

de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial u otros, necesarios para la realización de las obras de las instalaciones.

La presente resolución no pone fin a la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Industria, Energía y Medio Ambiente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación de la presente resolución, de conformidad con el art. 115 de dicha norma legal.

Mérida, 9 de agosto de 2007.

El Director General de Planificación Industrial y Energética,
(P.S. El Director General de Ordenación Industrial, Energética y Minera. Resolución de 27 de julio de 2007, del Consejero, por la que se asignan funciones a la Secretaría General y a las Direcciones Generales en ausencia de sus titulares),
JOSÉ LUIS ANDRADE PIÑANA

CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo del “Comercio del metal de la provincia de Badajoz”. Asiento: 36/2007.

VISTO: el texto del Convenio Colectivo de trabajo de COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ, con código informático 0600145, suscrito el 23-7-2007 por la Asociación de Empresarios del Metal (ASPREMETAL), de una parte, y por CC.OO. y U.G.T., en representación de los trabajadores, 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, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); 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,

RESUELVE:

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

Segundo. Disponer la publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Mérida, 2 de agosto de 2007.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ 2007-2010

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 debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Todo ello, sin perjuicio de lo que a 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 su publicación en el D.O.E., teniendo en cuenta aquellos articulados que tengan efectos retroactivos.

Artículo 5. Duración.

La duración del Convenio se extenderá desde el 1 de agosto de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2010. Los efectos económicos de salarios bases y plus de asistencia que se relacionan en las tablas salariales tendrán no obstante efectos retroactivos desde el día primero de enero de 2007.

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 y 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.

El abono de estas pagas extraordinarias podrá ser prorrateado entre los doce meses de acuerdo con los trabajadores.

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, iniciándose las mismas en día laboral. 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 aunque haya terminado el año natural.

Artículo 10. Retribuciones.

Las retribuciones económicas del presente convenio son mínimas por lo que los pactos por cláusulas más beneficiosas que se posean 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 y cuya cuantía queda determinada en las respectivas tablas salariales de cada año de vigencia. No será abonado en caso de inasistencia injustificada.

Estos salarios y este plus tendrán efectos retroactivos a partir del 1 de enero de 2007 y las empresas podrán abonarlos prorrateándolos durante dos meses a partir de la publicación de este convenio.

Artículo 11. Salarios y pluses. Revisión.

PERIODO 01-01-2007 A 31-12-2007

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.

REVISIÓN: 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 computo de dicho año 2007, un total de incremento sobre las tablas del año 2006, del IPC real de dicho año 2007 más 1,25 puntos. Revisión que tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de 2007 y que se abonará dentro de los dos meses siguientes a su publicación.

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

PERÍODO 01-01-2008 A 31-12-2008

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 una revisión salarial para obtener el IPC real más 1,25 puntos, y con efectos del 1 de enero del 2008, siempre teniendo en cuenta el porcentaje de incremento ya establecido del 3%.

PERIODO 01-01-2009 A 31-12-2009.

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 una revisión salarial para obtener el IPC real más 1,25 puntos, y con efectos del 1 de enero de 2009, siempre teniendo en cuenta el porcentaje del incremento ya establecido del 3%.

PERIODO 01-01-2010 A 31-12-2010

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 una revisión salarial para obtener el IPC real más 1,25 puntos, y con efectos del 1 de enero de 2010, siempre teniendo en cuenta el porcentaje del incremento ya establecido del 3%.

Con los anteriores pactos de salarios y revisiones, las tablas salariales y los pluses de cada año de vigencia serán configuradas por las Comisiones Negociadoras del Convenio y publicadas en el D.O.E.

A tal efecto, y a través de una sola paga, los incrementos producidos de las revisiones del IPC se llevarán a las nóminas en los 3 meses siguientes de su firma.

Artículo 12. Dietas.

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

Con independencia de lo anterior se abonará a los trabajadores las siguientes dietas:

Dieta completa: 6,99 €.

Media dieta: 4,45 €.

