

ANEXO II

XXI Convenio Colectivo

Primer año vigencia Convenio (2 por 100)

COMPLEMENTOS, PLUSSES, DIETAS, ETC.

Plus de Distancia: 8,42 pesetas/kilómetro.
Modificación jornada nocturna (artículo 21): 6.349 pesetas/día.
Bonificación Operador Rayos X homologado por la CSN: 5.652 pesetas/mes.

Gratificación Vigilantes Jurados por tenencia de armas: 4.610 pesetas/mes.

Trabajos Nocturnos: 146 pesetas/hora.

Quebranto de moneda: 3.288 pesetas/mes.

Pruebas de mar:

Servicios en cubierta: Jornada ordinaria, 1.548 pesetas/día; prolongación jornada de las dos primeras horas, 250 pesetas/hora; prolongación jornada horas restantes, 255 pesetas/hora.

Máquinas y calderas: Jornada ordinaria, 2.263 pesetas/día; prolongación jornada de las dos primeras horas, 333 pesetas/hora; prolongación jornada horas restantes, 340 pesetas/hora.

Inmersión en submarinos: Jornada ordinaria, 6.673 pesetas/día; prolongación jornada de las dos primeras horas, 950 pesetas/hora; prolongación jornada horas restantes, 969 pesetas/hora.

Bonificación reparaciones a bordo buques mercantes: 46,31 pesetas/hora.

Fallecimiento: 1.933.859 pesetas.

Complemento fallecimiento por accidente: 1.516.915 pesetas.

Complemento fallecimiento accidente por cada hijo menor de 18 años: 709.160 pesetas.

Ayuda por estudios:

Ferrol: 19.017.860 pesetas.

Cartagena: 8.792.642 pesetas.

San Fernando: 8.792.642 pesetas.

Ayudas disminuidos físicos o psíquicos: 11.161 pesetas.

Modificación de turnos-Carenas (artículo 24): 10.108 pesetas.

Corretornos: Gratificación por cada sábado, domingo o festivo: 7.000 pesetas/día.

Corretornos: Gratificación por los días 24, 25 y 31 de diciembre ó 1 y 6 de enero: 7.500 pesetas/día.

Indemnización por comida y/o cena: 1.079 pesetas.

Indemnización por retraso comida:

Si el retraso es menor de hora y media: 298 pesetas.

Si el retraso es superior a hora y media: 786 pesetas.

Gratificación por desplazamiento a centro fuera del recinto de las Factorías: Cuando diste 2,5 kilómetros o menos, 162 pesetas.

Dietas:

Desayuno: 700 pesetas.

Comida: 4.500 pesetas.

Cena: 3.100 pesetas.

Hotel: 3.200 pesetas.

Total dietas: 11.500 pesetas.

Dieta diaria islas: 12.347 pesetas.

Artículo 50, apartado 3.º, por día de desplazamiento: 2.711 pesetas.

Relevo turno con solape fuera de jornada: 315 pesetas/día.

Tiempo por tiempo en sábado: 1.394 pesetas.

Compensación Comedores y Economatos: 2 por 100 sobre tablas año 1999.

Las cantidades que actualmente se abonan por trabajos especiales se incrementarán en el 2 por 100.

ANEXO III

XXI Convenio Colectivo

Primer año de vigencia del Convenio (2 por 100)

TABLA DE INCENTIVOS

Nivel entrada	Pesetas/mes
Entrada	35.734
V	42.137
IV	47.128
IIIs	53.455

Nivel entrada	Pesetas/mes
III	60.657
IIs	68.739
II	73.881
Is	78.694
I	83.292

ANEXO IV

Disponibilidad: Listado de tareas

1. Utilización de herramientas y máquinas de sencillo manejo asociadas a su trabajo. Conservación y mantenimiento, preventivo y correctivo a nivel usuario, de las máquinas, útiles, equipos y herramientas utilizados.

