELVO

Proceder a la ejecución del fallo de la Sentencia número 187, de 10 de febrero de 2004, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura

llevando a puro y debido efecto el fallo, que es del siguiente tenor literal.

“Que estimando parcialmente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Procuradora de los Tribunales Sra. González Rodríguez, en nombre y representación de la entidad “Grupo Empresarial Magenta, S.A.”, contra la Resolución de la Consejería de Trabajo, de fecha 18 de diciembre de 2001 (Acta de Infracción 220/01), anulamos la misma exclusivamente en lo que se refiere a la cuantía de la sanción impuesta que se fija en 1.502,54 euros, por la comisión de una falta grave en su grado mínimo, confirmando el resto de pronunciamientos del acto administrativo impugnado por se ajustado a Derecho”

Mérida, a 24 de mayo de 2004.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ L. VILLAR RODRÍGUEZ

RESOLUCIÓN de 27 de mayo de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo para el sector “Comercio del Metal de la provincia de Badajoz”. Asiento 26/2004.

VISTO: el texto de convenio colectivo de trabajo para el sector de COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ, con código informático 0600145, suscrito el veinticuatro de mayo de dos mil cuatro por la Asociación de Empresarios del Metal (ASPREMETAL), de una parte, y por las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81) y Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia —B.O.P.— y en el Diario Oficial de Extremadura —D.O.E.—, del texto de Convenio que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 27 de mayo de 2004.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ L. VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE BADAJOZ 2004

Artículo 1.- Ámbito de aplicación:

El presente Convenio es de ámbito provincial y de aplicación a toda la provincia de Badajoz.

Artículo 2.- Ámbito funcional:

Este Convenio es de aplicación a los establecimientos y centros de trabajo correspondientes al comercio de la rama del metal y cuya actividad principal esté incluida en las siguientes funciones, y no estén acogidas a ningún convenio de ámbito estatal.

- Material y aparatos eléctricos, radioeléctricos y electrónicos.
- Electrodomésticos.
- Artículos de menaje y ferretería.
- Otros artículos para el equipamiento del hogar (lámparas, etc.).
- Cajas fuertes, medidas de seguridad.
- Comercio del hierro, acero y metales no férreos.
- Comercio de maquinaria industrial y agrícola.
- Comercio de automóviles, camiones, motocicletas, bicicletas y cambios-accesorios de los mismos (incluidos neumáticos).
- Comercio de efectos navales.
- Comercio de Informática.
- Venta de juguetes.
- Bazares.
- Joyería, relojería, platería y bisuterías.
- Actividad principal de Caza y Pesca.
- Comercio de óptica.

Los trabajadores tendrán el reconocimiento de los derechos y deberes básicos que determina la legislación en vigor, a no ser discriminados en el empleo por razón de sexo, estado civil, por la edad

dentro de los límites enmarcados por el E.T. por razón de raza y condición social de ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato o por razón de la lengua dentro del Estado Español.

Así mismo, el trabajador tendrá derecho al respeto de su intimidad y la consideración de vida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Todo ello, sin perjuicio de lo que estos efectos se determine en la normativa comunitaria.

Artículo 3.- Ámbito personal:

Se incluye en este Convenio al personal afectado por el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector del Comercio de 21 de marzo de 1996.

Artículo 4.- Vigencia:

El presente Convenio empezará a regir a partir del mes siguiente de la firma del mismo, a excepción de aquellos artículos cuya aplicación tengan designado efectos retroactivos.

Artículo 5.- Duración:

La duración del Convenio se extenderá desde el 01-01-2004 hasta 31-12-2006.

Artículo 6.- Antigüedad:

A) Se establece la antigüedad en cuatrienios al 5 por 100 en función del salario que establece el presente convenio.

B) La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años del sesenta por ciento, como máximo, a los veinticinco o más años.

Artículo 7.- Gratificaciones extraordinarias:

Se establecen dos gratificaciones anuales en la cuantía de una mensualidad, cada una de ellas, a razón de salario convenio, más antigüedad, y pagadera en la primera quincena de los meses julio y diciembre.

Artículo 8.- Participación en beneficios:

Se fija una mensualidad anual de salario convenio más antigüedad, y pagadera dentro del primer trimestre al cierre del ejercicio económico.

