

ANEXO AL CONVENIO DE COLABORACIÓN
CON LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Aportaciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la realización de actuaciones vinculadas al Plan del Voluntariado 2001-2004

| | | | | | |
|-----|----------------------|--|--|----------------------|---|
| 1. | Nombre del proyecto: | «Escuela de Formación Igualia» (Fundación Triángulo). | 17. | Nombre del proyecto: | Sensibilización, Captación, Formación, y Promoción del Voluntariado en Deporte de Parálisis Cerebral. |
| | Ámbito territorial: | Regional. | | Ámbito territorial: | Regional. |
| 2. | Nombre del proyecto: | «Homosexualidad y Discapacidad» (Fundación Triángulo). | 18. | Nombre del proyecto: | Programa de voluntariado de Personas Mayores. Federación de Mayores de Gata. |
| | Ámbito territorial: | Regional. | | Ámbito territorial: | Regional. |
| 3. | Nombre del proyecto: | «Seminario sobre nuevas familias» (Fundación Triángulo). | 19. | Nombre del proyecto: | Programa de Voluntariado de Mayores. Federación de Mayores de Villuercas. |
| | Ámbito territorial: | Regional. | | Ámbito territorial: | Regional. |
| 4. | Nombre del proyecto: | Disusión de la acción Voluntaria (Plataforma de Voluntariado de Mérida). | 20. | Nombre del proyecto: | Programa de Voluntariado de Mayores. Asociación de Voluntariado de Mayores de la Vera. |
| | Ámbito territorial: | Mérida. | | Ámbito territorial: | Comarca de la Vera. |
| 5. | Nombre del proyecto: | «I Escuela Regional de Voluntariado» (Plataforma de Voluntariado de Mérida). | 21. | Nombre del proyecto: | Proyecto de Voluntariado Social. Asociación Regional Parkinson Extremadura. |
| | Ámbito territorial: | Mérida. | | Ámbito territorial: | Mérida. |
| 6. | Nombre del proyecto: | «Proyecto de Trabajo en Red de la Plataforma para la Promoción del Voluntariado» (Plataforma de Voluntariado de Badajoz). | 22. | Nombre del proyecto: | Escuela de Voluntariado. |
| | Ámbito territorial: | Badajoz. | | Ámbito territorial: | Badajoz. |
| 7. | Nombre del proyecto: | «Tu colaboración... es necesaria» Escuela de Animación Libre de Extremadura. | 23. | Nombre del proyecto: | «Centro Henry Dunant» (Cruz Roja Mérida). |
| | Ámbito territorial: | Badajoz. | | Ámbito territorial: | Mérida. |
| 8. | Nombre del proyecto: | «Programa de Entrenamiento en Competencia Personal y Social para Enfermos Mentales». Asociación de Enfermos Mentales para la Integración Social (AEMIS). | 24. | Nombre del proyecto: | Programa de Voluntariado de Mayores. A.V.E.M. |
| | Ámbito territorial: | Badajoz. | | Ámbito territorial: | Mérida. |
| 9. | Nombre del proyecto: | Proyecto de Voluntariado de Personas Mayores. ACOTE. | 25. | Nombre del proyecto: | Programa de Voluntariado de Mayores. Asociación de Voluntariado de Mayores de San Vicente de Alcántara. |
| | Ámbito territorial: | Regional. | | Ámbito territorial: | San Vicente de Alcántara. |
| 10. | Nombre del proyecto: | Programa de Voluntariado Social de Mayores. U.D.P. | 26. | Nombre del proyecto: | Programa de Voluntariado de Mayores. Asociación de Voluntariado de Mayores de Plasencia. |
| | Ámbito territorial: | Regional. | | Ámbito territorial: | Plasencia |
| 11. | Nombre del proyecto: | Programa de Voluntariado para la atención a personal dependientes. ASOFEDE. | 27. | Nombre del proyecto: | Proyecto de Dinamización. Asociación de Mayores Voluntarios de Barcarrota. |
| | Ámbito territorial: | Cabeza del Buey. | | Ámbito territorial: | Barcarrota. |
| 12. | Nombre del proyecto: | IV Encuentro Extremeño de Voluntarios y Personal Afines. APAMEX. | 28. | Nombre del proyecto: | Programa de Dinamización de Voluntariado. Asociación de Voluntariado para Mayores de Alburquerque. |
| | Ámbito territorial: | | | Ámbito territorial: | Alburquerque. |
| 13. | Nombre del proyecto: | «Puente con España-Costa Rica y Panamá» (Asociación para la ayuda de los presos españoles en el extranjero. APEX). | 29. | Nombre del proyecto: | «Formación y Desarrollo del Voluntariado». |
| | Ámbito territorial: | España. | | Ámbito territorial: | Nacional. |
| 14. | Nombre del proyecto: | «Campamento de la Paz» (Asociación El Gurugú). | Total aportación de la Comunidad Autónoma: | | 109.173,62 euros. |
| | Ámbito territorial: | Badajoz. | Total aportación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: | | 109.173,62 euros. |
| 15. | Nombre del proyecto: | «Deporte Para Todos» (Federación Deportiva de Minusválidos Físicos). | | | |
| | Ámbito territorial: | Regional. | | | |
| 16. | Nombre del proyecto: | «Juegos Extremeños del Deporte Especial» (Federación Extremeña de Deportes para Discapacitados Intelectuales). | | | |
| | Ámbito territorial: | Regional. | | | |

