

ANUNCIOS OFICIALES

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO ALICANTE

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo del Comercio del Mueble, Cestería y Artículos de Mimbres y Junco-Código de Convenio 030104-5.

Visto el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha 29 de mayo de 2006, suscrito por la Asociación Provincial del Comercio de Muebles y Afines de la provincia de Alicante y las C.C.S.S. Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (C.C.OO.), y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos.-

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la Comisión Negociadora y depósito del texto original del Convenio Colectivo arriba citado.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO DEL «COMERCIO DE MUEBLES, CESTERÍA Y ARTÍCULOS DE MIMBRE Y JUNCO» DE LA PROVINCIA DE ALICANTE PARA LOS AÑOS 2006 - 2007.

En la ciudad de Alicante, siendo las 11.30 horas del día 4 de abril de 2006, se reúnen en las oficinas de la Asociación Provincial del Comercio de Muebles y Afines, de Alicante, los representantes de los empresarios y de las Centrales Sindicales «U.G.T.» y «C.C.OO.», a efectos de constituir la Comisión Negociadora del Convenio de ámbito provincial y negociación del mismo.

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos para la negociación y la formalización del nuevo Convenio, al amparo de lo establecido en el 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.

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Alicante, y sus preceptos obligan a todas las empresas y centros de trabajo de la actividad exclusiva o principal del «Comercio de Muebles, Cestería y Artículos de Mimbres y Junco». Se regirán por este Convenio todos los trabajadores que presten los servicios en las empresas afectadas por el mismo, cualquiera que sea su categoría profesional, sin más excepciones que las señaladas en el artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 2º.- VIGENCIA.

El Convenio tendrá una vigencia de dos años y se considerará en vigor desde día de su firma, sin perjuicio de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2007. Hasta tanto no se logre acuerdo de Convenio que lo sustituya, se mantendrán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligaciones del presente.

ARTÍCULO 3º.- EFECTOS ECONÓMICOS.

No obstante, el ámbito temporal previsto en el artículo 2, los efectos económicos comenzarán a regir a partir del 1º de enero de 2006.

ARTÍCULO 4º.- RESCISIÓN, REVISIÓN O PRÓRROGA.

El presente Convenio, una vez agotada su vigencia, se prorrogará tácitamente por años naturales con el incremento

del I.P.C. de los doce meses anteriores, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes antes de la fecha de caducidad del mismo.

Si se denunciara el Convenio y no se constituyera la Comisión Negociadora en el plazo de seis meses siguientes a la fecha en que terminara la vigencia del Convenio denunciado, el mismo quedaría prorrogado en los términos previstos en este artículo.

ARTÍCULO 5º.- FACULTAD DE ADHESIÓN.

Si durante la vigencia del presente Convenio, se estableciera otro de carácter nacional para la misma actividad, ó bien se concertase un Convenio de ámbito local para el Comercio en general, que considerado en su conjunto fuera más beneficioso para los trabajadores, se acogerán al mismo, si se estimase más conveniente para éstos.

ARTÍCULO 6º.- GARANTÍA AD PERSONAM.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condición más beneficiosa para el personal en relación con las convenidas, subsistirán como «garantía ad personam» para los que vengan gozando de ellas.

ARTÍCULO 7º.- COMPENSACIÓN.

Las mejoras que por disposición legal o reglamentaria pudiesen establecerse a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, podrán absorber las que en él se fijan, siempre y cuando superen los beneficios que en el Convenio se conceden.

ARTÍCULO 8º.- LEGISLACIÓN APLICABLE.

En lo no previsto en éste Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

CAPÍTULO SEGUNDO

INTERPRETACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

ARTÍCULO 9º.- COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN.

Se crea una Comisión de Interpretación para todas las cuestiones que se deriven de la interpretación del presente Convenio, a la que someterán las partes y estará compuesta por tres vocales de la Comisión Deliberante de los Trabajadores y otros tres de la misma Comisión de los Empresarios, actuando como Presidente la persona que las partes designen, ó en su defecto la que nombre la autoridad laboral. También se citarán para el caso que fuese necesario por ausencias los correspondientes suplentes.

