

3.6 Cobertura de vacantes: Previamente a su contratación del exterior, se publicarán las vacantes que puedan surgir en la compañía con el fin de facilitar la recolocación y desarrollo profesional de los trabajadores de «Ericsson, Sociedad Anónima».

3.7 Formación: Ambas partes negociarán anualmente los planes de formación a desarrollar en la empresa en función de los medios financieros disponibles a través de las instituciones correspondientes.

3.8 Otros conceptos del Convenio: Ambas partes se comprometen a iniciar las conversaciones precisas, tendentes a modificar la estructura salarial, simplificando los actuales conceptos de nómina.

3.9 Comisión de Seguimiento: Se constituye una Comisión Paritaria que vele por el seguimiento de las previsiones contenidas en este documento.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y siempre con una periodicidad mínima de seis meses.

3.10 Becas: Para el curso académico 1995-1996, se integrarán en un único fondo las becas para trabajadores y para hijos de trabajadores entre dieciocho y veinticinco años.

3.11 Información anual: Anualmente se informará por la Dirección Corporativa de Ericsson en España a las centrales sindicales con representación en alguna de las empresas participadas mayoritariamente por Ericsson sobre la evolución y perspectivas de las diversas actividades de las mismas.

3.12 Procedimiento para la solución de conflictos: En el supuesto de existir discrepancias en la interpretación y cumplimiento de los presentes acuerdos, ambas partes se comprometen a designar un árbitro que dirima las mismas.

El mismo procedimiento arbitral se seguirá en otros supuestos que ambas partes decidan.

económicos serán los que en cada caso se indican, y su duración será de un año, debiendo finalizar el 31 de diciembre de 1995.

Los efectos económicos respecto de los conceptos indemnizatorios, lo serán a partir del 1 de diciembre de 1995.

Artículo 3. *Denuncia y preaviso.*

La denuncia del Convenio a efectos de la rescisión debiera formalizarse por escrito razonado enviado con acuse de recibo a la otra parte y remitiendo una copia a la Dirección General de Trabajo a los solos efectos de registro. La denuncia deberá formalizarse en el mes siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio.

Artículo 4. *Absorción y compensación.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio absorben las que con anterioridad tuviesen reconocidas los trabajadores, exceptuando las reconocidas en la cláusula de garantía adicional «ad personam», ya estuvieran originadas en imperativos legales, Convenios Colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento originador.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en tanto en cuanto considerados aquéllos en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de éstas, debiéndose entender, en caso contrario, absorbido por las mejoras pactadas en el mismo. Por la Comisión Paritaria se procederá en tal caso, y sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, a la adaptación de los nuevos conceptos a las cláusulas de este Convenio.

Artículo 5. *Legislación aplicable.*

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en las normas complementarias que lo desarrollan.

CAPITULO II

Comisión Paritaria

Artículo 6. *Composiciones y funciones.*

Se crea una Comisión Paritaria constituida por cuatro Vocales, dos de cada representación, con los asesores técnicos que las partes designen, y por un Presidente que se deberá elegir. Cumplirá las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado, sin perjuicio de las atribuciones en la materia a cargo de la jurisdicción competente, sometiéndose las partes ineludiblemente en primera instancia a dicha Comisión,

Artículo 7. *Funcionamiento.*

Están legitimadas para plantear cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio, la legal representación de los trabajadores en el seno de la empresa, así como la empresa misma.

La Comisión se reunirá a petición razonada de una u otra de dichas representaciones, con un plazo de preaviso mínimo en la convocatoria de cinco días. De las sesiones de la Comisión se levantará el correspondiente acta y se podrán registrar oficialmente los acuerdos interpretativos remitiendo copia duplicada del acta a la Dirección General de Trabajo, a efectos de reenvío al Depósito de Convenios y Acuerdos en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

En caso de desacuerdo, los conflictos derivados de la aplicación o interpretación del Convenio se resolverán a petición de parte, por la jurisdicción competente.

CAPITULO III

Organización

Artículo 8. *Organización.*

La organización del trabajo con sujeción a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, así como en convenios colectivos futuros que lo complementen y normas legales de general cumplimiento, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

4485

RESOLUCION de 26 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Mediterráneo Obra Agrícola, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Mediterráneo Obra Agrícola, Sociedad Anónima», (código de convenio número 9008672), que fue suscrito con fecha 15 de diciembre de 1995; de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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, 26 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

II CONVENIO DE MEDITERRANEO OBRA AGRICOLA, S. A.

CAPITULO I

Normas generales

Artículo 1. *Ambitos territoriales, funcional y personal.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todos los centros de trabajo de «Mediterráneo Obra Agrícola, Sociedad Anónima». Se regirán por este Convenio todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea su categoría profesional, sin más excepción que las señaladas en los párrafos correspondientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ambito temporal.*

El Convenio entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», previo el correspondiente registro en la Dirección General de Trabajo a efectos de su legal validez. Los efectos

Se considera facultad organizativa inherente al poder de Dirección, la del destino o traslado de los empleados entre los distintos establecimientos comerciales, así como la organización práctica del trabajo.

Sin merma de la autoridad reconocida a la empresa precedentemente, los órganos de representación de los empleados, Comités de Empresa y Delegados de Personal, tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en orden a la racionalización del trabajo conforme a los fines que le están atribuidos.

CAPITULO IV

Del personal

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 9.

