

como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa este afectada por la negociación.

d) Sin rebasar el máximo Legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación y congresos organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

e) Exclusivamente, para las empresas de colectividades, los representantes sindicales, elegidos por agrupación de centros, según lo estipulado en el artículo 63.2 del Estatuto de los Trabajadores, en los cambios de titular de su centro de trabajo, que cuente con menos de cincuenta trabajadores, podrán optar entre continuar en el mismo centro o permanecer en la empresa que fueron elegidos.

#### Artículo 82. *Funciones del Delegado Sindical.*

1. Representar y defender los intereses del sindicato a que representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad y salud en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en materias en las que legalmente proceda.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados del sindicato.

b. En materia de reestructuración de la plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos. Todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa en un lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

En todos los centros en los que ello sea materialmente factible, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

#### Artículo 83. *Garantías del delegado sindical.*

El delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y por este convenio a los miembros del comité de empresa.

#### Artículo 84. *Cobro de cuotas.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual a los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corrien-

te o libreta de cuenta de ahorro a que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las anteriores detracciones, salvo indicación contraria, durante periodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiese.

#### Artículo 85. *Plus de ayuda a Deficientes Psíquicos o Físicos.*

Únicamente para el personal que se encuentre en activo a la firma del presente convenio de empresa y que estén adscritos al Área de Operaciones/Logística del centro de trabajo de Sevilla, se establece un plus de ayuda a deficientes, psíquicos, físicos o invidentes en la cuantía de 71,40 € mensuales por cada hijo deficiente psíquico o físico, que se percibirá con independencia de las percepciones mínimas fijadas y de cualquier otra ayuda que por el mismo concepto pudiera percibir. En lo sucesivo, este plus se incrementará anualmente en la misma cuantía que experimenten las tablas salariales del convenio.

Tendrán derecho al percibo del mismo, los trabajadores que tengan a su cargo hijos deficientes psíquicos, físicos o invidentes, incapacitados para toda clase de trabajo, lo que tendrá que acreditar ante la empresa de forma fehaciente.

#### Artículo 86. *Natalidad.*

Únicamente para el personal que se encuentre en activo a la firma del presente convenio de empresa, que estén adscritos al Área de Operaciones/Logística del centro de trabajo de Sevilla, con un año de antigüedad en la empresa percibirán una gratificación de 36,06 €, por el nacimiento de un hijo o más en un mismo parto.

## 9240

*RESOLUCIÓN de 21 de abril de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Mediterránea Merch, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Mediterránea Merch, S.L. (Cód. Convenio n.º 9014482) que fue suscrito con fecha 18 de febrero de 2003 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, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 21 de abril de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MEDITERRÁNEA MERCH, SL

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio establece las bases para las relaciones laborales de la empresa MEDITERRÁNEA MERCH, Sociedad Limitada.

##### Artículo 2.º *Ámbito territorial.*

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

##### Artículo 3.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2003, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO».

#### Artículo 4.º *Ámbito funcional.*

El objeto del presente convenio es la regulación de las condiciones laborales de los trabajadores de MEDITERRÁNEA MERCH, SL que engloban las actividades de MERCHANDAISING Y SERVICIOS en las distintas facetas de: promoción, degustación, reposición de productos, preparación y manipulación de mercancías, eventos y actos culturales donde previamente han sido concertadas con las empresas clientes.

Dicha actividad podrá ser realizada, en los distintos centros o lugares donde se solicite el servicio.

#### Artículo 5.º *Revisión y prórroga.*

El presente convenio tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2003.

A partir de esa fecha se prorrogará de año en año si ninguna de las partes lo denunciase, en caso de denuncia ésta deberá de producirse con una anterioridad mínima de dos meses respecto a la fecha de su vencimiento.

En caso de prórroga la revisión anual de las tablas salariales estará vinculada a los resultados de la empresa, siendo la comisión paritaria la que establezca la subida salarial correspondiente.