Para el estudio y aplicación de cualquier planteamiento que se derive de la interpretación y aplicación del Convenio, cualquiera de las partes que constituye la Comisión de Interpretación podrá solicitar la asistencia a reuniones, con voz pero sin voto, de asesores y técnicos idóneos.

Para dar validez a los acuerdos de esta Comisión, será necesario que exista quorum entre la representación de trabajadores y empresarios asistentes (2 representantes por cada una de las partes).

En caso de que alguna de las partes esté en desacuerdo, ésta elevará todo lo actuado al Juzgado de lo Social, para que proceda según las disposiciones vigentes.

La Comisión de Interpretación resolverá las dudas que se planteen en el plazo de quince días.

ARTÍCULO 10º.-ACUERDO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, según resolución de 11 de julio de 2005, y que fue pactado por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Comunidad Valenciana (CIERVAL); por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEV); por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano; y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano.

CAPÍTULO TERCERO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 11º.- GENERALIDADES

Respecto a la organización del trabajo y modificaciones que puedan producirse en el seno de las empresas, estará en cada momento a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO CUARTO

CLASIFICACIÓN, APRENDIZAJE, ASCENSOS Y VARIOS

ARTÍCULO 12º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

De acuerdo con lo previsto en el Acuerdo Marco de Ámbito Nacional para la sustitución de la Ordenanza del Comercio (B.O.E. del 9 abril 1.996), en el presente Convenio se procede a la transformación de las categorías profesionales existentes en grupos profesionales, según se detallan a continuación:

Grupo I

Ayudante

Mozo

Cobrador

Conserje

Vigilante

Ordenanza

Portero

Personal de Limpieza

Grupo II

Profesional Oficio 3ª

Auxiliar Administrativo

Auxiliar de Caja

Ayudante de Dependiente

Grupo III

Profesional Oficio 2ª

Dependiente

Oficial Administrativo

Grupo IV

Conductor

Montador

Profesional Oficio 1ª

Comercial Exterior

Contable

Cajero

Decorador

Jefe de Sección

Grupo V

Jefe de Almacén

Jefe de Sucursal

Jefe de Grupo

Jefe Administrativo

Grupo VI

Jefe de Personal

Jefe de Compras

Jefe de Ventas

Encargado General

La clasificación de éstos grupos profesionales no supone que se excluya, en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La realización de funciones de superior ó inferior Grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del E.T.

ARTÍCULO 13º.- MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO

En los distintos modelos de contratos temporales existentes, se estará a lo que en cada momento determine la legislación general sobre la materia con las excepciones que figuran a continuación:

- Contrato para la Formación.- Podrá celebrarse con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años o con personas minusválidas mayores de dicha edad, que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. La duración mínima de un contrato será de seis meses y podrá ser prorrogado hasta una duración máxima de dos años. El tiempo dedicado a la formación teórica será del 15% de la jornada máxima prevista en el Convenio. Su retribución será la establecida en las Tablas Salariales que figuran en el -Anexo 1- del presente Convenio. Si los Contratos para la Formación se hubiesen concertado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán

acordar prorrogas sin que la duración total del contrato exceda de la citada duración máxima. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.

- Contrato eventual por Circunstancias de la Producción.- De acuerdo con la nueva redacción dada para este tipo de contratos en la Ley 63/97, podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas ó excesos de pedidos así lo exigieran. La duración máxima de éstos contratos será de 12 meses dentro de un periodo máximo de 18 meses. El vencimiento del contrato dará derecho al trabajador a percibir, si no hay continuidad en la empresa, una indemnización equivalente a un día de salario por cada mes trabajado.

