

RESUELVO:

Desestimar el recurso de reposición presentado por Dña. Margarita Santana Francés, Dña. Gloria Vera Ventura y Dña. Concepción Pérez Hernández, confirmando la Orden de 5 de marzo de 2002.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la notificación de la presente, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo que proceda, del Tribunal Superior de Justicia de Canarias.”

Santa Cruz de Tenerife, a 10 de junio de 2002.- La Secretaria General Técnica, Ángeles Bogas Gálvez.

Consejería de Sanidad y Consumo

1988 *Servicio Canario de la Salud. Dirección General de Salud Pública.- Anuncio de 11 de junio de 2002, por el que se pone de manifiesto, a efectos de notificación a los participantes en el concurso de instalación de nuevas oficinas de farmacia convocado por Resolución de 21 de agosto de 2001, que se encuentra expuesta en los lugares previstos en el artículo 27.2 del Decreto 258/1997, la Resolución de 11 de junio de 2002, mediante la que se aprueba el orden definitivo de prelación de los participantes en el referido concurso, y se convoca el acto de elección de vacantes y se nombra la Mesa de Orden para dicho acto.*

De acuerdo con lo dispuesto en Resolución de esta Dirección General de fecha 11 de junio de 2002, se pone de manifiesto a efectos de notificación a los participantes en el concurso de instalación de nuevas oficinas de farmacia, que la citada Resolución se encuentra expuesta en los lugares previstos en el artículo 27.2 del Decreto 258/1997, en cuyo contenido se dispone:

1º) Aprobar el orden definitivo de prelación de los participantes en el concurso de méritos para la instalación de nuevas oficinas de farmacia, convocado por Resolución de 21 de agosto de 2001, que figura como anexo I a dicha Resolución.

2º) Convocar para el día 27 junio de 2002, a las 9,30 horas, en la sede de esta Dirección General en Las Palmas de Gran Canaria, calle Alfonso XIII, 5, a los participantes en el referido concurso para el acto público de elección de las vacantes que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30.1 del Decreto 258/1997, serán dadas a conocer en dicho acto.

3º) Nombrar los integrantes de la Mesa de Orden que ha de presidir el referido acto de elección de vacantes, que figura como anexo II de dicha Resolución.

Santa Cruz de Tenerife, a 11 junio de 2002.- El Director General de Salud Pública, Francisco Rivera Franco.

Consejería de Empleo y Asuntos Sociales

1989 *Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 21 de agosto de 2001, relativa al depósito, registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Philip Morris Spain, S.A.*

Visto el texto de la Comisión Negociadora sobre el Convenio Colectivo de la empresa Philip Morris Spain, S.A., y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 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, así como los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero, y 1.033/1984, de 1 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos y el Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales (B.O.C. nº 159, de 15.12.95), modificado por el Decreto 138/2000, de 10 de julio (B.O.C. nº 108, de 17.8.00) esta Dirección General

RESUELVE:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro Oficial de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer asimismo su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Contra el presente acto que no agota la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Empleo y Asuntos Sociales, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente resolución, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Las Palmas de Gran Canaria, a 21 de agosto de 2001.- El Director General de Trabajo, Antonio Lorenzo Tejera.

CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2001-2003

PHILIP MORRIS SPAIN, S.A.

ISLAS CANARIAS

ÍNDICE

CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación, Vigencia Revisión y Prórroga.

CAPÍTULO II. Organización del Trabajo y Clasificación del Personal.

CAPÍTULO III. Régimen Económico.

CAPÍTULO IV. Jornada, Horarios, Vacaciones, Permisos, Licencias y Excedencias.

CAPÍTULO V. Enfermedades y Accidentes.

CAPÍTULO VI. Beneficios Sociales.

CAPÍTULO VII. Régimen Disciplinario.

CAPÍTULO VIII. Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPÍTULO IX. Garantía y Derechos Sindicales.

CAPÍTULO X. Disposiciones Varias.

CAPÍTULO XI. Comisión Paritaria.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA,
REVISIÓN Y PRÓRROGA**Artículo 1º.-** Ámbito territorial y personal.

El presente Convenio será de aplicación al personal que con relación jurídico-laboral, presta sus servicios a la empresa Philip Morris Spain, S.A. en la Comunidad Autónoma de las Islas Canarias. El personal del grupo de "Manager" o superior podrá quedar excluido de este convenio siempre y cuando se tenga el consentimiento individual de cada uno de los empleados afectados. En todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación Laboral Vigente.