#### Artículo 6.º *Compensación, Garantía personal y Absorción.*

Las condiciones contenidas en el presente Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente fueran de aplicación por mejora pactada unilateralmente concedida por la empresa por imperativo legal en cómputo anual. Si algún trabajador tuviese devengos en cuantía superior a la que pudiera corresponderle de acuerdo con las condiciones del presente convenio, el exceso habrá de serle respetado como condición más beneficiosa a título exclusivamente personal.

Las mejoras que por disposición laboral de cualquier carácter pudieran obligar en el futuro podrán ser absorbidas por las previstas en el presente convenio.

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán como mínimo las cantidades que puedan corresponderles como consecuencia de la aplicación de las disposiciones del mismo.

#### Artículo 7.º *Comisión paritaria.*

Se crea una comisión paritaria del presente convenio colectivo compuesta como máximo por cuatro miembros, dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores que hayan participado en al negociación y firma del presente convenio.

Serán funciones de la comisión paritaria:

- A. la vigilancia y seguimiento en el cumplimiento del presente convenio.
- B. la interpretación y aplicación de las disposiciones contenidas en el mismo.

La comisión paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes siempre que se solicite previamente con antelación de setenta y dos horas.

### CAPÍTULO II

#### Organización del trabajo

#### Artículo 8.º *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades la organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa: implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

La empresa se reserva la facultad de movilidad y distribución del personal mediante el establecimiento de cambios de puestos de trabajo, desplazamiento y traslado, exigidos por las necesidades de producción de la misma, de acuerdo con lo previsto en este Convenio y en las normas laborales de aplicación.

#### Artículo 9.º *Obligaciones del trabajador.*

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas ejecutando con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencias profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

### CAPÍTULO III

#### Clasificaciones profesionales

#### Artículo 10.º

La empresa se acogerá a las modalidades de contratación previstas legalmente conforme a lo dispuesto en el Art. 15 ET y el RD 2720/98.

#### Artículo 11.º *Clasificación del personal.*

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

#### Artículo 12.º *Movilidad funcional.*

Los trabajadores sujetos a este Convenio, sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a la negociación del mismo, y de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido declaradas equivalentes por la Comisión paritaria de este Convenio.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

#### Artículo 13.º *Clasificación general.*

El personal que preste sus servicios en Mediterránea Merch S.L se clasificará por razón de sus funciones en los grupos que a continuación se detallan:

##### Grupos profesionales

1. Directivos.
2. Supervisores y técnicos.
3. Administrativos .
4. Azafatas-demostrador promotor, especialistas de almacén, esp. en merchandaising.
5. Peones reponedores, promotor/a y promotor/a-vendedor/a.

#### Artículo 14.º *Grupo 1 Personal directivo.*

Se encarga de ejercer las funciones de dirección y organización de la empresa. Este grupo esta integrado por las siguientes categorías profesionales cuyas funciones se relacionan.

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

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

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

#### Artículo 15.º *Grupo 2 Supervisores y técnicos.*

Se entiende por tales los que de acuerdo con las directrices marcadas por el director comercial se encargan de llevar a cabo las tareas propias en la actividad de la empresa. Este grupo está integrado por las siguientes categorías profesionales:

15.1 Supervisores, se encargan de coordinar y dirigir las tareas de los jefes de equipo, reponedores y promotoras en aquellos centros comerciales en los que la empresa presta servicios.

15.2 Jefe de Equipo, se encarga de controlar y vigilar las tareas de los reponedores y promotoras de acuerdo con las instrucciones del supervisor.

#### Artículo 16.º *Grupo 3 Administrativos.*

Pertenecen a este grupo profesional, los trabajadores que llevan a cabo funciones administrativas y de atención al público incluyendo trabajos informáticos y de contabilidad así como cualquier otro tipo de trabajo no incluido en otro grupo profesional y correspondiente a las tareas propias de la empresa.

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

16.1 Jefe de departamento, se encarga dentro de la gestión administrativa de la empresa, de supervisar las tareas de los auxiliares administrativos dirigiendo, coordinando y controlando la actividad del departamento, bajo las directrices del Administrador de la empresa.

16.2 Auxiliar administrativo, se encarga bajo las órdenes de sus superiores de ejecutar trabajos de oficina incluidos aquellos que precisen la utilización de medios informáticos y contables.