ARTÍCULO 14º.- PERÍODO DE PRUEBA

El personal que ingrese en la empresa, siempre que se pacte por escrito, quedará sujeto al siguiente periodo de prueba:

- Personal Técnico, seis meses.

- Resto de personal, veinticinco días.

ARTÍCULO 15º.- ASCENSOS

Los Auxiliares Administrativos que por no producirse vacantes de superior categoría en su empresa han de permanecer con carácter indefinido en dicha categoría de Auxiliar, percibirán sobre los salarios que por todos los conceptos les correspondan en su categoría, las siguientes mejoras económicas:

a) A los cuatro años de ostentar la categoría de Auxiliar Administrativo, el 50% de la diferencia que exista entre el salario correspondiente a dicha categoría y el que correspondiera a la de Oficial Administrativo.

b) A los ocho años, el 100% de igual diferencia.

A éstos efectos y en todos los casos, en el momento en que entre en vigor el Convenio, los Auxiliares Administrativos tendrán derecho a percibir éstos aumentos computados desde la fecha en que ingresaron en dicha categoría profesional y a devengar los aumentos sucesivos en el transcurso de los plazos que quedan señalados.

El Mozo de Almacén, a los dos años de permanecer en dicha categoría, pasará a devengar los salarios y demás percepciones que correspondan al Mozo Especializado, conservando su categoría origen y la obligación de realizar los trabajos de ambas categorías, hasta que, por producirse vacante pueda ascender a categoría superior.

ARTÍCULO 16º.- CESE EN LA EMPRESA

El trabajador que se proponga cesar voluntariamente al servicio de la empresa, deberá notificarlo a la dirección de la misma con una antelación mínima de 15 días a la fecha del cese, mediante escrito, cuya fotocopia deberá ser sellada y firmada como acuse de recibo. El incumplimiento de esta obligación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación final un día de salario por cada día de retraso en el preaviso del cese. La empresa confeccionará su liquidación, la cual le será satisfecha durante la jornada laboral del último día de trabajo. El empresario que cinco días después de la fecha del cese no hubiese hecho efectivo el importe de la liquidación al trabajador que haya preavisado correctamente, vendrá obligado a pagar además del importe a que ascienda dicha liquidación, un recargo de interés por demora equivalente al 5% anual.

ARTÍCULO 17º.- LIQUIDACIÓN POR CESE

Cuando un trabajador deba cesar en el trabajo, o por cualquier otra circunstancia, se le hará el pago, junto con el jornal de la última semana ó del sueldo del último mes en que esté en activo, de las partes proporcionales de la participación en beneficios, gratificaciones, etc. que tenga devengadas.

El recibo finiquito se extenderá necesariamente en el modelo oficial de la Asociación Provincial del Comercio de Muebles y Afines, de Alicante.

Cualquier recibo finiquito que no corresponda a los impresos oficiales debidamente registrados carecerá de validez como tal finiquito, teniéndose como no recibidas las cantidades en él reflejadas.

Los impresos de finiquitos debidamente numerados habrán de ser visados por la Autoridad Laboral competente, a solicitud de la representación empresarial legitimada, quien será la depositaria de tales impresos.

La representación patronal legitimada dispondrá de un libro registro visado por la Autoridad Laboral competente, donde figure la expedición de los recibos por orden numérico, fecha de expedición y empresa plenamente identificada a quien han sido entregados.

Dicho libro registro estará a disposición de la Inspección de Trabajo y de las Centrales Sindicales legitimadas.

Las empresas deberán utilizar los recibos por orden correlativo de su numeración y de la misma forma tendrán que proceder con los talonarios en el supuesto de que obraran varios en su poder.

Las matrices de los finiquitos expedidos, así como de las de los que por cualquier motivo se hubieran utilizado, deberán permanecer adheridos al talonario, y tanto los talonarios en utilización como los agotados en los tres últimos años, estarán a disposición de la Autoridad Laboral.