Artículo 9.- Vacaciones:

Los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas anualmente, que tendrán una duración de treinta días naturales, se pagarán a razón del salario convenio más antigüedad, y plus de asistencia.

Las empresas vendrán obligadas a confeccionar el calendario de vacaciones, antes de finalizar el año anterior al disfrute de la misma, dándolo a conocer a sus trabajadores, y de acuerdo con sus representantes.

La trabajadora que encontrándose en el disfrute de las vacaciones tuviera que suspender su contrato de trabajo por baja maternal según dispone el artículo 48.4 del E.T., interrumpirá el disfrute de sus vacaciones a efectos de cómputo, pudiendo acumular las que resultasen pendientes al finalizar la baja maternal dentro del año natural.

Artículo 10.- Retribuciones:

Las retribuciones económicas del presente convenio, son mínimas por lo que los pactos por cláusulas más beneficiosas, que se poseen subsistirán por todos los trabajadores que venían disfrutándolas.

Salario convenio.- Será el que figura en la tabla salarial anexa.

Plus de asistencia.- Se fija un plus de asistencia que se abonará de forma lineal para todos los trabajadores a razón de 33,58 euros mensuales. Las empresas podrán descontar mensualmente de sus nóminas 1,20 euros por cada día que el trabajador deje de prestar servicio activo.

Estos salarios y este plus tendrán efectos retroactivos a partir del 1 de enero de 2004 y las empresas podrán abonarlos prorrateándolos durante dos meses a partir de la aplicación de este convenio.

Artículo 11.- Revisión salarial:

Periodo 01-01-2004 a 31-12-2004:

Salario base.- Será el que figura en la tabla salarial anexa con respecto a dicho periodo.

Plus de asistencia.- Será el que figura en la tabla salarial anexa para dicho año.

Año 2004: Sobre la tabla salarial que figura en el anexo para dicho año, se efectuará al final de dicho periodo una revisión sobre la misma, incrementándola en el porcentaje necesario para que se obtenga en el cómputo de dicho año 2004, un total de incremento sobre las tablas del año 2003, del IPC real de aquel año más 1,25 puntos. Revisión que tendrá efectos retroactivos al 1 de enero, y que se abonará dentro de los dos meses siguientes a su aplicación.

Las partes pretenden con esta revisión que los trabajadores tengan siempre garantizado el IPC real de cada año más 1,25 puntos, siempre teniendo en cuenta el porcentaje del incremento ya establecido del 3%.

Periodo 01-01-2005 a 31-12-2005

Sobre la tabla salarial que se deduzca del año anterior, una vez hallada la revisión, se aumentará el 3%, y tendrá al final del año

2005 una revisión salarial para obtener el IPC real más 1,25 puntos, y con efectos del 1 de enero de 2005, siempre teniendo en cuenta el porcentaje de incremento ya establecido del 3%.

Periodo 01-01-2006 a 31-12-2006

Sobre la tabla salarial que se deduzca del incremento y revisión del año anterior, se aumentará el 3% tendrá al final del año 2006 una revisión salarial para obtener el IPC real más 1,25 puntos, y con efectos del 1 de enero de 2006, siempre teniendo en cuenta el porcentaje del incremento ya establecido del 3%.

Las tablas salariales de los años 2005 y 2006, así como sus revisiones, serán configuradas por las Comisiones Negociadoras del Convenio y publicadas en el B.O.P. en cada año correspondiente.

A tal efecto, y a través de una sola paga, el incremento anteriormente referenciado se llevará a las nóminas en los 3 meses siguientes al término de este Convenio.

Artículo 12.- Dietas:

Las empresas vendrán obligadas a abonar a sus trabajadores los gastos de manutención y alojamiento que se produzcan en sus desplazamientos que justifiquen debidamente.