2. Movimiento y embargado de piezas simples para la realización del trabajo propio.

3. Colocación y manejo de medios de extracción de humos para el desarrollo del trabajo propio.

4. Reparación y colocación de mangueras para utilizar máquinas neumáticas y sopletes para ejecutar el trabajo propio.

5. Movimientos de materiales, útiles, equipos y mobiliario en el propio centro de trabajo.

6. Andamiajes simples de escasa complejidad que no vulneren las normas previstas en materia de seguridad.

7. Punteados de soldadura simples.

8. Manejo de soplete como auxilio del trabajo propio.

9. Conexión y desconexión de grupos de soldadura, motores e interruptores eléctricos. Manejo de alumbrado portátil, cuando sea necesario para la ejecución del propio trabajo y siempre que sean tareas simples, que no comporten riesgos y que no vulneren las normas previstas en materia de seguridad.

10. Limpieza del puesto de trabajo. Participación en el orden general de las instalaciones del centro de pertenencia.

11. Repaso. Pintado de las elaboraciones o reparaciones propias.

12. Desmontaje y montaje de elementos. Preparación de soportes, grasas y accesorios para instalaciones eléctricas o mecánicas.

13. Rebarbado. Repasado de roscas. Esmerilado. Marcado de piezas. Afilado no especializado de herramientas.

14. Colaboración en la instalación y utilización de medios de prevención personales y colectivos. Colaboración con el Servicio de Prevención en asuntos de seguridad, salud laboral y medio ambiente.

15. Recepción, expedición, conservación y control de materiales y/o documentación.

16. Disminuir consumos y evitar despilfarros.

17. Favorecer la coordinación horizontal.

18. Realización de copias.

19. Gestión de la información propia y de los documentos de la organización.

20. Verificación final de trabajos (autocontrol).

21. Archivo de documentación necesaria.

22. Utilización de elementos informáticos en general.

23. Utilización y manejo de fax, correo electrónico, etc.

24. Confección y edición de documentos propios.

Tal y como recoge el artículo 28.1 del Convenio son las necesidades inherentes a cada profesión y al trabajo propio y el espacio físico donde se realice la actividad los que determinan la prestación de las tareas auxiliares relacionadas, teniendo en cuenta que, en ningún caso, se convertirán en actividad principal del trabajador afectado.

18643 RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas.

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas (Código de Convenio número 9901125), que fue suscrito con fecha 11 de julio de 2000, de una parte, por la Federación Española de Empresarios Floristas y la Asociación Española de Florista Interflora, en representación de las empresas del sector y, de

otra, por las centrales sindicales FETCHTJ-UGT y FECOHT-CC.OO, en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 3 de octubre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO INTERPROVINCIAL DE EMPRESAS PARA EL COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio afectará en todo el territorio del Estado español, a las empresas dedicadas al Comercio mayor y/o menor de Flores y Plantas.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de las empresas comprendidas en el ámbito funcional, sin más excepciones que las derivadas de los artículos 1.º y 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de tres años a contar desde el 1 de enero de 2000 y finalizando el 31 de diciembre del 2002.

Artículo 4. *Denuncia.*

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncien con tres meses de antelación a su terminación o prórroga en curso. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte contándose el plazo de la misma desde la fecha de recepción de dicha comunicación.

Siempre que se haya producido la denuncia previa, la negociación del próximo Convenio se iniciará obligatoriamente en el mes de enero.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica será considerados globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, consideren que alguno de los pactos contradijan la legalidad vigente, el presente Convenio quedará sin efecto, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo. Al establecerse la presente cláusula se ha tenido presente lo dispuesto en las disposiciones laborales de aplicación, entendiéndose, que examinadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma cualificación se establezcan en el Convenio, se respetarán aquéllas con carácter estrictamente personal solamente para los trabajadores a quienes afecte.

Expresamente y como única excepción a lo que antecede, no registrará este principio para aquellos supuestos de normas venideras que pudieran afectar de forma más prestigiosa, en cómputo anual y por tiempo de trabajo efectivo, el régimen horario pactado.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 7. *Categorías profesionales.*

Dadas las especiales características de las empresas y trabajadores afectados por este Convenio, se señalan a continuación las siguientes categorías profesionales:

1. Oficial Mayor: Es el que posee capacitación para poder desarrollar a la perfección toda clase de trabajos con flores, plantas y complementos, preparándose los elementos que sean precisos para la confección de los ramos, cestas, coronas, montajes decorativos, etc.

Efectuará las decoraciones con plantas, flores y complementos en cualquier local o recinto. Podrá dar cifra a que se eleva el presupuesto de la mismas, teniendo en cuenta no sólo los materiales sino también el tiempo y medios auxiliares necesarios para su ejecución.