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 cada 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 el día posterior a dicho festivo.

g) Asimismo los trabajadores tendrán derecho a un día por asuntos propios retribuido 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 20.775 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. Premio por antigüedad al cese.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio y que teniendo una antigüedad en la empresa de al menos 12 años, opten por la rescisión voluntaria de su contrato de trabajo, recibirán junto a la liquidación de su cese, con carácter extrasalarial, los siguientes premios:

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 58, 59 o 60 años de edad, el importe de lo que resulte de 7 mensualidades.

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 61 años de edad, el importe de 6 mensualidades.

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 62 años de edad, el importe de 5 mensualidades.

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 63 años de edad, el importe de 4 mensualidades.

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 64 años de edad, el importe de 3 mensualidades.

Artículo 17. Prejubilación.

Se establece un 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 aque-

llos 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 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 al premio por rescisión voluntaria descrito en el artículo anterior aunque reúna el requisito de 12 años de antigüedad.

Artículo 18. Clasificación conductores.

a) Se establece la categoría de conductor de carné 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 carné C-I y carné B, en tanto en cuanto citado carné le sea necesario para el desarrollo de su trabajo.

Se establece asimismo un plus especial de 20,06 euros mensuales para cualquiera de los trabajadores anteriormente reseñados, ejerzan las funciones de conductor-repartidor, y 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 19. Derechos sindicales.

1. La empresa facultará a sus delegados de personal a que con ocasión de negociar convenio Colectivo de aplicación a su sector, puedan 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.O. Leg. 1/1995 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. 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 21. 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 22. 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 de la empresa y de los trabajadores.
- La jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros días inhábiles.
- Los descansos semanales y entre jornadas.

Artículo 23. Kilometraje.

Los trabajadores que efectúen viajes por cuenta de la empresa y su propio vehículo, tendrán derecho a percibir una dieta de 0,23 euros.

Artículo 24. Descuento en compras.

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

Artículo 25. Denuncias.

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

Artículo 26. Contrato eventual.

Las partes firmantes de este Convenio, y 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 Ley 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 27. 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 28. 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, cuanto 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, contempladas 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 se 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.

Las partes convienen en regirse en lo no previsto por este artículo en lo dispuesto en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre y ET.

Artículo 29. Mujer trabajadora embarazada.

Sin perjuicio 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 transcurridos 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 período 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 30. Clasificación profesional.

Director. Es quien dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo, estando a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración política de la misma.

Titulado de grado superior. Es quien en posesión de un título de grado superior ejerce en la empresa, permanentemente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su profesión.

Titulado de grado medio. Es quien posee un título de grado medio y desempeña funciones propias de su profesión, en las mismas condiciones que el titulado superior.

Jefe de personal. Es quien está al frente de todo el personal de la empresa, fija las normas de la organización del trabajo, la concesión de permisos, propuestas de sanción y demás aspectos que intervienen en la relación laboral.

Jefe administrativo. Es quien asume la dirección y seguimiento de las funciones administrativas de la empresa.

Jefe de compras. Es quien realiza las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

Jefe de ventas. Es el responsable, teniendo a su cargo la dirección, de las operaciones de venta, así como la determinación de las orientaciones o criterios, conforme a los cuales deben realizarse las mismas.

Analista. Es quien, con conocimientos técnicos al efecto, elabora los programas informáticos y supervisa el correcto trabajo de los operadores.

Encargado general. Es quien está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales o quien asume la dirección de varias sucursales de una empresa.

Encargado de establecimiento o jefe de sucursal. Es quien está al frente de un establecimiento, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

Jefe de almacén. Es quien está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de entrada y salida y la distribución a las sucursales.

Jefe de sección. Es quien está al frente de una sección de la empresa o sucursal, con mando directo sobre el personal asignado en la misma y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen funcionamiento en el trabajo.

Vendedor o viajante. Es el trabajador que realiza los habituales viajes según la ruta previamente señalada para ofrecer los productos, tomar nota de los pedidos, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento.

Dependiente. Es quien realiza las ventas, con conocimientos prácticos de los productos para la orientación a los clientes. Deberá cuidar el recuento de los productos de su sección para que se pueda realizar la reposición correspondiente.