En caso de extravío de algún talonario, la empresa deberá notificarlo por escrito a la representación patronal legitimada en el momento de solicitar uno nuevo.

Junto con la notificación del preaviso del final de contrato, deberá la empresa entregar al trabajador un ejemplar correspondiente al recibo de finiquito debidamente cumplimentado, con el fin de que pueda ser estudiado por las Centrales Sindicales legitimadas.

CAPÍTULO QUINTO

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 18º.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral será de 1.806 horas anuales, a razón de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a sábado, pudiendo ser ampliadas por necesidades del trabajo hasta alcanzar el tope de 9 horas ordinarias al día. Desde el 16 de junio y hasta el 30 de septiembre, la jornada laboral de los sábados finalizará a las 14 horas como máximo.

Las empresas procurarán que la jornada laboral semanal para el personal de almacén y montaje se realice distribuyendo la misma de Lunes a Viernes.

ARTÍCULO 19º.- VACACIONES

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un periodo anual de vacaciones retribuidas de 31 días naturales, ó la parte proporcional que pueda corresponderle de no haber trabajado el año natural.

El plan de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores dentro de los tres primeros meses del año y no podrá dar comienzo en domingo o día festivo.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

El importe de las vacaciones se abonará a promedio del Salario Base del Convenio, más la antigüedad y aquellas gratificaciones voluntarias concedidas por las empresas, devengadas en los tres meses anteriores a la fecha del disfrute de las mismas.

ARTÍCULO 20º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador, previo aviso justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo siguiente:

1.- Por matrimonio del trabajador, 21 días naturales. Para el disfrute de éste permiso deberá mediar por lo menos un mes entre la fecha de inicio o terminación del mismo y la del disfrute de las vacaciones anuales retribuidas.

2.- Por nacimiento de un hijo, 3 días naturales.

3.- Por fallecimiento de abuelos y nietos, 3 días naturales

4.- Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge y hermanos, 4 días naturales.

5.- Por fallecimiento de hermanos e hijos políticos, 2 días naturales.

6.- En caso de enfermedad grave de cualquiera de los familiares anteriormente relacionados, la licencia será por el tiempo imprescindible, que se acredite por el médico de cabecera, pero nunca podrá exceder de un plazo máximo de 10 días naturales en cada caso concreto.

7.- En los casos de muerte de un familiar, ó alumbramiento de la esposa, que haya de trasladarse fuera de la localidad de residencia, la licencia se ampliará hasta un máximo de 10 días naturales en cada caso concreto cuando las circunstancias así lo requiera.

8.- Por traslado del domicilio habitual, 2 días naturales.

9.- En el caso de matrimonio de hijos, hermanos, nietos y hermanos políticos, 1 día natural, ampliable a tres días en caso de desplazamiento fuera de la provincia.

10.- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta del médico de cabecera ó especialista, con la correspondiente justificación en cada caso. Esta licencia es ampliable al acompañamiento del cónyuge ó hijos, siempre que no exista otro familiar en situación de acompañarlos y siempre por el tiempo imprescindible requerido.

11.- Dos jornadas laborales al año, justificadas y con preaviso a la empresa con una antelación mínima de 48 horas. Esta última licencia no deberá coincidir en fechas inmediatamente anteriores o posteriores al disfrute de vacaciones ó puentes.

12.- Un máximo de 40 horas anuales a todo el personal que precise ausentarse de su puesto de trabajo por motivos de exámenes en academias, escuelas ó institutos reconocidos oficialmente, previa justificación de dicha necesidad que favorezca su perfeccionamiento cultural y profesional. Esta licencia podrá fraccionarse en varias de menor duración a lo largo del año natural, sin que en ningún caso exceda del total de las 40 horas dentro del mismo año. En caso de que el plazo de tiempo preciso para efectuar los exámenes o pruebas de aptitud superase el tiempo de la licencia con sueldo, las empresas vendrán obligadas a conceder la prórroga necesaria, pero con carácter de permiso sin sueldo.