Artículo 2º.- Ámbito temporal.

El ámbito temporal del presente Convenio queda establecido de la siguiente forma:

1. VIGENCIA.

Este Convenio entrará en vigor en el momento de su firma, quedando expresamente convenido que su

contenido no podrá ser alterado de forma unilateral por ninguna de las partes durante su período de vigencia.

Por acuerdo corporativo de Philip Morris Spain, los sueldos de todo el personal de esta Compañía, tendrán vigencia del 1 de abril al 31 de marzo de cada año.

2. DURACIÓN, DENUNCIA Y PRÓRROGA.

Este convenio entrará en vigor a partir de su firma y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2003, y se prorrogará automáticamente de año en año, si no mediara denuncia expresa por alguna de las partes, al menos con 30 días de antelación a la fecha de su vencimiento, debiéndose constituir la Comisión Negociadora en fecha no posterior a 45 días naturales a partir de la denuncia. Durante el tiempo que medie entre la fecha de la denuncia y la entrada en vigor de los aspectos revisados en el nuevo Convenio, perderán vigencia las cláusulas obligacionales hasta tanto se logre acuerdo y continuarán vigentes toda la parte normativa de este Convenio.

Con independencia de la duración aquí expresada, todos los conceptos salariales y económicos de este Convenio serán revisados anualmente. A tal efecto, las partes tendrán que reunirse en el primer trimestre de cada año para efectuar dicha revisión. La empresa tendrá en cuenta ciertos factores económicos y sociales, tales como las previsiones económicas establecidas en los índices de precios al consumo por el Gobierno y la política de retribuciones establecidas de forma Corporativa por Philip Morris Spain, S.A.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN
DEL PERSONAL**Artículo 3º.-** Organización del trabajo.

1. La organización práctica del trabajo con sujeción al Estatuto de los Trabajadores y a la Legislación Vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

2. Como consecuencia de una reorganización del Trabajo, la empresa podrá establecer modificaciones en las condiciones de trabajo en cuanto a jornada, horario, régimen de trabajo, turnos, remuneración, traslados y sistemas de trabajo y rendimiento.

Artículo 4º.- Ingreso del personal, ascenso, clasificación del personal y censo laboral.

1. ADMISIÓN.

Las admisiones del personal en la empresa se efectuarán siempre con sujeción a lo previsto en las disposiciones vigentes en materia de colocación y empleo.

2. CLASIFICACIÓN.

La clasificación del personal descrita en el presente Convenio, es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas las plazas enumeradas, si la entidad y el volumen de la empresa no lo requiere. Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en la empresa un trabajador que realice todas las funciones específicas en la definición de un grupo profesional determinado, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma asigne el presente Convenio y por el tiempo que dure esta situación.

3. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

La empresa podrá realizar cualquier tipo de contratación cuya modalidad esté recogida en la Legislación Laboral Vigente.

El período de prueba será de 6 meses para los técnicos titulados y de 2 meses para el resto del personal.

4. NUEVOS GRUPOS.

Asimismo la empresa está facultada para crear nuevos grupos de trabajo no contempladas en este Convenio, si así lo requiere las necesidades de operatividad de la misma.

Son asimismo enunciativos, los distintos cometidos asignados a un grupo, pues todo trabajador de la empresa, está obligado a ejecutar cuantos trabajos, operaciones y enseñanzas le comuniquen sus superiores, dentro del cometido general propio de su grupo profesional equivalente.

5. ASCENSOS.

Con el fin de promover la mejora profesional derivada de la experiencia y conocimientos, los ascensos se regirán por unas normas que regulen equitativamente dicha posibilidad mediante pruebas de aptitud para cubrir las vacantes que se produzcan, teniendo prioridad en primer lugar el personal con una antigüedad superior a un año en la empresa y si éste no resultase idóneo en las pruebas, entonces quedará la empresa en libertad de cubrirlas con el personal que estime conveniente.

Se consideran plazas de libre designación por la empresa el Director, los "Managers" y los Supervisores, así como aquellos puestos que requieran responsabilidad y confianza a juicio de la empresa.