2413

RESOLUCIÓN de 21 de enero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Sun Planet, S.A.».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Sun Planet, S.A.», (Código de Convenio n.º 9014802), que fue suscrito con fecha 27 de noviembre 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 afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 21 de enero de 2004.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

Convenio Colectivo de la empresa «Sun-Planet, Sociedad Anónima»

Artículo 1.º Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la representación legal de los trabajadores de la empresa, delegados de personal, Don Fco. José Mora Mateos, Dña. Ana Belén Rodríguez Escalante y Dña. Gemma Amat Farré, y la dirección de la misma, Don Javier Carceller Angulo y D. Borja Carceller Camara.

Las normas contenidas en el presente convenio regulan las relaciones laborales de todos los trabajadores, tanto fijos como temporales, que presten sus servicios en los centros de trabajo que tenga establecidos, o que en el futuro sean objeto de apertura, de la empresa «Sun-Planet, Sociedad Anónima», dedicada a la compra, venta, comercialización y distribución de artículos de óptica, gafas de sol, artículos de regalos, marroquinería, bisutería, complementos de moda y relojes.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3.º Ámbito personal.—Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

a) Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de consejero o miembro de los órganos de representación de la empresa, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que las inherentes a tal cargo.

b) El personal de alta dirección, contratado al amparo de los establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4.º Vigencia, denuncia y prórroga.

1. El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2004, pactándose una duración hasta el 31 de diciembre de 2007.

2. No obstante, se entenderá prorrogado de año en año si no mediara denuncia expresa y por escrito de cualquiera de las partes, efectuada con una antelación mínima de dos meses anteriores al término de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

3. Dentro del plazo de quince días a contar desde la denuncia, se constituirá la comisión para la negociación de un nuevo convenio.

4. En el supuesto de que una vez denunciado no se hubiera alcanzado acuerdo sustitutorio antes de la expiración de su vencimiento, el presente convenio perderá su vigencia en su contenido obligacional.

Artículo 5.º Unidad e indivisibilidad del convenio.

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

2. En consecuencia, si por resolución de la jurisdicción competente se anulase o invalidase alguno de sus pactos, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto por ruptura del equilibrio de las diferentes contraprestaciones estipuladas.

3. En tal caso, la comisión negociadora, dentro del plazo de siete días, se compromete a reunirse al objeto de resolver la cuestión planteada, ajustando el contenido del convenio a la nueva situación creada. Si en el plazo de quince días, las partes signatarias no alcanzaren un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Artículo 6.º Garantía personal.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal e individual sobre las establecidas en el presente convenio, si bien valoradas ambas en su conjunto y cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

Artículo 7.º Comisión paritaria.

1. Al amparo de lo previsto en la legislación vigente, se constituye una comisión paritaria, compuesta por dos miembros de cada una de las representaciones social y económica.

2. La comisión paritaria se constituirá dentro del plazo de quince días a partir de la entrada en vigor del convenio, reuniéndose una vez cada tres meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa grave que afecte a los intereses generales en el ámbito de este convenio. La convocatoria de la reunión, que será hecha por escrito con cinco días de antelación, deberá incluir necesariamente el orden del día.

Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán la aprobación de al menos, tres de sus miembros.

3. Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

Vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.

Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Artículo 8.º Absorción y compensación.

El establecimiento de condiciones económicas o laborales por la entrada en vigor de un nuevo convenio o disposición legal serán absorbibles y compensables con cargo a las percepciones económicas realmente abonadas por la empresa a sus trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 9.º Ordenación del trabajo.

1. La ordenación del trabajo es facultad del empresario o persona en quien éste delegue, que debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el contrato de trabajo, en el presente convenio y demás normas aplicables.

2. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional y de la consideración de la polivalencia como criterio orientador de la organización del trabajo y del desarrollo profesional del trabajador. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal.