Se establecen las siguientes dietas para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio:

Dieta Completa: 6,12

Media dieta: 3,90

Dichas dietas estarán sujetas a la revisión salarial

Artículo 13.- Licencias retribuidas:

a) Por el tiempo que haya necesitado un trabajador al asistir a un consultorio médico por razones de enfermedad, y siempre que presente a la empresa el correspondiente parte facultativo del médico que le haya asistido.

b) Cuatro días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

Este permiso podrá ser disfrutado de manera discontinua previo aviso a la empresa y de mutuo acuerdo entre las partes, procurando que no transcurran más de 30 días naturales desde el hecho causante.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo justificar a la empresa la necesidad del mismo.

d) Veinte días en caso de matrimonio.

e) Un día por matrimonio de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, y hermanos.

f) Asimismo los trabajadores tendrán licencia retribuida los días 24 y 31 de diciembre, de año, sin que pueda disfrutarse esta licencia el día anterior en el caso de que citadas fechas coincidan con domingo, y una jornada completa dentro de la época de Feria de cada localidad, y que habrá de ser coincidente con el día anterior al festivo del municipio donde esté ubicada la empresa. En caso de que referido día anterior sea festivo, la licencia aquí convenida, pasará a ser disfrutada al día posterior a dicho festivo.

g) Asimismo los trabajadores tendrán derecho a un día por asuntos propios, retribuidos que deberán comunicar a la empresa con el consiguiente preaviso al objeto de que no se interrumpa el normal desarrollo de la actividad empresarial.

Un día por traslado de domicilio.

i) La trabajadora podrá acumular el periodo de lactancia a la baja maternal.

Artículo 14.- I.T.:

En todos los casos derivados de I.T. las empresas abonarán a los trabajadores el 100% de los salarios desde el primer día de baja.

Artículo 15.- Indemnización:

Las empresas se obligan a concertar una póliza de Seguro por un importe mínimo de 18.218,84 euros cubriendo los casos de muerte e incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral. Los beneficiarios serán respectivamente los que designe el trabajador o este mismo.

Los efectos de la anterior indemnización comienzan a regir a partir de los veinte días siguientes a la publicación de este convenio en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Artículo 16.- Jubilación:

Todo trabajador con una antigüedad de doce años en la empresa, y que opte por la jubilación voluntaria, tendrá derecho a las siguientes percepciones:

- a) Si se jubila a los sesenta años, siete mensualidades.
- b) Si se jubila a los sesenta y un años, seis mensualidades
- c) Si se jubila a los sesenta y dos años, cinco mensualidades.
- d) Si se jubila a los sesenta y tres años, cuatro mensualidades.
- e) Si se jubila a los sesenta y cuatro años, tres mensualidades.

No obstante se establece otro sistema de jubilación consistente en la posibilidad de una jubilación voluntaria anticipada de mutuo acuerdo a los sesenta y cuatro años con el 100% de los derechos,

para aquellos trabajadores que cumplan las condiciones precisas para poder acceder a una pensión de jubilación comprometiéndose la empresa a sustituir simultáneamente al trabajador jubilado por otro inscrito como desempleado.

Este último sistema de jubilación, necesitará forzosamente la aprobación por escrito del empresario y además abonará al jubilado una indemnización de tres mensualidades.

El trabajador de sesenta y cuatro años que opte por esta jubilación, no tendrá derecho a indemnización de tres mensualidades descritas en la escala primera.

Artículo 17.- Clasificación profesional:

a) Se establece la categoría de conductor de carnet C+E que ostentarán exclusivamente aquellos trabajadores que por razón de servicio que prestan le sea exigible el permiso de conductor de dicha categoría.

De igual manera se establece la categoría de conductor de carnet C-I y carnet B, en tan en cuanto citado carnet le sea necesario para el desarrollo de su trabajo.

Se establece asimismo un plus especial de 18,40 euros mensuales para cualquiera de los trabajadores anteriormente reseñados, ejerzan las funciones de conductor-repartidor, es que además de conducir realicen las funciones propias del reparto al mismo tiempo.

b) Igualmente se crea la categoría de Operador con los salarios que se determinan en la tabla salarial anexa, y tendrá esa clasificación aquel trabajador que ante empresario tenga acreditado y desarrollado su trabajo como operador de ordenadores exclusivamente.

Artículo 18.- Derechos sindicales:

1.- La empresa facultará a sus delegados de personal, a que con ocasión de negociar Convenio Colectivo de aplicación a su sector, pueda asistir al mismo sin limitación de horas para las negociaciones.

2.- Las horas sindicales serán de 20.

3.- Las empresas estarán obligadas a facilitar a los representantes de los trabajadores de los sindicatos representativos del sector, la evolución mensual de la plantilla en el centro de trabajo especificando los trabajadores sujetos a contratación laboral y modalidad de la misma.