Oficial administrativo. Es quien realiza trabajos que requieren iniciativa propia, como redacción de correspondencia, contratos mercantiles, facturas, etc., elaboración de estadísticas, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, etc.

Operador de máquinas contables. Es quien utiliza algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos, para lo que poseerá los conocimientos sobre sus sistemas y técnicas.

Cajero. Es quien realiza el cobro de las ventas, al contado o por los sistemas establecidos en la empresa, revisa y comprueba los talones de venta y colabora con el cliente en el empaquetado de la mercancía cobrada, pudiendo desempeñar tareas de contable.

Profesionales de oficio.

Son los trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un oficio, en cualquiera de sus categorías —oficial de primera, oficial de segunda y ayudante—, utilizan, autónomamente y con conocimiento de ellos, herramientas y medios mecánicos en la realización de sus funciones —corte a medida, embalaje, transporte, etc.— Se incluirán en las categorías de oficial de primera, de segunda o de tercera, quienes trabajen con iniciativa propia, dependiendo del esmero en la realización de su cometido. Serán ayudantes quienes realizan trabajos en colaboración y ayuda de los oficiales.

Conductores. Quienes conducen vehículos a motor. Se les asimilará salarialmente a oficiales de primera o de segunda, conforme a la categoría del carné preciso para la conducción del vehículo que utilizan desempeñando igualmente tareas de carga, descarga, reparto y cobro de mercancías.

Auxiliar administrativo. Es quien auxilia a los oficiales y jefes administrativos en sus funciones propias.

Auxiliar de caja. Es quien auxilia al cajero/a en el cobro de las ventas al contado, revisa talones y realiza funciones similares.

Capataz. Es quien está al frente de los mozos especializados y mozos, cuidando de su rendimiento y coordina las entradas y salidas de las mercancías. Salarialmente estará equiparado al oficial de primera.

Mozo especializado. Es quien se dedica a la realización de trabajos concretos y determinados que, sin constituir un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen cierta práctica en su ejecución. Entre ellas están: peso y reparto de mercancías, preparación de pedidos, etc.

Mozo. Es quien efectúa el transporte de las mercancías dentro y fuera del establecimiento y otros trabajos similares, como los de reposición de productos en las estanterías.

Ayudante. Es quien auxilia a los dependientes y a los oficiales en sus funciones propias, facilitándoles la labor. Si con carácter permanente el ayudante realiza funciones específicas de dependiente o de oficial se le reconocerá la categoría y retribuciones precisas.

Telefonista. Es quien atiende una centralita estableciendo las comunicaciones y transmitiendo cuantos avisos reciba.

Personal subalterno.

Son quienes realizan la limpieza general de la empresa o centro de trabajo, realiza los recados, recoge y entrega la correspondencia, etc. En este colectivo se encuentran las categorías de: personal de limpieza, ordenanza, conserje y sereno.

Aspirante. Es el trabajador menor de dieciocho años que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad, para alcanzar la precisa capacitación profesional.

Aprendiz. Es quien tiene relación laboral regulada mediante el pertinente contrato laboral de aprendizaje para la adquisición de los conocimientos propios de la profesión objeto del contrato y regulada por las disposiciones legales y por el presente Convenio colectivo.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

El valor de las Horas Extraordinarias, será de 14,00 euros.

Artículo 32. Régimen disciplinario.

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

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

— Faltas leves:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia de público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o se hubiera causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

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

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

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

— Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
 2. La desobediencia a 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. 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 las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
 3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
 4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
 5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
 6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
 7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares dentro de la jornada laboral.
 8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
 9. La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
 2. La simulación de enfermedad o accidente.
 3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en trato con los otros trabajadores o

cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, 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.

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

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

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.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

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 prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá un agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez será constitutivo de falta grave.

14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

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

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente texto. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá la comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Artículo 33. Sanciones.

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

A) Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

B) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves. Desde suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo por despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

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 faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 34. 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, Estatuto de los Trabajadores, o norma estatal de obligado cumplimiento.

Artículo 35. 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 36. Comisión mixta paritaria.