La clasificación del personal de este Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento en que exista en la empresa un empleado que realice funciones especificadas en la definición de una determinada categoría profesional, habrá de ser remunerado, como mínimo, con la retribución que dicha categoría tenga asignada.

Son, asimismo, enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad pues todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad ni de su formación.

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN PERMANENCIA

Artículo 10.

El personal, atendiendo a su permanencia, se clasificará en fijo y a tiempo determinado en función de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Es personal fijo el que se precisa de modo regular y permanece para realizar el trabajo exigido por el tráfico comercial normal.

Se considerará a tiempo determinado el que se contrate para atenciones extraordinarias o esporádicas.

Artículo 11. Contratación.

De los modelos de contrato de trabajo que la empresa utilice para el empleo de personal fijo y a tiempo determinado, se facilitará copia a los órganos de representación del personal en el seno de la misma.

Respecto de toda contratación de personal, se observarán las normas dictadas por el Estado en materia de empleo.

SECCIÓN 3.ª CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN LA FUNCIÓN

Artículo 12. Clasificación general.

El personal de la empresa queda clasificado en los siguientes grupos:

- I. Personal titulado.
- II. Personal administrativo.
- III. Profesionales de Oficio.
- IV. Personal Subalterno.

Artículo 13. Clasificación de personal.

Personal titulado: Comprende este grupo a los de grado superior y grado medio.

Personal administrativo: Comprende este grupo el Jefe administrativo, Profesionales y Auxiliares administrativos.

Profesionales de Oficio: Integran el grupo los Oficiales 1.ª de almacén, Oficial 2.ª de almacén y Auxiliar de almacén.

Personal Subalterno: Comprende al Conserje, Portero y Telefonista.

Artículo 14. Nomenclátor ocupacional.

Personal titulado: Es el que ocupa un puesto de trabajo para el que se requiere un título oficial de grado superior o medio y presta a la empresa los servicios propios de su profesión de modo regular y preferente, durante la jornada laboral, no siendo retribuido por honorarios o arancel.

Jefe administrativo: Es quien organiza, dirige, administra y coordina dentro de los límites de las facultades recibidas, las actividades de la empresa o de uno o varios de sus departamentos. Planea la utilización eficaz de la mano de obra y el control de las actividades específicas del establecimiento o departamentos a sus órdenes.

Oficial administrativo: Lo es quien en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros contables, liquidaciones de Seguridad Social, etc.

Auxiliares administrativos: Son aquellos que con conocimientos generales de índole administrativa, auxilian a los Oficiales y Jefes en la ejecución de trabajos propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de factura y estados de liquidación de intereses e impuestos, taquimecanografía, archivo y trabajos similares de procesamiento de datos. Además realizarán trabajos contables ordinarios.

Oficial 1.ª de almacén: Tendrán a su cargo la recepción y distribución de mercancías así como realizar el movimiento de los mismos dentro y fuera del almacén, su venta, así como las labores y controles administrativos que precise, junto con el entretenimiento del inmovilizado que esté adscrito a ese centro de trabajo, la coordinación y formación de almacenes, pudiendo ser responsable, al tiempo, del personal a sus órdenes (Oficial 2.ª de almacén, Auxiliar de almacén).

Oficial 2.ª de almacén: Lo son quienes tienen a su cargo la recepción de mercancías, el movimiento de las mismas dentro y fuera del almacén, su venta y reparto, así como las labores y controles administrativos que precise, junto con el entretenimiento del inmovilizado que esté adscrito a ese centro de trabajo. Podrán ser responsables del personal a sus órdenes (Auxiliar de almacén).

Auxiliar de almacén: Tendrán dentro de sus funciones, la de realizar la recepción de las mercancías, el movimiento de las mismas dentro y fuera del almacén, así como su venta y reparto, y las labores y controles administrativos que precise, junto con el entretenimiento del inmovilizado que esté adscrito al centro de trabajo.

Conserje: Es el subalterno encargado de cuidar la policía de las distintas dependencias.

Portero: Tiene como misión esencial vigilar puertas y accesos a los locales.

Telefonista: Es la persona encargada de atender el teléfono o centralita que se ponga a su cargo.

CAPITULO V

Ingreso, ascensos, plantilla y escalafones

SECCIÓN 1.ª INGRESOS

Artículo 15.

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo, se observarán las disposiciones legales vigentes en materia de colocación. Todo el personal deberá superar las pruebas específicas que para admisión se establezcan, adecuadas a la función que hayan de realizar.

Artículo 16. Períodos de prueba.

Las admisiones del personal fijo se considerarán provisionales durante un período de prueba variable, según la índole de la labor que a cada trabajador corresponde y que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la siguiente escala: Seis meses para el personal titulado, quince días para personal no cualificado, y tres meses para el resto de personal.

Durante este tiempo, tanto el trabajador como la empresa podrán respectivamente, desistir del período de prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiese servido en calidad de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicio.

SECCIÓN 2.ª ASCENSOS

Artículo 17.

Anualmente se fijarán las vacantes existentes en cada categoría, que se cubrirán por el sistema de concurso.

No se podrá promocionar más que de la categoría inmediatamente inferior.

Cada año se convocarán como máximo el 50 por 100 de las plazas de cada categoría redondeando decimales por exceso.

El sistema de concurso contará con el siguiente proceso:

a) La evaluación del currículum, que dotará al empleado de un «crédito curricular» en base a distintos parámetros. Se exigirá un mínimo de 20 créditos para poder presentarse a concurso. Estos créditos no se sumarán a la puntuación final.

b) Una prueba teórico-práctica.