De éstas licencias retribuidas podrán beneficiarse tanto los matrimonios legalmente declarados, como aquellas parejas convivientes, siempre que éstas últimas justifiquen el hecho mediante el correspondiente certificado oficial de convivencia, la cual deberá remontarse a un periodo mínimo de dos años.

CAPÍTULO SEXTO

DEL SALARIO Y SUS COMPLEMENTOS

ARTÍCULO 21º.- SALARIO Y CONCEPTOS ECONÓMICOS

21.1.- SALARIO

Para el periodo del 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2006, se ha acordado una subida respecto a todos los conceptos económicos del convenio sobre las tablas del año 2005 de un 3,0 %, según se refleja en la tabla salarial del Anexo I.

Para el periodo del 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2007, se ha fijado aplicar una subida a los conceptos económicos del convenio sobre las tablas resultantes del 2006, de un 2,5 %.

21.2.- CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Dichos salarios se regularizarán con el IPC real resultante del año 2006 y 2007. Dado que el IPC se conocerá en enero, estos atrasos se pagarán a lo largo del mes de febrero del año 2007 y febrero de 2008, respectivamente, con carácter retroactivo desde el 1 de enero del correspondiente año.

ARTÍCULO 22º.- ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en éste Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios al 5% del Salario Base.

ARTÍCULO 23º.- PLUS TRANSPORTE

El trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad de 70,93 € mensuales para el año 2006 y que se devengarán procediendo al prorrateo de ésta cantidad por día efectivamente trabajado. Este plus no se abonará durante el periodo de vacaciones anuales.

ARTÍCULO 24º.- PLUS ASISTENCIA

Los trabajadores percibirán un Plus de Asistencia mensual de 32,42 € , prorrateando el mismo por día efectivamente trabajado. Este plus se abonará durante los 12 meses del año.

ARTÍCULO 25º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, denominadas Beneficios, Verano y Navidad, que las empresas abonarán a sus trabajadores cada año y estarán integradas por 30 días el Salario Base del Convenio más la Antigüedad correspondiente. Estas gratificaciones se harán efectivas, la primera antes del 1 de abril, la segunda antes del 15 de julio y la tercera antes del 15 de diciembre de cada año. El periodo de devengo será para la de Beneficios del 1 enero al 31 de

diciembre del año anterior, la de Verano del 1º de julio al 30 de junio del año siguiente y la de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

ARTÍCULO 26º.- GRATIFICACIÓN DE FIESTAS PATRONALES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán con motivo de las Fiestas Patronales de su localidad, una gratificación consistente en una cantidad de 15 días de Salario Base del Convenio. En el término municipal de Alicante, se abonará antes del 20 de junio de cada año.

Las gratificaciones contempladas en los artículos 25 y 26, podrán ser prorrateadas e incluidas en la nómina mensual previo acuerdo individual entre empresa y trabajador.

ARTÍCULO 27º.- ANTICIPOS

El trabajador tendrá derecho a que la empresa le abone, en calidad de anticipo, hasta el 75% de las cantidades que por cualquier concepto tenga devengadas en el momento de formalizar su petición.

Estos anticipos serán cancelados de una sola vez en el momento de hacerse el pago a los demás trabajadores de la retribución ó emolumentos sobre los que fueron concedidos.

ARTÍCULO 28º.- CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, el incremento salarial pactado no será de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit ó pérdidas mantenidas en los dos ejercicios inmediatamente anteriores al de la vigencia del Convenio. Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el presente año.

En éstos casos se trasladará a las partes la fijación de los aumentos de los salarios. Para valorar ésta situación, se atenderán a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus Balances y de sus Cuentas de Resultados.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (Balances, Cuentas de Resultados, Declaración del Impuesto sobre Sociedades, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa), que justifique el tratamiento salarial diferenciado. En empresas que por su número de empleados no exista representación de los trabajadores, éstos documentos serán entregados a la Comisión Paritaria del Convenio.