4.- Las empresas con más de 50 trabajadores proporcionarán a los delegados de personal locales adecuados para reuniones sindicales que afecten a la propia empresa.

5.- Se acuerda que las empresas descontarán de sus nóminas a los trabajadores de su plantilla, la cantidad de 16,42 euros en concepto de canon de negociación de este convenio.

Este canon necesitará la aprobación previa de los trabajadores afectados, y las empresas remitirán el importe de los mismos a los representantes sindicales.

6.- También, previa autorización de los trabajadores afectados, las empresas descontarán de sus nóminas el importe de la cuota sindical de la Central sindical a la que pertenezcan, y lo transferirán a las respectivas Centrales.

7.- Derecho a la Información: Las partes se remiten al artículo 64 del R.D. Leg. 1/1995, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19.- Finiquito:

Las empresas cuando extiendan sus finiquitos a los trabajadores, vendrán obligados a estampar en el mismo el sello de la Asociación Provincial de Empresarios del Metal (ASPREMETAL), Badajoz.

Artículo 20.- Tablón de anuncios:

Las empresas autorizarán a que los trabajadores, o representantes de éstos, puedan utilizar en lugar visible de las dependencias de la empresa tablón de anuncios para que puedan informar de los temas que derivan de las relaciones laborales que sean de interés y de aplicación para todos.

Artículo 21.- Calendario laboral:

Los trabajadores afectos al presente Convenio, tendrán una jornada laboral de cuarenta horas a la semana.

Anualmente se elaborará un calendario laboral por las empresas previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, exponiendo un ejemplar del mismo en el lugar visible de cada centro de trabajo. Dicho calendario laboral deberá contener la siguiente información:

- El horario de trabajo diario en la empresa.
- La jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros días inhábiles.
- Los descansos semanales y entre jornadas.

Artículo 22.- Kilometraje:

Los trabajadores que efectúen viajes por cuenta de la empresa y su propio vehículo, tendrán derecho a percibir una dieta de 0,20 euros.

Artículo 23.- Descuentos en compras:

Las empresas vendrán obligadas a realizar a sus propios trabajadores descuentos en las compras que realicen en sus propios establecimientos.

Artículo 24.- Denuncias:

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes mediante escrito a la otra a la autoridad laboral con una antelación de al menos 15 días a la terminación del presente Convenio.

Artículo 25.- Contrato eventual:

Las partes firmantes de este Convenio llevando a efecto la actual regulación del contrato previsto en el art. 15.1.b) del R.D. Leg. 1/1995, en su redacción establecida según L. 12/2001, convienen en modificar el contrato de trabajo eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, al objeto de buscar mayor flexibilización en la contratación del trabajador en la forma y modo que a continuación se expresa.

Los contratos celebrados al amparo del art. 15.1.b) del R.D. Leg. 1/1995 por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses.

Al finalizar el contrato el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 8 días de salario por año trabajado.

Artículo 26.- Legislación supletoria:

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general y a la Ordenanza correspondiente al amparo del art. 83 en su apartado 3 y D.T. sexta del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 27.- Salud laboral:

1.- Todo el personal afectado por el presente Convenio, cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido en su puesto de trabajo, cuando en materia de salud laboral se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollan, así como la específica que emane de la Empresa a través de sus servicios técnicos especializados, sobre todo en el campo preventivo.

2.- Las Empresas velarán por la salud y la seguridad de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, contemplada en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3.- Asimismo, las Empresas están obligadas a que todos los trabajadores a su servicio reciban, a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto y centro de trabajo, así como

cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los puestos de trabajo.

La formación a que refiere el párrafo anterior deberá impartirse, siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

El Plan de Prevención lo constituye un documento escrito que describe la planificación y gestión de la prevención de riesgos laborales en la Empresa y tiene por finalidad, la de mejorar las condiciones de trabajo.

El plan de prevención tendrá una vigencia de un año.

El plan de prevención, tiene como objetivo: mejorar las condiciones de trabajo, mediante la aplicación de las técnicas de prevención de riesgos laborales.