6. CENSO LABORAL.

Anualmente se confeccionará, el Censo Laboral de Trabajadores con indicación de los siguientes datos:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de ingreso en la empresa.
- Cargo o puesto que ocupa.
- Grupo profesional.
- Número de matrícula.

Este censo estará referido al 31 de diciembre de cada año y se tendrá a disposición de los representantes de los trabajadores.

Artículo 5º.- Definición de los grupos profesionales.

En este artículo y en cada grupo profesional se definen con carácter enunciativo las diversas funciones que se realizan en la empresa.

1. GRUPO "DIRECTOR".

Se engloban dentro de este grupo todos aquellos puestos que, con la Titulación Universitaria reconocida oficialmente, o teniendo un nivel de conocimientos suficientes a juicio de la empresa, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada, con dedicación exclusiva y plena.

2. GRUPO "RESPONSABLE/JEFE" ("MANAGER").

Se recogen en este grupo todos aquellos puestos que asumen la responsabilidad de todas las funciones de un Departamento. Integra, coordina, organiza y supervisa el desarrollo y ejecución de las distintas actividades que conforman las funciones de su Departamento.

3. GRUPO "SUPERVISOR".

En este grupo quedan incluidos todos aquellos puestos cuya misión fundamental sea la de organizar, coordinar y ejecutar las actividades y responsabilidades asignadas inherentes a la función a la que reporten, ya sea directamente o a través de un equipo de profesionales que actúen bajo su responsabilidad y control.

4. GRUPO "ANALISTA DE NEGOCIO"/"TRAINEES"
("Business Analyst/Trainees").

Se integran bajo este grupo todos aquellos puestos cuya finalidad principal sea la de proporcionar al Departamento en que se encuadren el análisis y elaboración de información, requiriendo para ello de la puesta en práctica de conocimientos técnicos y profesionales adecuados a las tareas asignadas.

5. GRUPO "VENDEDOR" (Sales Rep.)/PROMOTOR.

Este grupo engloba aquellos puestos de trabajo que, bajo las directrices y políticas comerciales de la empresa tienen como misión fundamental el mantenimiento y expansión de la distribución de nuestras marcas en el mercado realizando las actividades comerciales y/o promocionales previstas a tal efecto. Realizan su actividad en contacto directo con el cliente y/o sus puntos de venta.

6. GRUPO "SOPORTE ADMINISTRATIVO".

Este grupo recoge todos aquellos puestos cuya misión fundamental sea la de proporcionar soporte y ayuda de carácter administrativo para el correcto desarrollo de las funciones y actividades de los Departamentos en los que se encuadren.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 6º.- Tabla salarial.

Para el año 2001, la Tabla Salarial es la que se refleja en el anexo incorporado a este convenio, en la que se ha considerado un incremento de un 2,5% con carácter general.

El importe del Salario Base establecido en la Tabla Salarial anexa, para cada uno de los grupos profesionales, tiene el carácter de mínimo.

El pago del salario para todo el personal se efectuará mensualmente, quedando la empresa facultada para pagar las retribuciones, mediante talón, transferencia u otra modalidad de pago, a través de cualquier entidad bancaria, comprometiéndose a hacer efectivo u ordenar la transferencia entre los días 26 y 28 de cada mes a la cuenta corriente reseñada por el trabajador.

Con independencia y como complemento al punto anterior, la empresa establecerá revisiones salariales individuales que afectará a todo el Personal sujeto a este Convenio, todo ello en base a las evaluaciones por desempeño.

Artículo 7º.- Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará durante el año 2001, al personal a sus servicios cuatro Pagas extraordinarias, cuyo importe será el de una mensualidad.

Estas Pagas Extras serán las siguientes:

- Paga extra de marzo.
- Paga extra de junio.
- Paga extra de septiembre.
- Paga extra de Navidad.

La Paga extraordinaria de marzo, será satisfecha durante el mes de marzo de cada año y se devengará durante el período comprendido entre el 1 de marzo y el 28 de febrero.

La Paga extra de junio será satisfecha con la nómina del mes de junio, o sea al final de dicho mes y se devengará durante el período comprendido del 1 de enero al 30 de junio.

La Paga extra de septiembre será satisfecha durante el mes de septiembre de cada año y se devengará durante el período comprendido del 1 de septiembre al 31 de agosto.