Tanto la representación de los trabajadores, como en su defecto la Comisión Paritaria del Convenio, están obligados a tratar y mantener en su mayor reserva la información recibida y los datos a los que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por tanto, respeto de todo ello y sigilo profesional.

Lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá al Incremento Salarial hallándose obligadas las empresas afectadas por el Convenio al resto del contenido del mismo.

Previa manifestación de estar incluida en las circunstancias y condiciones justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como necesaria u obligada aplicación el Incremento Salarial pactado en el Convenio, las empresas negociarán con los representantes de los trabajadores, ó en su defecto con la Comisión Paritaria del Convenio, un Incremento Salarial distinto al pactado.

Para poder acogerse a la cláusula de inaplicación pactada, las empresas deberán comunicar a los Representantes de los Trabajadores ó a la Comisión Paritaria, según proceda, su intención de hacerlo, antes de los 30 días siguientes a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

CAPÍTULO SÉPTIMO

DIETAS Y PRENDAS DE TRABAJO

ARTÍCULO 29º.- DIETAS

Todos los trabajadores que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan necesidad de realizar algún desplazamiento a localidad distinta de la que radique la empresa, percibirán con independencia del sueldo ó jornal, las siguientes dietas:

- a) Dieta completa: 33,43 €.
- b) Media dieta: 11,13 €

No habrá necesidad de justificar el gasto realizado con cargo al importe de las dietas.

Las horas invertidas en viajes que excedan de la jornada normal de trabajo, serán consideradas como horas extraordinarias ó deducibles de la jornada siguiente, de común acuerdo entre empresa y trabajador.

ARTÍCULO 30º.- UNIFORMES Y PRENDAS DE TRABAJO

A los trabajadores que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, así como a todo el subalterno, se les facilitará dos guardapolvos (uno de verano y otro de invierno), monos o prendas adecuadas para el trabajo que realicen.

Las prendas de trabajo no se consideran propiedad del trabajador, y para su reposición deberán entregar la prenda usada.

Las empresas podrán exigir que tales prendas lleven gravado el nombre o anagrama de la misma, ó de la sección a la que pertenece el trabajador.

No se podrá deducir cantidad alguna por éstas prendas a los trabajadores, ni obligarles a adquirirlas por su cuenta.

Todos los gastos que se produzcan por esta causa, correrán a cargo de la empresa.

Las empresas que exijan una determinada uniformidad en la forma de vestir a los empleados, cuya actividad de venta esté directamente relacionada con el público, estarán obligadas a satisfacer la cantidad de 175,39 € Anuales en el 2006 pagaderas en dos veces y en concepto de ayuda por dicho vestuario.

CAPÍTULO OCTAVO

SEGURIDAD E HIGIENE, ASISTENCIA Y VARIOS

ARTÍCULO 31º.- SALUD LABORAL

Todas las empresas afectadas por este Convenio, de conformidad con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995, del 8 noviembre, se comprometen al desarrollo y cumplimiento de la normativa vigente en lo relativo a Seguridad y Salud Laboral..

ARTÍCULO 32º.- CAPACIDAD DISMINUIDA

El productor con capacidad disminuida por deficiencia de sus condiciones físicas o por otras circunstancias, que no se halle en situación de dar rendimiento normal en su categoría, podrá ser trasladado a otro puesto de trabajo, con la retribución que le corresponda por la categoría profesional que últimamente ostentare ó más alta alcanzada.

ARTÍCULO 33º.- PREMIO DE FIDELIDAD Y DE SERVICIO A LA EMPRESA

Con fundamento en el artículo 26.1. del Estatuto de los Trabajadores, se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores con una antigüedad mínima en la empresa de 15 años que decidan de manera voluntaria extinguir su relación laboral una vez cumplidos los 60 años.