Artículo 28.- Mujer trabajadora embarazada:

Sin perjuicios de las disposiciones en vigor, en referencia a esta materia:

- a) La mujer trabajadora embarazada tendrá prioridad para la elección de turnos de trabajo y descansos.
- b) Asimismo tendrá derecho, con la consiguiente prescripción facultativa, a obtener permiso retribuido para preparación al parto.
- c) En el caso de que en el momento de confeccionar el calendario vacacional, se encontrara en situación de embarazo, tendrá prioridad en la elección de sus vacaciones.
- d) En caso de solicitar excedencia por maternidad, tendrá derecho a su reinserción automática una vez transcurrido tres años de dicha excedencia.
- e) La trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, 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.
- f) 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 su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- f) bis. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador dentro de jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 29.- Estructura grupos profesionales:

GRUPO PROFESIONAL 0:

Criterios Generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización de recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

GRUPO PROFESIONAL 1:

Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas y 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 en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional "0" de la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión. 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 un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Título a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

GRUPO PROFESIONAL 2:

Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de

contenido intelectual interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, Formación Profesional de grado superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

GRUPO PROFESIONAL 3:

Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de segundo grado o Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio.

GRUPO PROFESIONAL 4:

Criterios Generales: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o Educación Secundaria Obligatoria.

GRUPO PROFESIONAL 5:

Criterios Generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesita formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario en periodo breve de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Artículo 30.- Horas Extraordinarias:

El valor de las Horas Extraordinarias, irá por categorías Profesionales:

- 1.- GRUPO: Precio Hora Extraordinaria 11,70 euros.
- 2.- GRUPO: Precio Hora Extraordinaria 11,02 euros.
- 3.- GRUPO: Precio Hora Extraordinaria 10,65 euros.
- 4.- GRUPO: Precio Hora Extraordinaria 10,34 euros.

Artículo 31.- Regulación del Convenio:

En lo no regulado en el Convenio, se estará a lo dispuesto en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el Sector de Comercio Madrid 21-3-96.

Artículo 32.- Formación Profesional:

Las comisiones deliberadoras del presente Convenio acuerdan constituirse en comisión de formación compuesta de 6 miembros, 3 de cada parte, además de los Asesores correspondientes.

Esta comisión tendrá como funciones principales las de reunirse a lo largo de la vigencia del Convenio con el objeto de estudiar, analizar y potenciar el establecimiento de cursos de formación profesional, solicitando de la Administración las medidas necesarias para la creación de estos cursos.

Artículo 33.- Comisión Paritaria:

Para la interpretación y vigilancia de este Convenio se nombra la siguiente comisión paritaria.

Por ASPREMETAL:

Francisco Pinilla González
 Ángel Franco Diestro
 Carlos Dueñas Gómez
 Sheila Piedehierro Espino

U.G.T.:

Antonio Sosa López
 Agustín Alias

CC.OO.:

Valentina Tarriño Pastor
 Carmen Suárez Fornelino

Esta Comisión fija su domicilio en:

ASPREMETAL

Obispo S. Juan de Ribera, 9-2-D BADAJOZ

Cada parte podrá designar asesores permanentes y ocasionales.

Al mismo la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

También podrá delegar sus funciones en comisiones provinciales o locales, dentro del ámbito del Convenio.

FUNCIONES:

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la comisión paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar conocimiento y dando solución a cuantas cuestiones y conflicto individuales y colectivas les sean sometidos por parte.

Procedimiento de las cuestiones y conflictos: serán planteados a la Comisión paritaria a través de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio.

En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrán carácter preferente sobre cualquier procedimiento, constituyendo trámite perceptivo previo o inexcusable por el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

La propia comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se decidirán los trámites y formas del proceso (iniciación, información, audiencia, etc.).

Los plazos de resolución del expediente deberán ser breves (10 días para asuntos ordinarios, y 72 horas para los extraordinarios), establecidos para resolución de asuntos.

Artículo 34.- E.T.T.-

Las empresas que tengan trabajadores temporales por razón de contratos con E.T.T. serán responsables de que estos trabajadores gocen de las mismas condiciones de seguridad e higiene que el resto de su plantilla, tratando que, en ese sentido no exista discriminación laboral alguna con el resto de los trabajadores de la empresa.

Artículo 35.- Adhesión al Acuerdo ASEC-EX.