16.3 Recepcionista, se encarga de atender a los clientes así como la central telefónica pudiendo además asignarle funciones de archivo y administración de menor complejidad.

#### Artículo 17.º *Grupo 4 Azafatas-demostrador promotor, Esp. de almacén, Esp. De merchandaising.*

Personal encargado de llevar a cabo trabajos de representación, promoción, degustación venta de productos y cobro de los mismos.

Se incluyen en este grupo las siguientes categorías profesionales:

17.1 Azafata-demostrador promotor, se encarga de realizar tareas de promoción y atención al público en centros comerciales, congresos y demás eventos públicos.

17.2 Especialista de Almacén, se encarga de la preparación y elaboración de los pedidos de los productos de las empresas clientes, solicitado por éstas, en virtud de los contratos previamente celebrados con ellas.

17.3 Especialista de merchandaising, se incluye en esta categoría profesional los trabajadores que tengan un conocimiento y experiencia sobre gama de productos diversos y concretos que puedan necesitar un tratamiento especial para su exposición y venta.

#### Artículo 18.º *Grupo 5 Peones reponedores, promotor/as y promotor/a-vendedor/a.*

Se encargan de la promoción, venta, reposición, colocación y almacenaje de los productos puestos a disposición en los centros comerciales donde prestan servicios.

El presente grupo profesional esta compuesto por las siguientes categorías profesionales:

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

18.2 Promotor/a, se encarga de preparar y dar a conocer los determinados productos promoviendo la venta y el cobro del mismo en establecimientos comerciales y lugares donde preste servicio.

18.3 Promotor/a-vendedor/a, se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores que lleven a cabo funciones de peón reponedor y promotora en los centros comerciales donde se nos solicita el servicio.

## CAPÍTULO IV

### Disposiciones relativas al contrato

#### Artículo 19.º *Formalización del contrato.*

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

El contrato se formalizará por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite alguna de las partes debiendo proporcionar la empresa, copia del mismo, al trabajador. Si no existe contrato escrito la empresa habrá de informar al trabajador por escrito sobre los elementos esenciales y condiciones de ejecución de la prestación.

#### Artículo 20.º *Duración del periodo de prueba.*

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

#### Artículo 21.º *Promoción profesional.*

La promoción dentro de cada grupo profesional se realizará de acuerdo con los conocimientos técnicos del trabajador en relación al puesto a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas, la idoneidad para el puesto y siempre de acuerdo con las facultades organizativas del empresario.

#### Artículo 22.º *Causa de extinción del contrato.*

El trabajador que desee causar baja voluntariamente de la empresa se verá obligado a ponerlo en conocimiento de la dirección o superior inmediato, cumpliendo con el preaviso de 15 días naturales, cuando así lo exija la legalidad vigente.

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

Asimismo, en caso contrario, la empresa también preavisara al trabajador con un plazo de 15 días la extinción de la relación laboral, cuando así lo exija la legalidad vigente.

## CAPÍTULO V

### Jornada laboral, descansos y vacaciones

#### Artículo 23.º *Jornada laboral.*

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

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

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

#### Artículo 24.º *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

**Artículo 25.º Descansos.**

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

**Artículo 26.º Vacaciones.**

El trabajador tendrá derecho a 30 días de vacaciones por año de servicio prorrateándose los periodos inferiores al año.

El periodo/os de disfrute de vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

**CAPÍTULO VI****Retribuciones****Artículo 27.º Salario.**

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los periodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

**Artículo 28.º Indemnizaciones.**

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

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

**Artículo 29.º Retribuciones fijas.**

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

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

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

29.2. El Plus de Transporte solo se percibirá por cada día de asistencia efectiva al trabajo y vendrá a compensar al trabajador los gastos derivados de su desplazamiento desde el lugar de residencia hasta el centro habitual de trabajo y a la inversa.

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

**Artículo 30.º Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad se prorratearán a lo largo de los meses del año. Siendo su cuantía la correspondiente a 30 días de salario base y abonándose proporcionalmente a los días efectivamente trabajados.