El crédito curricular de cada trabajador se calculará de la siguiente forma:

a) Para los trabajadores en plantilla hasta el 31 de diciembre de 1993, y para el período hasta el 31 de diciembre de 1993, tres puntos por cada año o fracción superior a tres meses de permanencia en la categoría anterior.

Este crédito curricular por antigüedad se extinguirá totalmente cuando se ascienda a categoría superior.

b) Para la totalidad de la plantilla a partir del ejercicio 1994, hasta tres puntos por cada año en que se cumplan objetivos. Anualmente se fijarán objetivos por parte de la empresa y se determinará, con dos representantes de los trabajadores designados por el Comité de Empresa, el sistema de reparto de los créditos por cumplimiento de tales objetivos.

El personal administrativo acumulará tres puntos por cada año de permanencia en la categoría, o fracción superior a nueve meses.

Por la asistencia y superación de cursos de formación hasta un punto por curso. La valoración de los cursos se establecerá por la empresa.

En este caso el crédito curricular se consumirá parcialmente (20 créditos) cuando se ascienda a categoría superior, conservándose el resto de los créditos.

En el caso de aprobar sin plaza, no se consumirá el crédito curricular, y dicha calificación no supondrá derechos adquiridos algunos para otras convocatorias.

La empresa facilitará en cada convocatoria un programa de los temas y una asesoría de preparación.

En el tribunal que se establezca para la redacción e interpretación de las bases de la convocatoria existirá un miembro de la representación legal de los trabajadores, designado por el Comité de Empresa.

La estructura de personal que servirá de base al sistema de promociones, para el personal de oficio, estará en función del número de almacenes, con los siguientes porcentajes:

El número de Oficiales 1.ª de almacén será, como máximo, el 38 por 100 del número de almacenes al cierre del año anterior.

El número de Oficiales 2.ª de almacén será, como máximo, el 62 por 100 del número de almacenes al cierre del año anterior.

A efectos de la acumulación anual del crédito curricular por objetivos, el responsable de almacén multiplicará cada punto por el coeficiente 1,1 y el coordinador de grupo sumará complementariamente hasta 1,5 puntos por objetivos cubiertos por su grupo de almacenes.

La prueba teórico práctica constará de las partes siguientes, que se considerarán superadas con calificaciones iguales o superiores al 60 por 100.

- Conocimientos generales sobre productos y su aplicación.
- Cultivos específicos de la zona.
- Normativa interna de la empresa y técnicas de aplicación en el trabajo.

La estructura de personal que servirá de base al sistema de promociones, para el personal de administración, estará en función de la plantilla teórica de administrativos, excluido personal directivo, con los siguientes porcentajes:

El número de Oficiales administrativos será, como máximo, el 40 por 100 de la citada plantilla teórica al inicio del año.

El número de Auxiliares administrativos será, como máximo, el 60 por 100 de la citada plantilla teórica al inicio del año.

A estos efectos la citada plantilla teórica de administrativos, al inicio de 1995, se cifra en 11.

La prueba teórico práctica constará de diferentes pruebas de conocimientos administrativos, económicos y legislativos, relacionadas con la función que se desarrolle normalmente, que se considerarán superadas con calificaciones iguales o superiores al 60 por 100.

SECCIÓN 3.ª PLANTILLA Y ESCALAFONES

Artículo 18.

La empresa publicará anualmente el escalafón del personal a la misma adscrito, distribuido por grupos y categorías, haciéndose además constar las circunstancias siguientes:

Nombre y apellidos de los interesados, fecha de nacimiento y de ingreso, categoría y fecha en que corresponde el primer aumento periódico en la retribución por razón de antigüedad.

Artículo 19.

Dicho escalafón será dado a conocer a todos los interesados.

Cualquier disconformidad con los datos expresados en el mencionado escalafón, deberá ser dado a conocer a la jefatura de la empresa por quien se considere legítimamente afectado, y ello en el plazo de quince días desde su publicación.

La jefatura de la empresa deberá resolver en orden a la procedencia o improcedencia de la reclamación efectuada en el término de los treinta días siguientes. Caso de disconformidad con lo resuelto el interesado podrá ejercitar las acciones que estime convenientes.

SECCIÓN 4.ª DESPIDOS Y CESES

Artículo 20.

El personal fijo sólo puede ser despedido cuando incurra en alguna de las causas que puedan dar lugar a esta sanción con arreglo a lo previsto en el artículo 49 de este Convenio Colectivo, sin perjuicio de que pueda ser suspendido por causa de crisis económica o cualquier otra contemplada en la legislación del Estado.

Artículo 21.

El personal con contrato temporal cesará cuando llegue a su término la duración prevista o cese la causa u ocasión que motivó su empleo, de acuerdo con la legislación que le sea de aplicación.

Artículo 22.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo que se proponga cesar en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo a la jefatura de las mismas con quince días de anticipación a la fecha en que haya de dejar de prestar servicios, mediante escrito con acuse de recibo.

En caso de incumplimiento de este deber de preaviso, perderá el derecho al percibo de las partes proporcionales que de gratificaciones reglamentarias y vacaciones pudieran corresponderle.

CAPITULO VI

Retribuciones

Artículo 23.

La escala salarial vigente para 1995 para el personal de la empresa, será la que, en computo anual, a continuación se expresa:

Titulado superior: 1.733.967 pesetas.

Titulado medio: 1.495.414 pesetas.