Se acuerda por las partes firmantes de este Convenio, adherirse al Acuerdo ASEC-EX. firmado por la patronal COEBA, las Centrales Sindicales; U.G.T. y CC.OO. y la Junta de Extremadura; y cuyo tenor literal es el siguiente:

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá en los términos previstos en el ASEC-EX, y su Reglamento de aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente durante un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del R.D. Leg. 1/1995, del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y en consecuencia con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

CLÁUSULA CONTRATOS DE FORMACIÓN:

Esta modalidad de contratación se regirá por las reglas determinadas en el artículo 11.2 del R.D. Leg. 1/1995 según redacción establecida por la Ley 12/2001, de 9 de julio.

Las empresas estarán obligadas a dar formación a los trabajadores, dedicando a dicha formación el 15% de la jornada pactada en este convenio.

La retribución de los trabajadores en Formación será de 533,16 euros mensuales, más del plus de asistencia que figura en la tabla salarial anexa.

CLASIFICACIÓN POR GRUPOS

GRUPO 0: Gerentes, Directores.

GRUPO 1: Titulados superiores, Jefes y encargados.

GRUPO 2: Operador de Ordenadores.

Encargados de establecimientos.

Corredor de Plaza.

Contable y Cajero.

Oficial de 1ª y 2ª

Administrativo.

GRUPO 3: Viajante

Dependiente

Dependiente Mayor.

Mozo especializado.

Conductor C+E

Conductor CI

Auxiliar Administrativo y de Caja

Oficial de 3ª

GRUPO 4: Ayudante

Limpiadora.

Cobrador.
 Conductor B
 Conductor Telefonista.
 Mozo almacén.
 Aprendiz.

CATEGORÍAS	SALARIO	ASISTENCIA
JEFE DE PERSONAL	819,17	33,58
JEFE DE VENTAS	819,17	33,58
JEFE DE COMPRAS	819,17	33,58
ENCARGADO GENERAL	819,17	33,58
JEFE DE ALMACÉN	810,76	33,58
JEFE DE GRUPO	810,76	33,58
JEFE DE SECCIÓN	795,14	33,58
VIAJANTE	787,35	33,58
CORREDOR DE PLAZA	768,27	33,58
ENCAR. DE ESTABLECIM.	803,55	33,58
DEPENDIENTE	722,87	33,58
DEPENDIENTE MAYOR	787,35	33,58
AYUDANTE	690,58	33,58
APRENDIZ DE 16 A 18 AÑOS	552,45	33,58
JEFE ADTVO.	819,17	33,58
CONTABLE Y CAJERO	803,55	33,58
OFICIAL ADTVO.	787,35	33,58
AUX. ADTVO. Y DE CAJA	722,87	33,58
MOZO ESPECIALIZADO	722,89	33,58
MOZO ALMACÉN	690,58	33,58
TELEFONISTA	690,58	33,58
CONDUCTOR C-2	771,36	33,58
CONDUCTOR C-1	743,73	33,58
CONDUCTOR B-1	722,84	33,58
LIMPIADORA	690,59	33,58
COBRADOR	691,24	33,58
ORDENANZA PORTERO Y VIGILANTE	691,24	33,58
JEFE DE SECCIÓN Y ADTVO.	787,35	33,58
PROFESIONALES DE OFICIO		33,58
OFICIAL DE 1ª	722,18	33,58
OFICIAL DE 2ª	742,57	33,58
OFICIAL DE 3ª	722,77	33,58
OPERADOR ORDENADOR	810,75	33,58

RESOLUCIÓN de 3 de junio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del “Convenio Colectivo del Sector de Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus derivados”. Expte.: 5/2004.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus Derivados (código de convenio 8100145), suscrito el 7 de abril de 2004 por los representantes de las asociaciones empresariales ASEVEX, INVIBA y UNEXCA, de una parte, y por los sindicatos FTA-UGT y CC.OO. de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 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 (B.O.E. de 29-3-95); art. 2. c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. de 6-6-81) y Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. de 17-5-95).

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer su publicación en el “Diario Oficial de Extremadura”.

Mérida, 3 de junio de 2004.

El Director General de Trabajo,
 JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS
 VINÍCOLAS, ALCOHÓLICAS Y SUS DERIVADOS

ÍNDICE

PREÁMBULO.

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.

ARTÍCULO 4.- VIGENCIA.

ARTÍCULO 5.- DENUNCIA Y PRÓRROGA.

ARTÍCULO 6.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

ARTÍCULO 7.- CONTRATOS DE TRABAJO.