Artículo 10. Ingreso en el trabajo.

1. El ingreso al trabajo se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, pudiendo realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la normativa de aplicación.

2. La empresa previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que considere necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

3. El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico. Asimismo, la empresa está obligada a efectuar reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, una vez al año, que deberán adecuarse a las características del puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 11. Período de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Técnicos titulados: seis meses.

Demás trabajadores: dos meses.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, si bien la relación laboral podrá resolverse durante su transcurso a instancia de cualquiera de las partes, sin necesidad de previo aviso y sin derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

Artículo 12. Ascensos y promociones en el trabajo.

Los ascensos del personal se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, será de libre designación y revocación por la empresa.

2. Para la cobertura de puestos de trabajo vacantes de superior categoría, siempre que la empresa no hubiera optado por contrataciones del exterior, se tendrá en cuenta las condiciones siguientes:

Titulación adecuada.

Conocimiento del puesto de trabajo.

Historial profesional.

Superación satisfactoria de las pruebas de aptitud que en cada caso se propongan, que deberán ser adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

Artículo 13. Movilidad funcional.

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se produzca sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Artículo 14. Movilidad geográfica.

1. En materia de traslados y desplazamientos se estará a lo previsto en cada momento por la normativa laboral de general aplicación.

Artículo 15. Jornada Laboral.

1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.800 horas anuales, equivalente a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

2. La empresa está facultada para establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo máxima anual, por razones organizativas, productivas o comerciales, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar diez horas ordinarias de trabajo efectivas diarias, y siempre que se compense el exceso con descanso equivalente o mediante la correspondiente disminución posterior de la jornada. La compensación con descanso o la neutralización del exceso mediante la ejecución de una jornada inferior se efectuará en el plazo máximo de cuatro meses.

3. El horario de trabajo será el establecido en el centro de trabajo de adscripción del trabajador.

4. El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de materiales de óptica, necesarias para el mantenimiento de los servicios comerciales y de venta, así como de personal que ponga en marcha o el cierre del trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse en todo caso a prorrata del valor de la hora ordinaria de trabajo.

Artículo 16. Descanso Semanal y festividades.

1. Al amparo de lo previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un día y medio de descanso semanal, fijándose las fechas de disfrute por la empresa en función de las disposiciones en cada momento vigentes sobre apertura de establecimientos comerciales en domingos y festivos y de acuerdo a las necesidades de la empresa. Cuando no fuera posible el descanso en domingo, su disfrute se trasladará a cualquier otro día de la semana.

2. El período de descanso mencionado se disfrutará preferentemente de forma continuada, pudiendo la empresa cuando ello no fuera posible por razones productivas o comerciales acumular el medio día de descanso semanal por períodos de hasta cuatro semanas o, en su caso, proceder a su separación respecto del correspondiente día completo para su disfrute en otro día de la semana, conforme prevé el artículo 6 del Real Decreto 1561/ 1995, de 21 de septiembre.

3. Para el cumplimiento del descanso semanal, la empresa está facultada para establecer los turnos necesarios que permitan la apertura de

sus centros comerciales durante todos los días al año permitidos por la normativa aplicable sobre apertura de establecimientos comerciales.

4. Cuando no fuera posible el descanso en festividades por virtud de la normativa aplicable sobre apertura de establecimientos comerciales, su disfrute se desplazará a cualquier otro día de la semana.

Artículo 17. Vacaciones.

1. El personal afectado por el presente convenio, se cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3. El derecho de vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad.

6. La retribución de vacaciones será de igual cuantía que la correspondiente a una mensualidad ordinaria, excepto el plus de transporte y distancia en su caso, que no se devengará durante las mismas.

Artículo 18. Licencias y permisos.

1. Los trabajadores tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en caso de nacimiento de hijos.

c) Dos días en caso de enfermedad o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad y hermanos políticos.

d) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos.

e) En los supuestos b), c) y d) anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros, los permisos se incrementarán en dos días más de lo señalado en cada caso.

f) Un día por el traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debida en más de un 20 por 100 de las horas laborables durante un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a la reintegración en el puesto de trabajo una vez finalizada la obligación del cumplimiento del deber.

Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la ley.

i) Para la asistencia a cursos de formación profesional, autorizados por la empresa, así como para la asistencia a exámenes de enseñanza reglada.

j) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermano o hermano político, en el día de celebración de la ceremonia.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, la mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 19. *Clasificación Profesional.*

El personal sometido al ámbito de aplicación del presente convenio colectivo quedará adscrito a alguna de las siguientes categorías profesionales:

Titulado Superior.
 Titulado Medio.
 Auxiliar Administrativo.
 Supervisor de Zona.
 Gerente de tienda.
 Subgerente de tienda.
 Vendedor.
 Mozo Almacén.
 Jefe Almacén.