Jefe administrativo: 1.568.032 pesetas.

Oficial administrativo: 1.284.552 pesetas.

Auxiliar administrativo: 1.166.446 pesetas.

Oficial 1.ª de almacén: 1.476.331 pesetas.

Oficial 2.ª de almacén: 1.235.091 pesetas.

Auxiliar de almacén: 1.102.568 pesetas.

Conserje, Portero, Telefonista: 1.102.568 pesetas.

La precedente escala de salarios garantizados comprende doce mensualidades de haber.

La anterior escala entrará en vigor el 1 de diciembre de 1995.

Como atrasos económicos del presente año, la empresa satisfará durante el mes de diciembre de 1995 una paga lineal de 70.500 pesetas por empleado.

El personal afecto a este Convenio, percibirá además dos gratificaciones extraordinarias en julio y Navidad (diciembre), calculadas sobre haber base y antigüedad exclusivamente.

Cualquier mejora que se establezca en el futuro por disposición legal a partir de la vigencia de este Convenio, podrá compensar las condiciones económicas establecidas, siempre que sean superiores a aquéllas en cómputo anual.

Artículo 24. *Paga de beneficios.*

El personal afecto a este Convenio tendrá derecho a una participación en los beneficios de la empresa, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Media paga, comprensiva de haber y antigüedad, cuando los beneficios después de impuestos superen el 5 por 100 del capital más reservas.
- Una paga, comprensiva de haber base y antigüedad, cuando los beneficios después de impuestos superen el 6 por 100 del capital más reservas.
- Paga y media, comprensiva de haber base y antigüedad, cuando los beneficios después de impuestos superen el 10 por 100 del capital más reservas.

Artículo 25. *Causas fiscales y Seguridad Social.*

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo.

Artículo 26. *Pago de salario.*

La liquidación y pago del salario se hará puntual y documentadamente mediante abono en libreta de ahorro o cuenta corriente.

Artículo 27. *Anticipo haberes (de nómina).*

El trabajador tendrá derecho, aun no habiendo llegado la fecha de su abono, a solicitar y obtener anticipos a cuenta de sus haberes hasta el máximo del 50 por 100 de los devengos.

Artículo 28. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*

El personal adscrito a la empresa percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en trienios del 4 por 100 de haber base que en cada momento tenga asignado la categoría profesional en la que hubiera alcanzado tal antigüedad, sin que en ningún caso puedan rebasarse los topes legales establecidos en cada momento por dicho concepto.

Para el cómputo de la antigüedad a efectos de aumentos periódicos se tendrán en cuenta el tiempo de servicio de cada categoría en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya percibido remuneración, bien fuere como consecuencia de servicios efectivamente prestados o en situación de comisión, licencias o aun en baja transitoria o accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para algún cargo público, así como el de prestación del servicio militar. Por el contrario, no se computará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

Los que ascendan de categoría percibirán con el salario base de aquella a que se incorporen, los trienios que les correspondan en las de procedencia o fracción, si la hubiese, de acuerdo con lo establecido en este artículo.

Casos especiales de retribución

Artículo 29. *Trabajos de categoría superior.*

El trabajador que desempeñe una plaza de categoría superior a la que tenga asignada, percibirá el sueldo que en aquélla le corresponde según está definido en la normativa laboral vigente.

Artículo 30. *Trabajos de categoría inferior.*

Si por exigencias en el trabajo y siempre con carácter transitorio y urgente, se destinase a un trabajador a tareas pertenecientes a categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservará la retribución correspondiente a su categoría.

En todo caso, se respetará siempre el orden jerárquico-profesional para adscribir al personal a trabajos de categoría inferior.

Si el cambio de destino al que se alude en el párrafo primero de este artículo tuviese su origen a petición del trabajador, se asignará a éste el salario que corresponda al trabajo que efectivamente preste.

Artículo 31. *Acoplamiento de personal con capacidad disminuida.*

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida (invalidez parcial) podrán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud respetándoles el salario que tuviesen acreditado al pasar a dicha situación.

Artículo 32. *Cierre tecnológico.*

El personal procedente de almacenes que por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se hayan cerrado o se puedan cerrar en lo sucesivo, y esté adscrito a la plantilla de otro almacén, siempre que éste tenga suficiente carga de trabajo, percibirá un complemento mensual en función de la distancia del antiguo al nuevo almacén, con los siguientes criterios:

De 11 a 25 kilómetros: 10.000 pesetas.

De 26 a 50 kilómetros: 20.000 pesetas.

Más de 50 kilómetros: 25.000 pesetas.

Dicho complemento desaparecerá, o será modificado en el caso de que posteriormente volviese a ser trasladado a otro almacén que supusiese acercamiento al cerrado originariamente.

CAPITULO VII

Jornada, trabajo en horas extraordinarias, descanso dominical y en días festivos y vacaciones

SECCIÓN 1.ª JORNADA

Artículo 33.

La jornada máxima legal de trabajo para el personal comprendido en este Convenio, será de cuarenta horas semanales.

El horario para cada estará repartido en jornadas de mañana y tarde, se negociará para que no sobrepase los límites de representación legales de los trabajadores, y en ningún caso podrá comenzar antes de las siete horas, ni finalizar después de las veinte horas, ateniéndose reglamentariamente a la ley de jornada máxima legal.

SECCIÓN 2.ª TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 34.