Esta gratificación se abonará de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

- Trabajador con 60 años: 1 mes de salario base por cada 3 años trabajados en al empresa
- Trabajador con 61 años: 20 días de salario base por cada 3 años trabajados en la empresa
- Trabajador con 62 años: 14 días de salario base por cada 3 años trabajados en la empresa
- Trabajador con 63 años: 8 días de salario base por cada 3 años trabajados en la empresa
- Trabajador con 64 años: 4 días de salario base por cada 3 años trabajados en la empresa

ARTÍCULO 34º.- AYUDA AL SEGURO

Las empresas vendrán obligadas a contratar una Póliza de Seguro, colectivo ó individual, a opción de la empresa, para todos los trabajadores pertenecientes a la misma, que consistirá en cubrir los riesgos de Invalidez Permanente absoluta y muerte, derivadas de accidente laboral o extraprofesional. La cobertura de dicha Póliza será de 15.000 €, por muerte y 15.000 € por invalidez.

ARTÍCULO 35º.- AUXILIO POR DEFUNCIÓN

En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a su derechohabiente, el importe de dos mensua-

lidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiere, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

CAPÍTULO NOVENO

ACCIÓN SINDICAL Y DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 36º.- COUTA SINDICAL

Las empresas con más de 5 trabajadores, afectadas por el presente Convenio, descontarán de la nómina a requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, el importe de la Cuota Sindical. El trabajador interesado en la realización de esta operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad, Sindicato al que pertenece, así como el número de la cuenta corriente ó de ahorro a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas retenciones, salvo indicación en contrario, durante periodos sucesivos de un año.

Las empresas entregarán copia de las transferencias a los Representante Sindicales.

CAPÍTULO DÉCIMO

BENEFICIOS ASISTENCIALES

ARTÍCULO 37º.- COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

En situaciones de baja por Enfermedad y Accidente, acreditadas por la Seguridad Social ó Mutua de Accidentes de Trabajo, la empresa abonará al trabajador el 100% de la Base Reguladora desde el primer día de baja y hasta un límite de 18 meses.

ARTÍCULO 38º.- REVISIÓN MEDICA

Será de aplicación la Ley 31/ 1995 de Prevención de Riesgos Laborales en todo lo relativo a la periodicidad de los reconocimientos médicos

CAPÍTULO UNDÉCIMO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 39º.- FALTAS Y SANCIONES

Las empresas podrán sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

ARTÍCULO 40º.- FALTAS

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en Leve, Grave ó Muy Grave.

ARTÍCULO 41º.- FALTAS LEVES

Se consideran faltas leves las siguientes:

1.- La suma de las 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 en 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 del público.

6.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere 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 debidos.

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

ARTÍCULO 42º.- FALTAS GRAVES

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos al 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 para las personas podrá ser clasificada 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 ó 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 durante 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 sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

10.- Mobbing y acoso sexual

ARTÍCULO 43º.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como 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 ó accidente.

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

4.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, máquinas, 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 cualquiera 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 a 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 ó física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleándose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

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 continuada 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 serán constitutivos de falta grave.

14.- 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.

ARTÍCULO 44º.- RÉGIMEN DE SANCIONES

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

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

ARTÍCULO 45º.- GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES

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

1.- Por faltas leves. Amonestación verbal, Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.- Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

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

ARTÍCULO 46º.- PRESCRIPCIÓN

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Divulgación del convenio

Las empresas afectadas por el presente Convenio exhibirán un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios de su local de trabajo ó sede social, para conocimiento de todos los trabajadores.

Segunda.- Partes Negociadoras

Para hacer constar que este texto articulado del convenio colectivo provincial de Comercio de Muebles, Cestería y Artículos de Mimbres y Junco en el ámbito de la provincia de Alicante, ha sido negociado y aprobado por la representación de la Asociación de Comerciantes del Mueble de la Provincia de Alicante (ACOMA) , CC.OO-PV y UGT-PV, y que las partes que han participado en la deliberación, elaboración y aprobación de este Convenio y cada uno de sus miembros, hacen constar que todos los puntos han sido aprobados por unanimidad.