**Artículo 31.º Incentivos.**

La empresa podrá asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir por disposición legal, por este convenio colectivo, por el acuerdo general, o por pacto individual. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el artículo 4.º2.c del Estatuto de los Trabajadores.

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

**Artículo 32.º Dietas.**

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

**Artículo 33.º**

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

Dieta completa sin pernocta 26.14€

Dieta completa con pernoctando 52.29€

Del mismo modo se abonará al trabajador desplazado el kilometraje por uso de vehículo propio, que se abonará a razón de 0.17€/Km, además de los gastos derivados de peaje y aparcamiento.

**Artículo 34.º Plus de vestuario.**

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

**CAPÍTULO VII****Régimen disciplinario****Artículo 35.º Régimen de faltas y sanciones.**

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

**Artículo 36.º Graduación de las faltas.**

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

**Artículo 37.º Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 15 minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por tiempo breve. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la compañía o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación de materia.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa, si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y las normas internas de la empresa al respecto, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores.

**Artículo 38.º Faltas graves.**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

5. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 39.º *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses, o durante un año.

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

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

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

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

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

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

8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

9. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

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

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

#### Artículo 40.º *Régimen de sanciones.*

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

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

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

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

#### Artículo 41.º *Sanciones máximas.*

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

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

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

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

#### Artículo 42.º *Prescripción.*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

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

#### Artículo 43.º *Garantías sindicales.*

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

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

La empresa y trabajadores afectados por el presente convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral, y en especial las de la ley 31/1995 de 8.11, sobre Prevención de Riesgos laborales y Vigilancia de la salud, en cuanto a reconocimientos médicos se refiere.

#### Disposición final primera.

Las diferencias económicas que se deriven de la aplicación de la tabla salarial anexa serán abonadas por la empresa en plazo de dos meses a partir de su publicación en el BOE.

#### Disposición final segunda.

Las partes firmantes se comprometen a reunirse en Enero de 2.004, para la revisión salarial se procede.

TABLA SALARIAL

Categoría	Salario base mensual	Pag. extra mensual	Plus vestu. mensual	Plus tran. mensual	Total devenga. mensual
Dir. Comercial .....	899,7	149,95	90,24	88,35	1078,29
Supervisores .....	729,26	121,54	72,11	88,35	1011,26
Jefe Equipo .....	561,47	93,58	36,05	88,35	779,45
Jefe Depar. ....	561,47	93,58	72,11	88,35	815,51
Aux. Administrativo.	499,44	83,24	0	88,35	671,03
Recepcionista .....	453,76	75,63	0	88,35	617,74
Esp. Almacén .....	485,17	80,86	0	88,35	748,38

Categoría	Salario base mensual	Pag. extra mensual	Plus vestu. mensual	Plus tran. mensual	Total devenga. mensual
Esp. Merchandising .....	485,17	80,86	0	88,35	748,38
Peón Reponedor. ...	466,14	77,69	0	72,27	616,1
Promotor/a-Vendedor/a .....	453,76	75,63	0	72,27	601,66

Categoría	Salario base diarios	Pag. extra diarios	Vacaciones diarios	Plus Vestu. diarios	Plus Tran. diarios	Total devenga. diarios
Azafata-Demos.Promotor .....	16,68	2,78	1,37	0	3,53	24,36
Promotor/a .....	16,05	2,68	1,32	0	2,89	22,94

**9241**

*RESOLUCIÓN de 21 de abril de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo de revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa Vigilancia Integrada, S. A.*

Visto el texto del Acuerdo de revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa Vigilancia Integrada, S. A. (publicado en el B.O.E. de 3-4-02) (Código de Convenio nº 9008082), que fue suscrito con fecha 17 de enero de 2003, por la Comisión Paritaria del Convenio integrada por los representantes de la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros firmantes del Convenio, en representación de la empresa y los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo 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, 21 de abril de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

#### Actualización de conceptos económicos del Convenio Colectivo de Vigilancia Integrada S.A

##### Artículo 36. Desplazamientos.

El desplazamiento realizado en vehículo particular del trabajador se abonará durante el 2003 a razón de 0,19 €.