La realización de trabajos que excedan de cuarenta horas semanales o de nueve diarias, tendrán la consideración de extraordinarias y el tiempo de ellos empleado será abonado con los recargos legales, que podrán ser sustituidos por otros superiores.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias, y dadas las especiales características de la actividad, será obligatoria, y su número no podrá ser superior a ochenta horas al año.

A efectos de determinación del valor de la hora/tipo y del cómputo de los conceptos que deban considerarse, se estará a lo que disponía el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y la Orden de 22 de noviembre del mismo año que lo desarrollaba.

SECCIÓN 3.ª DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS

Artículo 35.

Se observará el descanso dominical y el correspondiente a los días festivos en el comercio, y el descanso semanal no será inferior a treinta y seis horas.

Artículo 36.

En las localidades donde permaneciese abierto un domingo un establecimiento por existir feria o mercado tradicional en dichos días legalmente autorizados, disfrutarán dichos trabajadores, en compensación, de un día de descanso completo dentro de los seis siguientes.

SECCIÓN 4.ª VACACIONES

Artículo 37.

Todo el personal de la empresa disfrutará vacaciones anuales de veinticinco días hábiles, incluyendo sábados no festivos.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de verano. No obstante, cuando razones de carácter extraordinario lo aconsejen, la jefatura de la empresa podrá establecer un plan de disfrute de vacaciones en período diferente al señalado. Como principio general, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo, de modo excepcional, cabe la posibilidad de la concesión de que este descanso pueda tener lugar, bien a petición de los propios trabajadores, o por ineludible exigencia, en dos períodos.

Antes del 30 de abril de cada año, se confeccionará el cuadro anual de vacaciones, atendiendo en lo posible a las peticiones del personal, y de modo especial, a sus circunstancias familiares.

El período anual de vacaciones se prorrateará en razón del tiempo trabajado, y la fracción, si la hubiera, se redondeará en beneficio del trabajador.

CAPITULO VIII

Enfermedades, licencias y excedencias

SECCIÓN 1.ª INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 38.

El personal en situación de incapacidad temporal, sea o no sustituido por otro trabajador, percibirá de su empresa, durante el período máximo que otorgue la Seguridad Social, un complemento de prestación hasta alcanzar el 100 por 100 de sus regulares percepciones.

SECCIÓN 2.ª LICENCIAS

Artículo 39.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una como 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.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

2. En los casos debidamente justificados a criterio de la empresa, el trabajador podrá disfrutar de una licencia retribuida de un máximo de diez días anuales.

SECCIÓN 3.ª EXCEDENCIAS

Artículo 40.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 41.

El trabajador con antigüedad mínima de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años ni mayor de cinco. Este derecho sólo

podrá ser interesado otra vez por el mismo trabajador, transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 42.

El trabajador excedente voluntario guarda sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la empresa.

Artículo 43.

La petición de excedencia se resolverá dentro del mes siguiente al de su presentación y se concederá o no, atendiendo a las necesidades del servicio. Cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios o exigencia familiar de carácter ineludible, serán despachadas favorablemente.

Si el trabajador no solicita por escrito el reingreso antes de la terminación del plazo señalado para excedencia que disfrute, perderá el derecho a su puesto en la empresa.

Si solicitado el reingreso la vacante en dicho momento existente fuera de categoría inferior a la suya, el trabajador podrá optar entre ocuparla con el salario que a ella le corresponda o esperar a que se produzca vacante de las de su categoría.

CAPITULO IX

Régimen disciplinario

SECCIÓN 1.ª FALTAS DE PERSONAL

Artículo 44.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores, se clasificarán, según su índole y circunstancias que ocurran, en leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

1.º Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2.º De una a tres faltas de puntualidad en el período de un mes siempre que aquéllas sean inferiores a treinta minutos y de las mismas no se deriven perjuicios ni para la empresa ni para terceros, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3.º No cursar puntualmente el parte de baja en los supuestos de incapacidad temporal o maternidad, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.º No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

6.º Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no trasciendan al público ni sean constitutivas de falta en superior grado.

Artículo 45.

Se calificarán como faltas graves la siguientes:

1.º Más de tres faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas durante el mes.

2.º La incomparecencia injustificada al trabajo hasta dos días en el período de un mes. Cuando estas faltas se deriven en perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3.º La simulación de enfermedad o accidente.

4.º La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivara perjuicio para la empresa, será considerada como falta muy grave.

5.º Descuidos importantes en la conservación de los géneros o artículos, vehículos e inmovilizado.

6.º Las faltas de respeto o consideración al público.

Artículo 46.

Se considerarán faltas muy graves:

1.º Las ausencias injustificadas al trabajo en número superior a dos en un mes.

2.º El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o el hacer concurrencia a la empresa a través de negociaciones de comercio por cuenta propia o de otra persona.

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

4.º El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, la embriaguez, o uso habitual de drogas durante el trabajo o fuera del mismo si repercute negativamente en el trabajo o en la empresa.

5.º Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

6.º Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

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

8.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal.

9.º La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

SECCIÓN 2.ª SANCIONES

Artículo 47.

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en las faltas comprendidas en la sección anterior, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta siete días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta un mes.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses, postergación hasta tres años en el orden que de aumentos pudieran corresponderle por aplicación de los incrementos periódicos por antigüedad.

Traslado forzoso del servicio a distinta localidad sin derecho a indemnización. Despido con pérdida de todos los derechos en la empresa.

Artículo 48.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procediese.

Artículo 49. Normas de procedimiento.