La Paga extra de Navidad será satisfecha en el mes de diciembre de cada año el día laborable inmediato anterior al 22 de diciembre, y se devengará durante el período comprendido del 1 de julio al 31 de diciembre.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo, se le abonarán las pagas extras prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado en el semestre (paga extra de Navidad y de junio) o en el año (paga extra de marzo y septiembre) para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Artículo 8º.- Gastos de manutención.

Todos los trabajadores que por necesidad de su trabajo tengan que efectuar viajes o desplazamientos justificarán el gasto mediante factura y su informe de gastos correspondiente según normas y procedimientos internos de la empresa.

Artículo 9º.- Plus ayuda de comida.

La empresa aportará una ayuda para alimentos, desde el grupo profesional de supervisores descendiendo hasta el resto de los grupos, por un importe de 1.000 pesetas brutas por día laborable más vacaciones. Esta ayuda no se percibirá cuando el trabajador esté en situación de baja laboral o en horario de jornada intensiva.

Artículo 10º.- Anticipos.

El trabajador que lo desee puede solicitar un anticipo por la totalidad o parte de su salario neto mensual que será liquidado en la nómina inmediata a la concesión del anticipo, o sobre su siguiente paga extra en la parte ya devengada.

Sólo pueden solicitar el anticipo al Departamento de Recursos Humanos entre el 1 y el 15 de cada mes.

Una vez el anticipo se recibe por el Departamento de Recursos Humanos, éste lo remitirá al Departamento de Finanzas para que haga una transferencia bancaria a la cuenta corriente del interesado.

CAPÍTULO IV

JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, PERMISOS,
LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**Artículo 11º.-** Jornada laboral.

La Jornada Laboral será de cuarenta horas de trabajo efectivo semanales.

La Jornada efectiva anual no podrá exceder de mil ochocientas veintiséis horas.

El horario de la Jornada diaria será de:

RED DE VENTAS

(Vendedores, Supervisores de Ventas, Field Sales Manager y Key Accounts)

Enero a diciembre:

Lunes a viernes

De 9,00 horas a 18,00 horas con una hora de descanso para la comida entre las 13,30 h y las 15,30 horas.

Días 24, 31 de diciembre y 5 de enero y desde el viernes inmediatamente anterior a la semana de Carnavales y dicha semana:

De 9,00 h a 15,00 horas.

RESTO DEL PERSONAL

Septiembre a junio:

Lunes a viernes

De 8,30 horas a 17,30 horas con una hora de descanso para la comida entre las 13,30 h y las 15,30 horas.

Julio y agosto:

Lunes a viernes

De 8 horas a 15 horas.

El personal de la red ventas, así como algunos puestos en otros departamentos deberán desarrollar una ampliación de su jornada cuando las necesidades de la empresa así lo requieran. Se estima que aproximadamente cada empleado de la red de ventas tendrá que trabajar una tarde/noche por semana y un día de fin de semana por mes debido a la especificidad de sus funciones.

Dicha ampliación de jornada será compensada de acuerdo con la legislación laboral vigente.

Artículo 12º.- Vacaciones.

El personal tendrá derecho a 23 días hábiles de vacaciones al año.

El personal de nuevo ingreso, con menos de un año de antigüedad en la empresa, disfrutará la parte proporcional de tiempo de vacaciones.

Las vacaciones se devengarán del 1 de enero al 31 de diciembre y se establecen por años naturales.

Las vacaciones se acordarán con cada responsable de departamento de forma individual y de acuerdo con las necesidades organizativas de cada departamento.

Sólo en el caso de que el plan de vacaciones lo permita, la empresa autorizará cambios de fecha de disfrute a otras distintas de las programadas. Será la empresa quien tenga la facultad de producir o autorizar cambios al respecto.

Asimismo la empresa podrá decidir cambio de fecha de vacaciones cuando se requiera atender una necesidad organizativa urgente o situación excepcional.

En el caso de desacuerdos sobre las vacaciones se podrán exponer los casos más importantes a la comisión paritaria.

Artículo 13º.- Permisos, licencias especiales y excedencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo o faltar al mismo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Hasta un total de cuatro días en los casos de fallecimiento de padres, padres políticos, hermanos, cónyuge e hijos.

3. Hasta un total de tres días en los casos de alumbramiento de esposa, enfermedad grave de padres, cónyuge e hijos, fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos políticos.