Artículo 20. *Retribución salarial.*

La retribución salarial en cómputo anual para cada una de las categorías profesionales correspondientes al año 2004 es la siguiente:

Titulado Superior: 13.739,88 € brutos anuales.
 Titulado Medio: 10.739,88 € brutos anuales.
 Auxiliar administrativo: 7.500,60 € brutos anuales.
 Supervisor de Zona: 9.007,68 € brutos anuales.
 Gerente de tienda: 8.697,60 € brutos anuales.
 Subgerente de tienda: 7.658,16 € brutos anuales.
 Vendedor: 7.363,68 € brutos anuales.
 Mozo Almacén: 7.500,60 brutos anuales.
 Jefe de Almacén: 9.007 brutos anuales.

La retribución antedicha se distribuirá en doce pagas de idéntico importe al año, quedando incluida en la misma las dos gratificaciones extraordinarias al año previstas en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, mediante su prorrateo en las doce mensualidades citadas.

Artículo 21. *Plus extrasalarial.*

Se establece un plus de transporte y distancia de carácter extrasalarial, por importe de 48,08 euros mensuales para todas las categorías profesionales, a abonar únicamente en once mensualidades al año.

Artículo 22. *Revisión salarial.*

Las condiciones retributivas previstas en los artículos 20 y 21 del presente convenio serán objeto de revisión durante los años 2005, 2006 y 2007, con efectos desde el 1 de enero de cada año, en igual porcentaje que el incremento del índice de precios al consumo (IPC) correspondiente al año inmediatamente anterior.

Artículo 23. *Incentivos por ventas.*

Con periodicidad anual, la dirección de la empresa establecerá un plan de incentivos por ventas, que pondrá en conocimiento de los empleados a los que les pueda afectar, durante el mes de diciembre del año anterior.

Artículo 24. *Complemento salarial de nocturnidad.*

Las horas trabajadas en período nocturno se abonarán con un recargo equivalente al 25 por 100 del valor de la hora ordinaria, entendiéndose por tal la que resulte de la retribución prevista en el artículo 20 del presente convenio.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo calculada según lo previsto en el artículo 15.1 del presente convenio.

2. Dentro de los límites cuantitativos legalmente previstos, la realización de horas extraordinarias tendrá carácter obligatorio para los trabajadores afectados por el presente convenio, cuando sean requeridos para ello por la dirección de la empresa por necesidades técnicas, organizativas o productivas, si bien cuando ello sea posible la empresa habrá de comunicar su realización al interesado con un preaviso mínimo de cuarenta y ocho horas.

3. Salvo que la empresa opte por su compensación mediante descanso equivalente, dentro del término de los cuatro meses siguientes a su realización, las horas extraordinarias serán retribuidas con el mismo valor de la hora ordinaria. En el supuesto de compensación mediante descanso en el plazo indicado, las horas extraordinarias efectuadas no computarán a los efectos del límite cuantitativo previsto legalmente.

Artículo 26. *Contratación en prácticas.*

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, la duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando se hubiera contratado por tiempo inferior a dos años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser cada una de ellas de duración inferior a seis meses ni superar la vigencia total del contrato el término de dos años.

2. La retribución del trabajador contratado en prácticas será equivalente al 60 por 100 y al 75 por 100, durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en el presente convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, garantizando siempre como salario mínimo el importe del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Artículo 27. *Régimen disciplinario.*

A) Graduación de las faltas: las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso a su reincidencia, en leves, grave y muy graves.

Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.
2. La no comunicación a la empresa con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
5. Falta de atención o diligencia con el público, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Falta de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.

Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Hasta Cinco faltas de puntualidad al trabajo durante un mes, sin causa justificada.
2. Faltar un día al trabajo sin justificación.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar, revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
5. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
6. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus compañeros o superiores.
7. La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
8. El abandono del trabajo sin causa justificada.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la empresa durante la jornada de trabajo en beneficio propio.
10. La reincidencia en cualquier falta leve en un período de tres meses.

Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de quince durante seis meses.
2. Faltar al trabajo más de un día al mes sin justificación, ó más de dos durante un trimestre.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas.
4. El hurto, el robo y la apropiación indebida, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales

de la empresa o fuera de la misma durante el desarrollo de su actividad laboral.