1. En orden al procedimiento sancionador se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en relación con la Ley de Procedimiento Laboral.

En los supuestos de faltas muy graves, y previamente a su imposición, se dará audiencia al interesado en un plazo de tres días, siempre que no se perjudiquen los plazos establecidos en la Ley de Procedimiento Laboral y el Estatuto de los Trabajadores, y se produzca preclusividad.

2. Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa. En materia de imposición de sanciones a los Delegados del Personal y miembros del Comité de Empresa, se respetarán las garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, en relación a lo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral.

Las sanciones todas se comunicarán a los interesados, y las mismas podrán ser recurridas ante la jurisdicción competente en el plazo de los veinte días hábiles siguientes.

Artículo 50. Plazo de prescripción.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

Las faltas leves, a los diez días.

Las faltas graves, a los veinte días.

Las faltas muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO X

Disposiciones varias

Artículo 51. Seguro a cargo de la empresa.

La empresa suscribirá a su exclusivo cargo y para la totalidad de sus empleados un seguro por muerte o incapacidad permanente total, absoluta

y gran invalidez derivadas de accidente que cubran a los empleados afectados o a sus causahabientes una indemnización de 1.000.000 de pesetas en caso de muerte y 2.000.000 de pesetas en caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez.

Artículo 52. Ayuda para estudios.

Por cada hijo cursando estudios, con edades comprendidas entre los dos y los veinticinco años, ambos inclusive, los empleados acogidos a este Convenio, percibirán una ayuda anual de 34.000 pesetas. Las condiciones para percibir esta ayuda serán las siguientes:

a) Acreditar de forma fehaciente, a juicio de la empresa, el hecho de recibir formación docente.

b) En las enseñanzas técnicas asimiladas, que la disciplina docente que se curse esté oficialmente reconocida y regulada por organismos o entidades oficiales.

c) En el caso de empleados no fijos, para percibir esta ayuda, deberán estarlo como mínimo durante un año, o en su defecto tener un contrato con el que se alcance dicho plazo.

La ayuda citada será de 68.000 pesetas a partir de 5.º de Educación General Básica, si los estudios tuviesen que cursarse permanentemente en plaza distinta de la del domicilio habitual del empleado, pernoctando fuera de él.

Estas ayudas se percibirán en su totalidad en el primer trimestre del curso escolar, previa justificación,

Los empleados disfrutarán de la misma ayuda, sin que sea de aplicación el límite de edad.

Artículo 53. Ayuda por hijos disminuidos físicos y psíquicos.

La ayuda a percibir queda fijada en 23.000 pesetas mensuales. Los gastos ocasionados deberán ser justificados y serán atendidos en todo caso hasta el límite fijado, mientras esta situación sea reconocida como tal por la Seguridad Social o por otras instituciones dedicadas específicamente a estas atenciones.

Artículo 54. Uniformes y reposición de prendas.

A los trabajadores que presten servicios en dependencias o secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior a lo normal, así como a todo el personal subalterno, se les facilitarán dos guardapolvos o monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen.

Las prendas no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberán entregarse las usadas.

Artículo 55. Servicio militar.

El personal incorporado al servicio militar no devengará haberes, no obstante y siempre que tuviera acreditado dos años de servicio en la empresa, tendrá derecho a percibir la gratificación extraordinaria de Navidad, así como la de vacaciones (julio) prevista en el artículo 25.

Dicho personal cuando disponga de permiso y pueda trabajar percibirá el sueldo íntegro de su categoría aunque sólo realice media jornada.

Artículo 56. Prestación social sustitutoria.

Serán de aplicación a los empleados que se acojan a lo establecido en la Ley 48/1984, de 26 de diciembre, reguladora de la objeción de conciencia y la prestación social sustitutoria, las previsiones que se contienen en el artículo anterior.

Artículo 57. Traslados.

Los traslados de personal a plaza distinta de donde trabaja, podrán ser voluntarios o forzosos.

El traslado voluntario es el concedido a instancias del trabajador cuando haya vacante que por su categoría pueda cubrir.

El traslado forzoso podrá ser impuesto por sanción en la forma prevista en este Convenio.

Artículo 58.

Cuando el trabajador sea trasladado como consecuencia de sanción por falta por él cometida, tendrá derecho a billete gratuito para él y los familiares que vivan a sus expensas en medio ordinario de locomoción.

Tendrán asimismo derecho a transporte gratuito de mobiliario, ropas y enseres de su hogar.

Artículo 59. *Salidas, viajes y dietas.*

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio, fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a una dieta diaria de 6.000 pesetas, siempre que tal desplazamiento comporte el tener que pernoctar fuera de su domicilio habitual.

Cuando el desplazamiento solamente comporte el realizar fuera de su domicilio la comida del mediodía o de la noche, o ambas, la compensación económica será de 2.000 pesetas por cada una de ellas.

Cuando se realicen desplazamientos profesionales en vehículo propiedad del empleado, tendrá derecho a una compensación económica a razón de 28 pesetas por kilómetro recorrido.

Artículo 60. *Anticipo de haberes.*

La empresa concederá a su personal anticipos reintegrables, sin interés, con su objeto de atender necesidades perentorias, plenamente justificadas, motivadas por:

- Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados como de los familiares a su cargo.
- Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio el propio empleado.
- Siniestros tales como incendios, robo, etc., que causen daños en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.