El tiempo de licencia con debida justificación en cada caso anterior, se aumentará en tres días naturales más, como máximo, cuando sea necesario el desplazamiento del trabajador fuera de la isla de su residencia.

4. Los trabajadores podrán solicitar, sin derecho a retribución alguna, dos licencias especiales al año, que no deberán exceder normalmente de diez días naturales entre ambas y cuya concesión será potestad de la empresa.

5. Hasta dos horas para ir al médico de la Seguridad Social, si el horario médico coincide con el de la jornada laboral.

6. Dos días por traslado de domicilio habitual.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

8. Por matrimonio de padres, hermanos, hijos y hermanos políticos en la fecha del evento.

9. En ningún caso las licencias y permisos podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas.

Todos estos permisos se consideran en días naturales comenzando a computarse desde el día del hecho causante.

10. Excedencias: en lo que se refiere a las excedencias voluntarias y forzosas, se aplicará lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente.

En situación de excedencia, no se puede prestar ningún tipo de servicio a empresas de idéntica o similar actividad, siendo esta circunstancia de extinción definitiva de la relación laboral.

CAPÍTULO V

ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

Artículo 14º.- Enfermedades y accidentes.

En caso de baja por Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común, accidente no laboral, o en caso de situación reglamentaria de baja por maternidad, la empresa complementará a su cargo la prestación económica de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario base que viniera percibiendo el trabajador a partir del primer día de baja. Dicho complemento se efectuará durante un período máximo de 12 meses contando a partir de la fecha de baja.

Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento de la empresa dentro de la misma jornada en que se produzca y acreditarla ante ella con la baja del médico de la Seguridad Social (Insalud), como máximo antes de los cinco días siguientes al día en que la inasistencia tuvo lugar. El incumplimiento de tales requisitos conferirá a la inasistencia, a todos los efectos, la calificación de "falta injustificada al trabajo" sin que, tal calificación pueda ser desvirtuada por justificación posterior fuera del tiempo y forma expresados.

CAPÍTULO VI

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 15º.- Préstamos.

Las solicitudes de préstamo podrán formularse fundamentalmente en los siguientes casos:

URGENTES:

- a) Enfermedad.
- b) Gastos médicos.
- c) Compra de vivienda.
- d) Compra de mobiliario y enseres.
- e) Reparación de vivienda.
- f) Compra de automóvil.
- g) Reparación de automóvil.
- h) Pago de impuestos.
- i) Pago de escrituras y gastos de registro de viviendas.

El empleado solicitante deberá tener antigüedad en la empresa de un año como mínimo.

La petición de préstamo deberá ser soportada por un presupuesto que justifique este gasto excepcional.

No podrá solicitarse un préstamo hasta tanto no se haya amortizado el anterior que se hubiera concedido.

La cuantía máxima no podrá exceder del 17% del salario bruto anual.

La amortización de los préstamos concedidos, se efectuará en el plazo de 12 meses con deducciones en las pagas normales y/o extraordinarias, pudiéndose aumentar dicha cuota de amortización y anticipar el reembolso del préstamo. La primera deducción se efectuará en el mes en el que se concede el préstamo.

Cada empleado podrá solicitar un préstamo cada tres años. En los casos excepcionales y justificados que se presenten, la empresa estudiará con los delegados del personal la conveniencia de proceder a otro préstamo antes de que acabe dicho plazo.

Artículo 16º.- Escuelas.

El personal que curse estudios en Centros Oficiales de Enseñanza Media, de Capacitación o de Formación Profesional, Carreras de Grado Medio y Superior, tendrá el derecho a que aquella, previa justificación necesaria, le conceda una cantidad que no excederá de:

- 60.000 pesetas por año para Enseñanza Media o Formación Profesional.

- 95.000 pesetas por año para Carreras de Grado Medio o Carreras de Grado Superior.

Estas cantidades, se concederán para atender el pago de matrículas, gastos complementarios de material y libros de estudios, siempre que estos estudios tengan aplicación en la empresa y sean considerados de interés a juicio de la Dirección de la misma y los interesados acrediten debidamente su aprovechamiento.

Artículo 17º.- Ayuda para estudios.

La empresa dará por cada hijo de empleado en edad escolar la cantidad de 48.000 pesetas por año. Esta cantidad se percibirá por cada hijo escolarizado siempre y cuando tenga entre 3 y 17 años y que se justifique su escolarización.