5. La simulación comprobada de accidente o enfermedad.
6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
7. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo o en la imagen de la empresa.
8. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puede derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
9. La competencia desleal.
10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas muy graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
11. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad, cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa.
12. El abuso grave de autoridad para con los subordinados.
13. La desobediencia e indisciplina reiteradas o continuadas en el trabajo.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
15. Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los tribunales de justicia competentes, por delitos o faltas de robo, hurto, estafa, malversación cometidas fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
16. La imprudencia o negligencia inexcusables en el desempeño del trabajo, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y prevención en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan graves daños a la empresa.
17. Uso abusivo y de forma reiterada del teléfono, o medios informáticos puestos a disposición por la empresa, para asuntos ajenos al trabajo.
18. La negativa reiterada por dos veces a la utilización de la ropa de trabajo o uniforme establecido por la empresa.
19. La utilización en horas de trabajo de piercing en lugares visibles del cuerpo, así como la utilización de pegatinas, chapas, u otros materiales con leyendas reivindicativas, políticas, u otro tipo ajenos a los intereses de la empresa.
20. El uso abusivo en lugares del cuerpo de tatuajes, o la inscripción en lugar visible de tatuaje que pueda ofender o causar desagrado a los clientes.
21. La reincidencia en comisión de falta grave en un período de tres meses.

B) Sanciones: las sanciones que la empresa puede aplicar, según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a. Faltas leves: amonestación verbal y amonestación escrita.
- b. Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c. Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y despido.

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los trabajadores por faltas cometidas se cancelarán en los plazos siguientes: en las faltas leves a los tres meses; en las graves, a los seis meses, y en las muy graves al año.

Artículo 28. *Descuento en compras.*

El personal sometido al ámbito de aplicación del presente convenio colectivo tendrá derecho a un descuento en las compras que realice en la empresa de un 15 por 100 de precio de venta al público para la primera compra, siempre que los artículos adquiridos sean para su uso personal o de los familiares que con él convivan. No obstante, en ningún caso la aplicación de este descuento podrá ser superior al margen comercial aplicado a cada artículo por la empresa.

2414

RESOLUCIÓN de 21 de enero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa La Unión Resinera Española, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa La Unión Resinera Española, S. A. (Código de Convenio n.º 9005222), que fue suscrito con fecha 29 de noviembre de 2003, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por

el Delegado de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 21 de enero de 2004.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA UNIÓN RESINERA ESPAÑOLA, S. A.

Año 2003

Artículo 1.

El presente Convenio será de aplicación al personal fijo o con contrato temporal de La Unión Resinera Española S.A., con independencia del centro en que preste sus servicios o de la reglamentación que regule su actividad, con las únicas excepciones del personal afecto al Centro de Puebla de Valverde (Teruel) que se regirá por el convenio de cárnicas y del personal directivo definido en el art. 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.

La duración del Convenio será de un año, iniciando sus efectos el día 1 de Enero de 2003.

Artículo 3.

La Unión Resinera Española, S. A. se compromete durante la vigencia del Convenio a respetar las condiciones más beneficiosas que sobre lo establecido en él pudiera tener concertadas a título individual con algún trabajador.

Artículo 4.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible en su aplicación práctica, y serán consideradas globalmente en cómputo anual al efecto del cumplimiento económico de las obligaciones legales.

Artículo 5.

Las condiciones económicas y de trabajo que se implanten en virtud de este Convenio, así como las voluntarias que se establezcan en lo sucesivo por la Empresa, serán absorbibles, hasta donde alcancen, por los aumentos o mejoras que pudieran establecerse mediante disposiciones legales vigentes o que en el futuro se promulguen.

Artículo 6.

Se respetarán como situaciones personales a extinguir, las salariales que individualmente vienen rigiendo para el personal de la Reglamentación de Resinas no homogeneizado, no siendo de aplicación para dichos trabajadores las tablas salariales contenidas en el anexo, ni la regulación que con carácter general se efectúa en el Convenio en relación con la antigüedad y número de pagas.

Estos trabajadores podrán solicitar individualmente a la Empresa su incorporación al sistema homogeneizado, lo que afectará a todos sus conceptos retributivos (salario base, antigüedad, número de pagas, pluses, etc...), sin que en ningún caso pueda cobrar en cómputo anual por todos los conceptos retributivos cantidad inferior a la que les corresponde como consecuencia de la aplicación individualizada de la subida prevista en el Convenio.

Artículo 7.

Se pacta un incremento salarial anual del 3% a aplicar sobre salario base y resto de pluses, tomando como base la tabla de retribución de convenio del año 2002. El porcentaje de incremento será idéntico para todo el personal, quedando plasmado el del homogeneizado en la tabla salarial incorporada al Convenio.