El anticipo se concederá por el importe correspondiente, debidamente justificado, con un máximo de seis mensualidades ordinarias de haber base, antigüedad y complementos, y su devolución se realizará en un máximo de doce meses.

CAPITULO XI

Acuerdos adicionales

1. Salario hora:

Se hace constar expresamente que la remuneración anual total de cada una de las categorías profesionales es la que en la tabla salarial se expresa en función de las horas anuales efectivas de trabajo y que comporta el número de mil ochocientos veintiséis horas y veintisiete minutos, no haciéndose figurar los complementos salariales personales como tampoco los funcionales.

2. Cláusula de garantía «ad personam»

Con independencia de las condiciones establecidas en el presente Convenio se respetarán a título personal las condiciones de trabajo más beneficiosas que, a la fecha de la firma del mismo, tengan adquiridas o en trance de adquisición los trabajadores, bien por convenio colectivo anterior, bien por contrato individual:

a) **Retribuciones:** Además de las pagas estipuladas en el artículo 25 percibirán seis extraordinarias en los meses de enero, marzo, abril, agosto, septiembre y octubre, más otra media paga que se abonará en el mes de mayo. Todas estas pagas extraordinarias comprenderán haber base y antigüedad exclusivamente.

Cualquier mejora que se establezca en el futuro por disposición legal a partir de la vigencia de este Convenio, podrá compensar las condiciones económicas establecidas, siempre que sean superiores a aquéllas en cómputo anual. Las gratificaciones extraordinarias, con excepción de las de julio y Navidad, se prorratearán en las doce mensualidades ordinarias.

b) **Jubilación:** Los trabajadores con más de cinco años de antigüedad en la empresa que deseen jubilarse voluntariamente, y siempre que a la empresa interese su jubilación, tendrán derecho a percibir un premio por jubilación en la cuantía siguiente:

- Jubilación voluntaria a los sesenta años: Quince mensualidades.
- Jubilación voluntaria a los sesenta y un años: Catorce mensualidades.
- Jubilación voluntaria a los sesenta y dos años: Trece mensualidades.
- Jubilación voluntaria a los sesenta y tres años: Doce mensualidades.
- Jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años: Once mensualidades.
- Jubilación voluntaria a los sesenta y cinco años: Diez mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas por el importe del haber base más antigüedad que tengan en el momento de ejercitar su derecho acreditado el trabajador. En caso de que se ejercite el derecho de jubilación

después de los sesenta y cinco años, no se percibirá cantidad o premio alguno.

c) **Ayuda para la adquisición de vivienda:** Tendrán derecho a una bonificación en cinco puntos y medio, de los intereses que deben satisfacer por préstamos para la adquisición de vivienda habitual y permanente que pudieran obtener de cualquier entidad de crédito, siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias:

- La amortización mensual del préstamo, incluido capital más intereses, no deberá superar el 30 por 100 de la doceava parte del importe anual bruto de los haberes del trabajador, incluidos todos los conceptos salariales.
- La bonificación será de aplicación una sola vez en la vida laboral del trabajador.

A los efectos de bonificación, el empleado deberá presentar el instrumento en el que conste la concesión de la operación crediticia con expresión de los intereses de la misma a satisfacer, y el recibo periódico de las amortizaciones efectuadas para que a su vista se produzca el abono por cantidad igual a la de la bonificación pactada.

d) **Prestamos libres para atenciones varias:** Podrán solicitar a la Caja de Ahorros del Mediterráneo, préstamos libres para atenciones varias a los que se aplicará el interés preferencial que en cada momento rijan en las operaciones de la institución, el cual será fijado en el momento de formalización del oportuno préstamo en la póliza o contrato correspondiente, debiendo cumplir para su concesión los requisitos que la Caja exija normalmente en este tipo de operaciones.

e) **Plus funcional:** El plus funcional que viene percibiendo por auxiliares en su trabajo de vehículos mecánicos, efectuando con los mismos el transporte y distribución de mercancías, se considera a extinguir, por tanto a partir del 1 de enero del presente año será absorbido en importes del 20 por 100 cada año,

f) **Trienios:** No obstante lo dicho en el artículo 30, los trienios de antigüedad acreditados hasta la fecha de la firma de este Convenio seguirán siendo retribuidos al mismo porcentaje del Haber Base en el que lo son actualmente.

3. **Complementos de responsabilidad:** Con efectos de 1 de diciembre de 1995, se percibirán mensualmente los siguientes complementos:

Los Inspectores: 13.000 pesetas.

Los responsables de almacén: 12.000 pesetas.

Los responsables de grupos de almacenes: 25.000 pesetas.

Cuando concorra en un empleado la responsabilidad de un almacén y un grupo de almacenes, se percibirá únicamente el complemento de responsabilidad de grupo.

Por estar en posesión del permiso para transportar mercancías peligrosas, en vigor, 5.000 pesetas.

Si el empleado estuviera percibiendo el plus funcional de Conductor, deberá optar por éste o el complemento antes citado.

4. **Acuerdo final:** El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las representaciones legítimas de la empresa y por el Comité de Empresa de la misma en representación de los trabajadores, quienes reuniendo las condiciones de legitimación necesarias se reconocieron mutua y recíprocamente como interlocutores para la negociación del Convenio en sesión de constitución de la Comisión Deliberadora celebrada el día 20 de junio de 1995, y hacen constar que el Convenio, en todo su articulado, ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones.