Poseerá el gusto estético para montar con arte decorativo los escaparates y decoraciones de plantas de interior y exterior; los trabajos de flores naturales y artificiales con papeles, cintas y cuantos elementos se precisen para su acabado. Poseerá conocimientos de las plantas de interior y exterior. Atenderá al público. En ausencia del Maestro Florista estará capacitado para realizar los pedidos necesarios para el abastecimiento de la floristería. Coordina las actividades de la plantilla.

Formación equivalente a Técnico de grado medio de Artes Plásticas y Diseño en Floristería, y aquellos que acrediten una experiencia y conocimientos suficientes que designe el empresario.

2. Oficial Florista: Está capacitado para desarrollar los trabajos de confección con flores y plantas, preparándose los elementos que sean precisos para la confección de ramos, cestas, coronas, etc. Intervendrá en la decoración de cualquier local o recinto. Ha de saber distinguir y reconocer doscientas variedades de plantas, flores naturales y secas, así como su manipulación y conservación.

Poseerá gusto estético para montar con arte decorativo los escaparates, efectuar cualquier decoración con plantas de interior y exterior los trabajos con flores naturales y artificiales con papeles y cintas y cuantos elementos se precisen para el acabado de los mismos. Atenderá al público directamente o por teléfono. Gestionará y participará en las tareas de reparto y conocimiento del entorno geográfico y comercial de una floristería.

Gestionará y participará en la adquisición y almacenaje de materiales, herramientas y útiles.

Tendrá conocimientos básicos de seguridad y salud en el trabajo, así como de la legislación y normativa del sector.

3. Auxiliar Florista: Es el que interviene en la manipulación de las flores y confecciones florales; colaborará en trabajos auxiliares practicados por el Oficial. Efectúa e interviene en la limpieza, preparación y acondicionamiento de plantas de interior y exterior, atiende a los riegos de la misma, poseerá conocimientos generales de flores y plantas. Tendrá conocimientos básicos de seguridad y salud en el trabajo.

Reconocerá y manejará las herramientas, materiales y útiles habitualmente empleados en una floristería.

Efectuará cobros de facturas, atenderá a la carga y descarga del material y genero del establecimiento. Ayuda si es preciso al reparto y al Oficial. Atenderá al público, tomando nota de los encargos, ya sea directamente o por teléfono. Participará en el diseño y realización de escaparates y zonas de exposición.

4. Ayudante Florista: Es el trabajador ligado con la empresa mediante contrato para la formación, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo en los conocimientos propios de la actividad. Realizará las funciones y actividades del Auxiliar Florista.

5. Personal Auxiliar de Venta: Es aquel que con conocimientos generales de las flores y plantas de interior y exterior atenderá al público en la venta de las mismas o de objetos confeccionados. Tomará nota de los encargos, ya sea directamente o por teléfono. Sabrá preparar prendidos de flores en cajas para regalos y aplicará lazos, papeles y demás artículos para el acabado de los mismos. Cuida del recuento de la mercancía para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como de su etiquetado y orden de dicha mercancía. Asimismo podrá efectuar los cobros de mercancías o abonos a clientes, marcando estas operaciones en las cajas registradoras y controlando la salida de público a través de su zona de trabajo, en este caso realizará el conteo.

6. Mozo: Su principal cometido será el trabajo corporal o esfuerzo físico. Llevará a cabo la limpieza de envases del establecimiento, preparación de armazones, etc. Colaborará en el riego de plantaciones, embalajes, facturaciones y cobros. Participará en la limpieza del establecimiento. Atenderá el reparto.

7. Conductor de Vehículos: Provisto de carnet de conducir será apto para la conducción de vehículos mecánicos y reiterará los géneros y materiales de sus lugares de procedencia (mercado, estación, vivero, etc.) atenderá a la carga y descarga de los mismos, ya sea de origen o destino, y efectuará el reparto de los pedidos responsabilizándose de que llegue en perfecto estado a su destino la mercancía que transporte.

Cuando este personal no cubra la jornada con la misión específica de su denominación, podrá ser empleado el resto del tiempo en recados, cobros de facturas, acondicionamiento y preparación de géneros, materiales, etc.