Para percibir y tener derecho a la concesión de dicha ayuda, será indispensable:

1. Que el trabajador que la solicite tenga cuando menos un año de antigüedad en la empresa.

2. Solicitar la ayuda durante el mes de septiembre, del curso a iniciar.

3. En el supuesto de que el padre y la madre del beneficiario trabajen los dos de la empresa, sólo se asignará a uno de ellos.

4. El pago se efectuará en el mes de octubre.

Artículo 18º.- Ayudas sociales.

Se concederá una ayuda de 35.000 pesetas mensual, al trabajador por cada hijo (a) disminuido físico o psíquico, reconocido por la Seguridad Social u otro Centro Oficial siempre y cuando dicha situación quede acreditada por el correspondiente certificado de minusvalía.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 19º.- Clases de falta.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este convenio colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 20º.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.

3. La no comunicación, con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de aseo y limpieza personal.

5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.

6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

7. La embriaguez ocasional.

Artículo 21º.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono de trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Artículo 22º.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, 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 acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la

misma actividad que impliquen competencia desleal a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

6. En general las enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Artículo 23º.- Sanciones.

1. Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a un año, para el ascenso a grupo profesional superior.
- c) Cambio de centro de trabajo.
- d) Pérdida temporal del grupo profesional hasta un máximo de seis meses.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b) Pérdida temporal del grupo profesional desde seis meses hasta un máximo de un año.
- c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otro grupo profesional superior.
- d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.

e) Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, grupo profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 24º.- Seguridad e higiene en el trabajo.

En cuantas materias afecten a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, preceptos no derogados de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Estatuto de los Trabajadores.

La empresa atenderá todo lo relativo a prevención de accidentes, seguridad e higiene en el trabajo, vigilando el cumplimiento de las disposiciones legales y se ocupará de adoptar las medidas que la técnica y la experiencia aconsejen.

Tanto por la empresa como por los trabajadores, guardarán cuantas medidas se hallen especificadas al respecto en la legislación y sean de aplicación en esta empresa, con la adopción por ésta de todas aquellas que tiendan a la seguridad del personal en la labor que realiza, así como a la protección de las instalaciones y demás bienes de la empresa.

La empresa difundirá entre los trabajadores, los conocimientos necesarios para la prevención de accidentes propios del trabajo que realicen.

La empresa contestará por escrito en el plazo de 10 días a las peticiones que le haga el Delegado de Personal. En caso de que el problema planteado se deba a la existencia de peligro para la integridad física del trabajador, habrá de hacerlo por procedimiento de urgencia en el plazo máximo de 24 horas.

Los trabajadores vienen obligados a atender cuantos cursos y seminarios, dentro o fuera de la empresa y dentro de su horario laboral, sean impartidos o gestionados por la empresa y además han de seguir todas cuantas instrucciones y recomendaciones sean hechas sobre este particular, siendo facultad de la empresa sancionar los anteriores incumplimientos.

CAPÍTULO IX

GARANTÍAS Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 25º.- Garantías y derechos sindicales.

De los Sindicales.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Asimismo respetará el derecho de aquellos que no deseen afiliarse a ningún Sindicato. Admitirá que los trabajadores afiliados a los Sindicatos puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, no podrá establecer ningún tipo de condición entre la estabilidad de empleo de un trabajador y su libertad de afiliación sindical, o no afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o no afiliación o actividad sindical. Cuando, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, puedan existir secciones sindicales, los sindicatos podrán remitir información a las secciones sindicales de la empresa, cuando disponga de suficiente y apreciable afiliación, con el fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

De los Trabajadores.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el seno de la empresa:

a) Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

b) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Recibir la información que le remite su sindicato.

d) Asimismo tendrán los mismos derechos a celebrar reuniones en el seno de la empresa, los trabajadores no afiliados.

2. Los trabajadores de la empresa que ostenten cargos electivos a nivel provincial, insular, autonómico o estatal, en los Organismos sindicales tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales.

les propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de cese.

3. Los representantes sindicales que participan en las comisiones negociadoras de Convenio Colectivo manteniendo su vinculación como trabajador activo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Delegados de Personal.

1. Cada representante legal de los trabajadores o delegado de personal, dispondrá de 25 horas mensuales retribuidas para el desarrollo de sus funciones.