Tercera.- «Principio de Igualdad y no Discriminación

Dentro de las empresa acogidas a este convenio, los trabajadores y trabajadoras no podrán ser discriminados ni discriminadas por cuestiones de sexo, ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, condición social, orientación sexual, nacionalidad, enfermedad, por razón de lengua dentro del territorio del Estado Español, discapacidad, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo que se trate.

Así mismo, se respetará el principio de igualdad en cuanto al acceso al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en el trabajo haciendo abstracción de la condición de sexo

Cuarta.-Cuota de reserva y medidas alternativas

El 2% del personal de la plantilla de las empresas con más de 50 trabajadores, será cubierto por personal con alguna minusvalía según la legislación vigente. No obstante podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ningún candidato con minusvalía adecuado al puesto de trabajo.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO MES	ALARIO ANUAL
I	AYUDANTE, MOZO, MOZO NO ESPECIALIZADO, COBRADOR, CONSERJE, VIGILANTE, ORDENANZA, PORTERO Y PERSONAL DE LIMPIEZA	670,23	10388,56

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO MES	ALARIO ANUAL
II	PROF. OFICIO 3ª, AUXILIAR ADMINISTRATIVO, AUXILIAR DE CAJA, Y AYUDANTE DE DEPENDIENTE	670,23	10388,56
III	PROFESIONAL DE OFICIO 2ª, DEPENDIENTE Y OFICIAL ADMINISTRATIVO	687,06	10649,43
IV	CONDUCTOR, MONTADOR, PROFESIONAL DE OFICIO 1ª, COMERCIAL EXTERIOR, DECORADOR, CONTABLE, CAJERO,		
	JEFE DE SECCIÓN	712,53	11.044, 21 €
V	DEPENDIENTE MAYOR	756,42	11724,53
VI	JEFE DE ALMACEN, JEFE DE SUCURSAL, JEFE DE GRUPO, JEFE DE ADMINISTRACIÓN	776,2	12031,1
VII	JEFE DE PERSONAL, JEFE DE COMPRAS, JEFE DE VENTAS, ENCARGADO GENERAL	829,26	12853,53
CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN			
	PRIMER AÑO		S.M.I.
	SEGUNDO AÑO		S.M.I. + 10%
	PLUS CONVENIO		32,42 €
	DIETA COMPLETA		33,43 €
	MEDIA DIETA		11,13 €
	PLUS TRANSPORTE		70,93 €
	PRENDAS DE TRABAJO		175,39 €

Alicante, 30 de mayo de 2006.

El Director Territorial de Empleo Y Trabajo, Ramón Rocamora Jover.

0615309

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa Chocolates Valor, S.A., de Villajoyosa -Código de Convenio 030047-2-.

Visto el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha de hoy, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos.-

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2.000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la Comisión Negociadora y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA: CHOCOLATES VALOR, S.A. VILLAJOYOSA (ALICANTE)

ARTÍCULO 1º.- OBJETO Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN.-

Objeto.- El presente Convenio Colectivo, resultado de la negociación desarrollada por las representaciones de la Empresa y de los Trabajadores/as, constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado en virtud de su autonomía colectiva.

Ámbitos de Aplicación:

Territorial.- El presente Convenio será de aplicación para todos aquellos Empleados/as que realicen su actividad profesional tanto en la sede social de Villajoyosa, en donde se haya ubicado el centro de trabajo, como fuera de este centro.

Funcional.- Regulará a partir de su entrada en vigor la relación laboral de la Empresa y de su Personal, en su dedicación a la actividad de Fabricación, Comercialización y Administración de sus productos.

Personal.- Incluye a la totalidad del personal que ocupe la Empresa, cualquiera que sea su modalidad de contratación, con excepción del personal contratado en las chocolaterías.