8. Oficial de Mantenimiento de Instalaciones: Realizan trabajos de un oficio clásico. Son los encargados del mantenimiento y de las reparaciones en la empresa. Coordina a un equipo de personas si es necesario.

9. Auxiliar Mantenimiento de Instalaciones: Es el personal que con conocimientos suficientes ayuda al oficial.

Artículo 8. *Movilidad funcional.*

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, sólo podrá llevarse a cabo la movilidad funcional con los límites para la misma en lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, la movilidad funcional que pudiera producirse en sentido ascendente (funciones de categoría superior, en orden jerárquico) llevará aparejado el percibo de la diferencia salarial entre la categoría profesional de origen y la que efectivamente desempeñe.

No obstante, aquellos centros de trabajo que por su tamaño tenga menos de diez trabajadores, todo el personal de categorías precedentes, cuando sea requerido, colaborará en función de carga y descarga del género o material que se reciba o expida, o cualquier otra labor de categoría inferior.

Artículo 9. *Ascensos.*

Los ascensos de todo el personal técnico y administrativo se estarán a lo dispuesto en la legislación laboral de tipo general.

Respecto a las profesiones de oficio, el Oficial Mayor se considerará cargo de confianza y, por tanto, de libre designación por las empresas.

A la categoría de Oficial Florista se ascenderá mediante prueba de aptitud por parte de la empresa entre los Auxiliares y/o los Ayudantes. En empresas de más de cincuenta trabajadores se dará conocimiento al Comité de Empresa de dicha prueba y éste podrá emitir informe sobre el ascenso a realizar.

A falta de personal apto de la misma empresa podrán ser cubiertas las vacantes de las categorías consignadas en el párrafo anterior con personal ajeno a la misma.

Artículo 10. *Períodos de prueba.*

El período de prueba será de sesenta días para el personal titulado y para las categorías de Maestro Florista, Oficial Mayor y Oficial Florista.

En caso de personal que se contrate para puestos directivos, el período de prueba será de seis meses.

Para el resto de las categorías el período de prueba será de un mes.

CAPÍTULO III

Contratación y empleo

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento. Igualmente se atenderán a las disposiciones legales vigentes, en cuanto a las formalidades y requisitos del contrato.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 11. *Modalidades contractuales.*

1. Contrato a tiempo parcial.—Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre.

Se entenderá concertado a tiempo parcial cuando la prestación efectiva del trabajador contratado no es inferior a veinte horas a la semana u ochenta horas al mes, siendo en cómputo anual inferior al 77 por 100 de la jornada de trabajo anual establecida en el presente Convenio.

Los contratos realizados antes del Real Decreto Ley 15/1998 se convertirán en contratos a jornada completa quienes durante sesenta días hayan realizado ampliaciones de jornada.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencia ante nuevas contrataciones, para cubrir las vacantes que se produzcan en tiempo completo.

2. Contrato en prácticas.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a dos. La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será del 85 por 100 para el primer año y del 90 por 100 para el segundo, del salario del Convenio.

Los títulos objeto de este tipo de contrato son: Técnico de Grado Medio y de grado superior de Floristería, que ostenten el título expedido por una Escuela reconocida y homologada por el Ministerio de Educación. También el Auxiliar Florista o titulaciones equivalentes.

3. Contrato para la formación.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, pudiendo prorrogarse por períodos de seis meses hasta alcanzar el tope de tres años. El salario del trabajador en formación será del 75 por 100, 80 por 100 y 90 por 100 para el primero, segundo y tercer año respectivamente, del salario convenio.

El tiempo dedicado a formación teórica se realizará a lo largo de la vida del contrato y tendrá los requisitos legales a este efecto. De acuerdo con la naturaleza de este contrato, es susceptible de ser encuadrada en esta figura contractual la categoría de Ayudante Florista.

Al trabajador contratado bajo esta modalidad, no se le podrá hacer posteriormente un contrato de prácticas.

A la finalización del período máximo del contrato para la formación, las empresas se comprometen a transformar en indefinidos al 50 por 100 de los contratos para la formación, independientemente del compromiso global de empleo fijo.

4. Contrato eventual.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un tiempo inferior al máximo establecido se podrá prorrogar por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder en ningún caso el límite establecido.

5. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.—Las empresas podrán celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé la disposición adicional primera de la Ley 63/1997 («Boletín Oficial del Estado» de 30 de diciembre). A los efectos de lo dispuesto en el número 2, letra b) de dicha disposición adicional primera de la Ley 63/1997 podrán transformarse en cualquier momento en contratos para el fomento a la contratación indefinida, cualesquiera contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos.

6. Indemnizaciones.—El trabajador que se proponga causar baja voluntaria en la empresa, cualquiera que sea la duración de su contrato de trabajo, deberá comunicarlo a la Dirección de la misma con una antelación de quince días a la fecha en que haya de cesar sus servicios, excepto los Oficiales, Oficiales Mayores y Titulados de grado superior que han de avisar con una antelación de treinta días, dicha comunicación deberá realizarse por escrito. El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho a la Dirección de la Empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

En el caso de finalizaciones y/o extinciones de contrato, la empresa vendrá obligada asimismo a cumplir el preaviso previsto legalmente, el incumplimiento del mismo dará derecho al trabajador a percibir del salario un día por cada uno de retraso en el preaviso citado.

Si los contratos de duración determinada, una vez superado el período de prueba, se extinguiere por voluntad del empresario, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a un día de salario por mes trabajado, contado desde el inicio del contrato.

Artículo 12. *Empleo.*

Las partes conscientes de la necesidad no sólo de mantener sino de incrementar el trabajo estable, acuerdan establecer para todas las empresas afectadas por el presente Convenio y que tengan una plantilla con quince o más trabajadores la obligatoriedad de tener un 80 por 100 de trabajadores con contrato indefinido, y aquellas empresas que tengan menos de quince trabajadores tendrán un 70 por 100.

A efectos del seguimiento y control del compromiso adquirido las empresas facilitarán a la representación legal de los trabajadores trimestral relación de altas y bajas, así como la copia básica de los contratos suscritos durante ese período.

El criterio de transformación de contratos temporales a indefinidos será el siguiente:

- Mayor antigüedad total en la empresa.
- Contrato de mayor duración.

Artículo 13. *Empresas de Trabajo Temporal.*

No podrá utilizarse empresas de trabajo temporal en el supuesto de proceso de selección del personal.

No podrá hacerse uso de empresas de trabajo temporal para la cobertura de un puesto de trabajo que haya estado ocupado anteriormente por un contrato en la empresa usuaria mediante la modalidad contractual de eventual por circunstancias de la producción cuando ya se hubiera agotado el plazo máximo de los doce meses en un período de dieciocho, asimismo tampoco se podrá hacer uso de empresas de trabajo temporal, en el mismo supuesto anterior, cuando este puesto de trabajo hubiera sido ocupado, cualquiera que sea su modalidad contractual, por un período de nueve meses por una o varias ETTs de forma continua o discontinua.

En el supuesto que las empresas usuarias no alcancen el porcentaje de empleo fijo establecido en este Convenio, mientras persista esta situación, no podrán hacer uso de empresas de trabajo temporal. En el supuesto que las empresas incumplieran este precepto los trabajadores puestos a disposición tendrán el derecho a ser fijos en plantilla de la empresa usuaria.

Los trabajadores de ETT percibirán la retribución total establecida en el presente Convenio para el puesto de trabajo a desarrollar.

Las empresas afectadas por este Convenio no podrán tener un volumen de trabajadores provenientes de ETT superior al 10 por 100 de la plantilla habitual habida el año anterior (tanto fijos como eventuales).

Sólo se podrán contratar los servicios de ETT que apliquen a sus trabajadores el Convenio Estatal de ETT vigente en cada momento.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 14. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el salario base y los complementos del mismo.

Artículo 14.1. *Salario base.*

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador en función a su pertenencia a una de las categorías descritas en el presente Convenio.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo 14.2. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

Personales: En medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador. Tendrán las mismas características que el salario base, excepto que serán cantidades a título exclusivamente personal. Serán siempre consolidables.

Puesto de trabajo: Son aquéllos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y cuya percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 25 por 100 sobre el salario base de recargo a las horas realizadas entre las veintidós horas y las seis horas, independientemente del tiempo de trabajo efectuado en dicho período.

Complementos por calidad o cantidad del trabajo: Son aquéllos que percibe el trabajador por razón de una mayor calidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.

La implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad seguirá los trámites previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. *Salarios.*

Los salarios vigentes para el 2000, son los que se especifican en la tabla, anexo I, los cuales serán de aplicación con efectos del 1 de enero de 2000.

En el caso de que el IPC establecido por el INE u Organismo competente, registrara al 31 de diciembre de 2000 un incremento superior al 2 por 100, se efectuará una revisión, tan pronto se constate dicha circunstancia oficialmente, consistente en sumar el porcentaje de diferencia al incremento salarial del año siguiente.

Para el año 2001, el salario fijado en las tablas anexo I para el 2000, se incrementarán el porcentaje del IPC previsto por el Gobierno más un punto. Para el año 2002 el incremento será del IPC previsto por el Gobierno más un punto.

Los incrementos citados en los párrafos anteriores se aplicarán tanto al salario base, como a los complementos personales y de puesto de trabajo.

Cláusula de revisión salarial: En el supuesto de que el IPC real para los años 2001 y 2002 supere el IPC previsto por el Gobierno para cada uno de los años, una vez conocido dicho IPC real, se procederá a una revisión salarial incrementando todos los conceptos retributivos del Convenio en el mismo porcentaje que haya de diferencia entre ambos IPCs, con efectos retroactivos a 1 de enero de cada uno de los años.

Artículo 16. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a todos los trabajadores las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- Julio.
- Navidad.

Ambas pagas serán calculadas sobre salario Convenio, por importe de treinta días.

Asimismo, las empresas afectadas por este Convenio abonarán, a todos los trabajadores en concepto de beneficios, una paga equivalente a una de las pagas extraordinarias anteriormente citadas, la cual será abonada durante el primer trimestre del año.

Artículo 17. *Antigüedad.*

Se establece un plus de antigüedad para el 2000, según la tabla salarial que se adjunta como anexo II.

Para el 2001 y el 2002 se incrementará en la misma cuantía que el salario base.

Artículo 18. *Cláusula de descuelgue.*

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación, a tal efecto, se considerarán causas justificadas, entre otras, las siguientes:

1. Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo, se tendrá en cuenta las previsiones del año en curso.
2. Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:
 - a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio o una cantidad inferior a la mitad del capital social.
 - b) Por reducción del capital social por debajo del límite legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.
3. Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

Las empresas que pretendan descogarse del régimen salarial del Convenio deberán, en el plazo de treinta días siguientes a la publicación de aquel en el «Boletín Oficial del Estado», notificárselo por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores o a éstos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resul-

tados o, en su caso, informe de Auditores o Censores de Cuentas u otros documentos) que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de quince días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la Comisión Mixta del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de quince días, teniendo su decisión carácter vinculante.

El descuelgue, de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.

En caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido el período de descuelgue sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, éstos, o la Comisión Mixta están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto a todo ello, sigilo profesional.

CAPÍTULO V

Jornada

Artículo 19. *Distribución de la jornada.*

La jornada máxima anual será de 1.788 horas de trabajo efectivo, dentro de cual se establecerá un día al año de permiso retribuido, a disfrutar de común acuerdo.

El calendario laboral anual se negociará con el Delegado de Personal o Comité de Empresa si lo hubiere, entre los meses de noviembre-diciembre del año anterior al de su ejecución.

Por la peculiaridad de esta actividad artesana, sujeta a una producción discontinua, las empresas podrán establecer jornadas de trabajo flexible de cómputo anual, distribuidas por cada empresa con arreglo a las necesidades del servicio. Compensándose de este modo, las épocas de menos trabajo con las de mayor trabajo siempre que el horario establecido no exceda de las 1.788 horas anuales de trabajo efectivo fijadas, respetando lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones anteriores regirán tanto para jornadas diurnas como nocturnas. Tendrán la consideración de horas nocturnas las que se realicen entre las veintidós horas y las seis horas.

La jornada mínima ordinaria se establece en cinco horas y nueve como máximo. En las jornadas continuadas de cinco horas de duración el trabajador disfrutará de quince minutos de descanso con la misma y será a cuenta de la jornada.