Dichas horas, podrán ser acumuladas trimestralmente entre los distintos representantes de los trabajadores, en uno o varios de sus componentes, sin que puedan acumularse las correspondientes al período vacacional, pudiendo quedar relevado o relevados de su puesto de trabajo sin perjuicio de remuneración.

La petición de acumulación será la fórmula por acuerdo de los representantes de los trabajadores, debiendo notificarlo a la empresa por escrito, relacionando el nombre del cedente y del cesionario o cesionarios y el número de horas cedidas así como el consentimiento de ambos.

2. No se computará dentro del máximo de horas establecidas en este Convenio, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de algunos de los miembros representantes de los trabajadores, como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sea afectada la empresa y, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones. Tampoco se computarán las horas empleadas actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

3. Sin rebasar el máximo establecido, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispone los representantes de los trabajadores de la empresa a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de for-

mación organizados por su sindicato, instituto de formación u otros organismos, así como para asistir a Congresos y demás actos sindicales.

Sin perjuicio a los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los representantes de los trabajadores las siguientes funciones:

A. Ser informados por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente sobre la evolución general de la empresa, sobre la evolución de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos les sean encargados al Consejo de Administración.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierre, etc., y en todos aquellos que representan una modificación significativa en los niveles de plantilla.

d) En función de la materia que se trate:

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, estudios de tiempos y cualquiera de sus posibles consecuencias, establecimientos de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

- La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores el modelo o modelos de Contratos de trabajo, que habitualmente utilice, estando legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso, ante la autoridad Laboral competente.

- En lo referente a las estadísticas sobre el índice del absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en su consecuencia, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

B. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en material laboral y de Seguridad Social, así como el resto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

c) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de los trabajadores o en sus familiares.

d) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad en la empresa.

e) Se reconoce a los representantes de los trabajadores capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f) Los representantes de los trabajadores de la empresa y éstos en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos a), b), c), d) 1 y 2 del punto A del presente artículo, aun después de dejar de pertenecer a la representación de los trabajadores en la empresa, y en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale especialmente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes de los trabajadores, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron la entrega.

g) Ningún representante legal de los trabajadores o Delegado de Personal, podrá ser despedido o sancionado exclusivamente por el ejercicio de sus funciones representativas. Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (artº. 68-C.E.T.). Las medidas disciplinarias por falta grave o muy graves requerirá la tramitación de expediente contradictorio, con las garantías legales. El inicio del referido expediente interrumpirá los plazos de prescripción.

h) No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

i) Podrán ejercer la libertad de expresión colegiadamente en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con las normas legales vigentes al efecto, salvo y excepto lo que atente sobre el buen nombre y honra de las personas.

La empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores, un local adecuado y un tablón de anuncios, en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

De las Secciones Sindicales.

Los siguientes artículos serán de aplicación siempre y cuando, de acuerdo con lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, se puedan constituir secciones sindicales.

1. Las secciones sindicales de los sindicatos que tengan presencia en el órgano de representación legal de los trabajadores (Comité de Empresa), tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

2. Las secciones sindicales que puedan constituirse de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, estarán representadas a todos los efectos por un Portavoz o Delegado Sindical, elegido por y entre los trabajadores afiliados en la empresa al sindicato que corresponda.

3. Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte de la representación de los trabajadores, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los representantes de los trabajadores, tendrán también el mismo crédito de horas mensuales, así como los siguientes derechos:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a que representan y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la Dirección de la Empresa.

b) Podrán asistir a las reuniones de la representación de los trabajadores y Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo, con voz y sin voto.

c) Tendrán acceso a la información y documentación que la empresa deba poner a disposición de los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente procedan.

d) 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 a los sindicatos en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Cuota Sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a centrales sindicales, la empresa descontará de la nómina mensual 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 facilitado por el sindicato correspondiente, en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará los descuentos enunciados, salvo indicación contraria, entregando copia de la transferencia a la representación sindical si la hubiera.

CAPÍTULO X

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 26º.- Trabajos de distintos grupos.