ANEXO

Fondo de previsión

Con el fin de que sus empleados, cuando causen baja en la empresa por las contingencias de jubilación o de invalidez permanente, reciban unas prestaciones complementarias, bien como renta vitalicia o en forma de capitalización a elección del trabajador, la empresa se obliga a concertar en favor de los mismos una póliza de seguro colectivo de rentas diferidas con participación en beneficios (Plan XXI), con una aportación anual de 30.000 pesetas, como cuota constante, que será de aplicación también al año 1995

Dada la finalidad de esta contratación, el trabajador no podrá capitalizar en ningún momento, total o parcialmente, antes de producirse su jubilación o su paso a la situación de invalidez permanente, la citada póliza. En caso de hacerlo, la empresa dejará de hacer aportaciones a

la misma eximiéndose de la obligatoriedad contraída con el trabajador que haya incumplido dicho compromiso.

ACUERDO

En Alicante a 15 de diciembre de 1995, se reúnen los abajo firmantes, representantes legales de los trabajadores y de la empresa «Mediterráneo Obra Agrícola, Sociedad Anónima», acordando respecto a las dietas pendientes de satisfacer por asistencia a reuniones de trabajo, lo siguiente:

- a) Se harán efectivas antes del 31 de diciembre de 1995.
- b) El importe será calculado, en función de las reuniones a que haya asistido cada empleado, a los importes que fijaba el Convenio hasta 30 de noviembre de 1995, es decir 2.000 pesetas por dieta y 27 pesetas por kilómetro recorrido en vehículo propiedad del empleado.

4486 RESOLUCION de 26 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Nacional de Entidades de Financiación y de Arrendamiento Financiero (Leasing).

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional de Entidades de Financiación y de Arrendamiento Financiero (Leasing) (código de Convenio número 9.901.945), que fue suscrito con fecha 15 de diciembre de 1995, de una parte por la Asociación Nacional de Entidades de Financiación (ASNEF) en representación de las empresas del sector y de otra por la Federación Estatal de Banca y Ahorro de Comisiones Obreras y por la Federación de Servicios de UGT en representación de los trabajadores del mismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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, 26 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO MARCO PARA LAS ENTIDADES DE FINANCIACION, DE ARRENDAMIENTO FINANCIERO (LEASING) Y DE FACTORING

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito funcional, personal y territorial.*

1. El presente Convenio Colectivo marco afecta a todas las entidades de financiación, de arrendamiento financiero (leasing), de factoring y establecimientos financieros, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en los artículos 84 y 86.3 del Estatuto de los Trabajadores para las entidades que tienen Convenio Colectivo propio en vigor a la firma de este Convenio.

Afectará, igualmente, a las entidades o empresas que, siendo miembros de ASNEF (Asociación Nacional de Entidades de Financiación), de AEL (Asociación Española de Leasing) o de EAF (Asociación Española de Factoring), su actividad primordial consista en las que son propias de las entidades referidas en el párrafo anterior, distinguiéndose de la actividad bancaria en cuanto a que no realizarán captación de pasivo por medio de cuentas corrientes o libretas de ahorro a la vista, aunque por la aplicación de la normativa vigente pudieran adoptar la forma societaria de banco. Sin perjuicio de lo anterior, quedan excluidos del ámbito de afectación de este Convenio los bancos privados, públicos, cajas de ahorro y cooperativas de crédito que no reúnan las condiciones antes referidas.

2. Igualmente, afecta a todas las personas que presten sus servicios en las citadas empresas. Se exceptúan las personas comprendidas en el

artículo 2, número 1.a), del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

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

Artículo 2. *Ambito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1995 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 1995.

Artículo 3. *Sustitución y remisión.*

1. El presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo regulado en anteriores convenios colectivos y a la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

2. En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, en general, a la legislación de rango superior vigente en cada momento, quedando expresamente derogados los anteriores convenios colectivos y sustituida la citada Ordenanza Laboral.

Artículo 4. *Obligatoriedad del Convenio y vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio conforman un todo orgánico, unitario e indivisible, y serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

2. Al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan que las materias que a continuación se señalan no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, salvo convenios suscritos con anterioridad a la firma de este Convenio Colectivo:

- a) Clasificación profesional, salvo lo dispuesto en el último párrafo del artículo 7.
- b) Promoción y ascensos.
- c) Régimen disciplinario.
- d) Tablas salariales y cuantías de salarios, en cuanto que la estructura y cuantías previstas en el presente Convenio Colectivo tendrán carácter de mínimos y habrán de ser respetadas en todo caso, salvo lo previsto en la cláusula adicional segunda.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, en cuanto mejoras generadas a partir de 1995, estimadas en su conjunto y en cómputo anual y global, son compensables o absorbibles con las que rigieran en la empresa.

Las percepciones salariales efectivamente devengadas o percibidas por cada trabajador podrán compensar y absorber cualesquiera otras que pudieran corresponderles por aplicación de la normativa legal, reglamentaria o convencional vigente en cada momento.

2. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas, quedarán subsistentes.

3. En el orden económico, y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado en el mismo, con abstracción de los anteriores conceptos, cuantía y regulación.

4. No obstante lo anterior, y dado que en el presente Convenio Colectivo se eliminan determinados artículos de contenido económico que se incorporan a las tablas salariales, se entenderá que el 2,5 por 100 del incremento pactado en el presente Convenio Colectivo de 1995 no será compensable o absorbible.

Artículo 6. *Denuncia.*

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 30 de septiembre de 1995, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes, que, explícitamente, se pronuncie por su continuación o resolución.