En función de las características de la actividad y las referidas, las empresas podrán establecer la realización de la jornada laboral y prestación de servicios en domingos y festivos. Cuando el descanso semanal de cualquier trabajador coincida con alguna festividad o víspera de su disfrute, tendrá lugar al día siguiente hábil. Asimismo, se establece una retribución complementaria y compensatoria del tiempo trabajado en domingos y festivos, del 30 por 100 del salario ordinario.

Se podrá pactar con los representantes legales de los trabajadores o en su defecto con los trabajadores, una ampliación de la jornada para los días: 14 de febrero, 19 de marzo, día de la madre, 12 de octubre, 1 de noviembre y dos días más, sin exceder el límite anual de las 1.788 horas.

Sin perjuicio de lo anterior, los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero, festividades de Navidad, Año nuevo y Reyes, salvo en aquellas empresas que deban de prestar un servicio permanente, como el caso de los servicios funerarios, los trabajadores, salvo mutuo acuerdo con la empresa, no vendrán obligados a prestar servicios en dichos días.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos del cálculo se considerará horas extraordinarias el tiempo que exceda de la jornada laboral anual. Se abonarán con un incremento del 75 por 100 la hora ordinaria y 150 por 100 cuando se realicen en domingos y festivos, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se compensará preferentemente en descanso o bien en dinero.

Artículo 21. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio sin distinción de categorías laborales y que lleve al menos prestando sus servicios durante un

año en las empresas, disfrutará unas vacaciones retribuidas de treinta y un días naturales. Los trabajadores que cesen o ingresen dentro del año les corresponderá la parte proporcional al tiempo trabajado. La empresa de acuerdo con la representación legal de los trabajadores o en su defecto con los trabajadores y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, confeccionarán el calendario de vacaciones, debiendo estar comprendidas entre los siguientes meses:

Junio a septiembre, para aquellas empresas que tengan más de tres trabajadores.

Julio a septiembre, para aquellas empresas que tengan tres o menos de tres trabajadores.

El salario a percibir durante el período de disfrute de las vacaciones se calculará hallando el promedio de las cantidades o conceptos salariales, excluidos los extrasalariales, y horas extraordinarias, percibidas por el trabajador durante los seis meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha en que comenzó el disfrute del período vacacional.

En el caso de que iniciado el período de disfrute de las vacaciones, se produjera una baja médica oficial, por enfermedad o accidente, que obligase a la hospitalización del trabajador, el período vacacional quedará interrumpido, durante los días que durase exclusivamente la hospitalización, disfrutándose los días adicionales que ello genere, en función de las necesidades de la actividad de la empresa, bien a continuación de la conclusión de los treinta y un días naturales de vacación o bien en otra época dentro del año natural, para lo cual el trabajador deberá poner en conocimiento de la empresa y acreditar debidamente y con antelación suficiente, la baja y su hospitalización, para que la empresa pueda determinar el disfrute del período adicional que ello genere.

Artículo 22. *Licencias retribuidas.*

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos. Asimismo, tendrán derecho a estos permisos las parejas de hecho registradas y que hayan comunicado a la empresa su situación:

- Por matrimonio, quince días naturales.
- Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cinco días naturales si es fuera de la localidad donde resida el trabajador y a más de 200 kilómetros de ella, y tres días si es dentro de la localidad.
- Por nacimiento de hijo, tres días naturales, ampliable a dos o más si es fuera de la provincia.
- Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.
- Durante un día por traslado de domicilio.
- El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que debe concurrir el trabajador por estudios de Formación Profesional, Educación General Básica, Enseñanza Secundaria Obligatoria, BUP y Universitarios, con previo aviso y posterior justificación.
- Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado facultativo, cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

Artículo 23. *Excedencias.*

1. Excedencia voluntaria: La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La empresa concederá preceptivamente la excedencia voluntaria por tiempo no superior a un año, cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados, de orden familiar, terminación de estudios, etc.

A ningún efecto se computará el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación.

Al terminar la situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en igual o similar categoría a la suya. Se perderá el derecho al reingreso si no fuese solicitado por el interesado antes de expirar el plazo que le fue concedido.

2. Excedencia forzosa: Darán lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

- Nombramiento para cargo que haya de hacerse por Decreto, por designación o para cargo electivo. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos pasivos.