El trabajador que realice todas las funciones del grupo superior al que corresponda al grupo profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses ininterrumpidos o alternos, en un año, u ocho durante dos años, salvo los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencias especiales y otras causas análogas, por el tiempo en que subsistan las mismas, podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

La retribución en tanto se desempeñe todos los trabajos del grupo superior, será la correspondiente al mismo.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Delegado de Personal, podrá reclamar el trabajador afectado ante la Jurisdicción competente.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes al grupo profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo mínimo imprescindible, sin que, en ningún caso, exceda tal situación por más de un mes ininterrumpido, conservando, por supuesto, la retribución correspondiente a su grupo y demás derechos derivados del mismo y comunicándolo a los representantes de los trabajadores. En ningún caso, el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana de los afectados por él.

La empresa evitará reiterar el trabajo de inferior grupo con el mismo trabajador.

Si el cambio, a petición de la empresa, se produjera por acuerdo entre ésta y el trabajador, se estará a lo que en dicho acuerdo se establezca; si fuera a petición del trabajador, su salario se condicionará según su nuevo grupo profesional.

Artículo 27º.- Cláusulas de colaboración.

En tanto no afecte a la dignidad humana ni cause perjuicio a su formación profesional, todo trabajador estará obligado a efectuar, no sólo las tareas propias de su especialidad o especialidades conexas sino aquellas otras que con carácter complementario o auxiliar y a fin de mantenerle en activo durante la jornada de trabajo, puedan serle encomendadas.

CAPÍTULO XI

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 28º.- Comisión Paritaria.

Para atender a cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por los siguientes señores:

Por la empresa:

Jorge Barberá Durbán.
Bruno Rodríguez Romero.
Amalia Rodríguez.
Esther Pérez.

Por los trabajadores:

Armando Fernández Espino.
Alejandro López.

La Comisión Paritaria resolverá los asuntos que le sometan, en un plazo de quince días.

Artículo 29º.- Disposición final.

Todo lo pactado en este convenio queda sujeto al estricto cumplimiento por ambas partes, de todas sus cláusulas y condiciones.

Para todo lo no pactado en este convenio, se aplicarán las disposiciones legales y contractuales en vigor.

Las reuniones, se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso y con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

ANEXO

Tabla Salarial 2001

Grupos Profesionales		Salario Anual Mínimo pesetas	Salario Anual Mínimo €
Director	Director	3.312.893	19.910,89
Responsable/Jefe	Manager	3.172.065	19.064,49
Supervisor	Supervisor	2.892.356	17.383,41
Analista de Negocio / Trainees	Business Analyst / Trainees	2.493.344	14.985,30
Vendedor/Promotor	Sales Rep./Promoter	2.451.250	14.732,31
Soporte Administrativo	Administrative Support	2.293.980	13.787,10

Comisión Negociadora.

Parte trabajadora:

Armando Fernández Espino.
Alejandro López.

Parte empresarial:

Bruno Rodríguez Romero.
Jorge Barberá Durbán.
Amalia Rodríguez.
Esther Pérez.

En Las Palmas de Gran Canaria, siendo las trece horas del día 6 de julio de 2001, se reúnen los Sres. que al margen se expresan, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo a suscribir entre Philip Morris Spain, S.A. y los trabajadores de sus Centros de Trabajo y Almacenes dependientes en la Comunidad Autónoma de Canarias.

PUNTO ÚNICO: convenio colectivo a ser suscrito por la empresa Philip Morris Spain, S.A. y los trabajadores de sus Centros de Trabajo en la Comunidad de Autónoma de Canarias.

Se presenta como parte integrante de este Acta el Convenio Colectivo de Philip Morris Spain, S.A. en la Comunidad Autónoma de Canarias firmado en Tenerife en la fecha antes indicada.

Los miembros de la Comisión Negociadora tras la lectura del texto anterior con efecto julio de 2001, entre Philip Morris Spain, S.A. y los Trabajadores de sus Centros de Trabajo en Canarias, en prueba de conformidad, proceden en este acto a la firma del convenio colectivo.

1990 *Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 24 de abril de 2002, relativa al depósito de documentación sobre la constitución de la asociación empresarial Asociación de Armadores de Merluza Negra de Canarias (Armercan).*

Según lo establecido en el artº. 4 del Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de los estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley 19/1977, reguladora del derecho de asociación sindical (B.O.E. nº 101, de 28.4.77), y siendo competente para ello esta Dirección General de Trabajo al haberse transferido estas funciones a la Comunidad Autónoma Canaria mediante Real Decreto 661/1984, de 25 de enero, y vistas las facultades conferidas en el Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, del