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

Por ASPREMETAL:

Ángel Franco Diestro

Sancho Bejarano Bueno

María de los Ángeles García Estrada

Asesor: Francisco Pinilla

UGT:

Antonio Sosa López

CCOO:

Valentina Tarrío Pastor

Carmen Suárez Fornelillo

Esta Comisión fija su domicilio en:

ASPREMETAL

C/ Jalfía, 15 06006 BADAJOZ

Cada parte podrá designar asesores permanentes y ocasionales.

Al mismo tiempo 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 dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales y colectivos 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, tendrá 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 37. 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 38. 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 necesaria 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.

Artículo 39. Cláusula de descuelgue.

Los salarios establecidos en este convenio no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehaciente situaciones de pérdida en los dos ejercicios contables anteriores a la vigencia de este Convenio Colectivo, teniéndose en cuenta las previsiones del ejercicio en curso.

El procedimiento será el siguiente:

- a) Las empresas que pretendan el citado descuelgue tendrán que dirigirse a la Comisión Mixta del Convenio en un plazo no superior a 30 días desde la firma del mismo o de las revisiones salariales de cada uno de los años de vigencia.
- b) La empresa y los representantes de los trabajadores de la empresa o si no los hubiere, los propios trabajadores negociarán en un plazo máximo de 15 días la fijación de los salarios y se trasladará el acuerdo a la comisión mixta para su conocimiento.
- c) En el caso de no existir acuerdo en el seno de la empresa, será la Comisión Mixta del convenio, quien por mayoría simple de sus miembros, decida en el plazo de 15 días.

Documentación necesaria para entregar a la Comisión Mixta por parte de las empresas solicitantes:

1. Informe económico, en donde se encuentre la evolución de los costes salariales y productividad de los 2 últimos años, con la

evolución de la plantilla, resultado de explotación y estructura de costes financieros y de gestión.

2. Plan de viabilidad, que especifique las medidas dirigidas a modificar las causas productivas, comerciales, financieras o de gestión que motivan el desequilibrio de la empresa.

3. Auditorías las empresas con más de 50 trabajadores presentarán informe auditor.

Acordado el descuelgue se creará una comisión de seguimiento integrada por empresa y representantes de los trabajadores con asesoramiento de la comisión mixta que velará por el cumplimiento de lo acordado.

El descuelgue durará un año. Si la empresa necesita de hacer uso de esta cláusula deberá volver a solicitarlo el siguiente año según lo expuesto en los puntos anteriores.

Finalizado el periodo que ha motivado el descuelgue la empresa queda vinculada a las cláusulas vigentes económicas del convenio vigente en cada momento.

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 630 euros mensuales, más del plus de asistencia que figura en la tabla salarial anexa.

TABLA SALARIAL

CATEGORIAS	SALARIO MES	ASISTENCIA DIA
JEFE DE PERSONAL	934	38
JEFE DE VENTAS	934	38
JEFE DE COMPRAS	934	38
ENCARGADO GENERAL	934	38
JEFE DE ALMACEN	924	38
JEFE DE GRUPO	924	38
JEFE DE SECCION	906	38
VIAJANTE	897	38
CORREDOR DE PLAZA	877	38
ENCAR. DE ESTABLECIM	916	38
DEPENDIENTE	824	38
DEPENDIENTE MAYOR	897	38
AYUDANTE	787	38
APRENDIZ DE 16 A 18 AÑOS	630	38
JEFE ADTVO.	934	38
CONTABLE Y CAJERO	916	38
OFICIAL ADTVO.	897	38

AUX. ADTVO Y DE CAJA	824	38
MOZO ESPECIALIZADO	824	38
MOZO ALMACEN	787	38
TELEFONISTA	787	38
CONDUCTOR C-2	880	38
CONDUCTOR C-1	848	38
CONDUCTOR B-1	824	38
LIMPIADORA	787	38
COBRADOR	788	38
ORDENANZA PORTERO Y VIGILANTE	788	38
JEFE DE SECCION y ADTVO.	897	38
PROFESIONALES DE OFICIO		
OFICIAL DE 1 ^a	881	38
OFICIAL DE 2 ^a	847	38
OFICIAL DE 3 ^o	824	38
OPERADOR ORDENADOR	924	38