##### Artículo 37. Importe de las Dietas.

Todo el personal afectado por el Convenio Colectivo de Vigilancia Integrada S.A que, por necesidades del servicio, haya de estar o permanecer fuera de su localidad tendrá derecho a percibir una dieta cuya cuantía y desglose para el año 2003 es la siguiente:

— Cuando el trabajador tenga que realizar una comida fuera de su localidad: 8.59 €.

— Cuando el trabajador tenga que realizar dos comidas fuera de su localidad: 15.87 €.

— Cuando el trabajador tenga que cenar y desayunar fuera de su localidad: 14.55 €.

— Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas: 29.07 €.

##### Artículo 41. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para el año 2003 será de 1793 horas anuales, a razón de 163 horas mensuales.

##### Artículo 42. Horas extraordinarias.

Para las categorías del personal operativo, el importe de las horas extraordinarias para el año 2003 será el que figura en el vigente convenio colectivo.

	2003		2004	
	Laborables	Festivas	Laborables	Festivas
Vigilante de Seguridad con arma .....	6.96 €	6.96 €	7.10 €	7.10 €
Vigilante de Seguridad sin arma .....	6.64 €	6.64 €	7.10 €	7.10 €
Vigilante de Explosivos .....	6.96 €	6.96 €	7.10 €	7.10 €
Vigilante de Seguridad de Explosivos Conductor .....	7.45 €	9.83 €	7.60 €	10.02 €
Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos .....	6.96 €	9.06 €	7.10 €	9.24 €
Resto de personal .....	IPC real al 31/12/02		IPC real al 31/12/03	

Para el resto de categorías laborales, los importes de las horas extras serán los indicados en el cuadro, que se detalla a continuación:

#### Tabla actualización horas extras año 2003

Categorías	Valor Hora Extra			
	Laborables		Festivas	
	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas
<b>Personal Administrativo:</b>				
A) Administrativos:				
Jefe de Primera .....	9,03	1.502	11,92	1.983
Jefe de Segunda .....	8,53	1.419	11,24	1.870
Oficial de Primera .....	7,48	1.245	9,84	1.637
Oficial de Segunda .....	7,19	1.196	9,46	1.574
Azafata/o .....	6,70	1.115	8,81	1.466
Auxiliar .....	6,70	1.115	8,81	1.466
Telefonista .....	5,87	977	7,75	1.289
Aspirante .....	5,11	850	6,71	1.116
B) Técnicos y especialistas de oficinas:				
Programador de Ordenador .....	9,04	1.504	11,92	1.983
Operador/Grabador de Ordenador .....	7,48	1.245	9,84	1.637
Delineante Proyectista .....	8,53	1.419	11,24	1.870
Delineante .....	7,48	1.245	9,84	1.637
C/ Comerciales:				
Jefe de Ventas .....	9,03	1.502	11,92	1.983
Técnico Comercial .....	8,53	1.419	11,24	1.870
Vendedor .....	7,74	1.288	10,18	1.694
Mandos Intermedios:				
Jefe de Vigilancia .....	7,73	1.286	10,14	1.687
Jefe de Servicios .....	7,73	1.286	10,14	1.687
Encargado General .....	7,73	1.286	10,14	1.687
Inspector .....	7,16	1.191	9,46	1.574
Personal de CRA:				
Jefe de sala .....	8,78	1.460	11,52	1.917
Jefe de turno .....	8,78	1.460	11,52	1.917
Operador C.R. Alarmas .....	5,02	835	5,02	835
Personal de Seguridad Mecánico-Eléctrico:				
Encargado .....	8,78	1.461	11,52	1.917
Oficial de Primera .....	8,35	1.389	11,00	1.830
Oficial de Segunda .....	7,09	1.180	9,59	1.596
Oficial de Tercera .....	6,35	1.057	8,33	1.386
Ayudante de Encargado .....	4,74	789	6,25	1.040
Especialista .....	4,74	789	6,25	1.040
Revisor de Sistemas .....	6,64	1.105	8,75	1.456