Los trabajadores que se encuentren en esta situación deberán solicitar el reingreso en el mes siguiente a sus ceses en el cargo.

b) Enfermedad. Los enfermos serán considerados en situación de excedencia forzosa transcurridos los doce meses o dieciocho meses, en el caso de prórroga por asistencia sanitaria de la Seguridad Social, hasta su declaración de incapacidad parcial permanente total para la profesión habitual, sin que tal situación suponga carga alguna para la empresa.

3. Excedencia por maternidad: En los supuestos contemplados para la mujer, en el artículo 46 apartado tres del Estatuto de los Trabajadores, la que solicite excedencia por maternidad, tendrá derecho a reincorporación automática al término de la excedencia, siempre que se cumplan los plazos legales de preaviso. Los empresarios podrán cubrir las vacantes producidas por la citada excedencia, mediante contratos de interinidad o temporales.

4. Excedencia por cuidados de familiares: Según la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de Formación Profesional durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y será computable a efectos de antigüedad.

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias

Artículo 24. *Indemnización por desplazamiento.*

Para todo el personal afectado por el presente Convenio y en consideración al coste de transporte y desplazamientos, y sin discriminación de provincias o localidades, las empresas pagarán a todos sus trabajadores 7.436 pesetas mensuales para el 2000, que sólo se devengará en los días y meses trabajados y por su carácter compensatorio e indemnizatorio del transporte y desplazamiento, no está sujeto a cotización de Seguridad Social.

Para los años 2001 y 2002 este plus tendrá el mismo incremento que el salario base.

Artículo 25. *Movilidad geográfica.*

Se entiende por traslado de cambio definitivo del lugar en la prestación de un servicio que lleve consigo un cambio de domicilio.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

1. Por solicitud del interesado formulada por escrito, previa aceptación de la Dirección de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. Por decisión de la Dirección de la Empresa en el caso de necesidades del servicio. Cuando existan razones organizativas o productivas que lo justifique, conforme a lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa podrá llevar a cabo el traslado del trabajador.

Autorizado el traslado, el trabajador tendrá garantizados todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro puedan establecerse.

En concepto de compensación de gastos, el trabajador percibirá previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Los de locomoción del interesado y familiares que con él convivan o de él dependan y los del transporte de mobiliario, ropa, enseres, etc.

El traslado anterior tendrá carácter voluntario para las trabajadoras embarazadas y los trabajadores/as con hijos menores de un año.

Tendrán prioridad de permanencia los trabajadores con cargas familiares.

Artículo 26. *Dietas.*

El importe que abonarán las empresas a sus trabajadores por el concepto de dieta y medias dietas será el siguiente:

Dieta/diaria: 5.000 pesetas.

Media dieta diaria: 2.000 pesetas.

La media dieta se devengará en aquellos desplazamientos que el trabajador deba efectuar, como consecuencia del trabajo, que obligue a realizar la comida o la cena fuera del domicilio o lugar habitual de efectuarla.

La dieta procederá cuando el trabajador sea desplazado a localidad distinta de la habitual de trabajo, donde radique su centro, viéndose obligado, por tal causa, a pernoctar fuera de su domicilio.

Las empresas podrán sustituir, a su elección, el abono de estas cantidades, por la del abono de los gastos realmente efectuados por el trabajador.

A los trabajadores que utilicen su vehículo para realizar trabajos de la empresa, ésta les abonará la cantidad por kilómetro, que en cada momento el Ministerio de Hacienda considere como desgravable por este concepto, estando fijada en la actualidad en 24 pesetas por kilómetro.

Queda excluido del régimen establecido en el párrafo anterior el personal cuya actividad principal se desarrolle habitualmente fuera del lugar de residencia, siempre y cuando en sus condiciones retributivas se haya contemplado ya la compensación de los gastos de desplazamiento y éste figure en las condiciones específicas pactadas en su contratación.

Artículo 27. *Servicio militar o prestación social sustitutoria.*

Todo trabajador durante el servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria, tendrá derecho a las pagas extraordinarias de julio y navidad, siempre y cuando lleve prestando al menos un año de servicio en la empresa.

Artículo 28. *Jubilación anticipada.*

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985 dictado en desarrollo del ANE y para el caso en que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las empresas afectadas por el presente Convenio, se obligan a sustituir a cada trabajador al amparo del citado Real Decreto, por otro trabajador desempleado, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Será necesario previamente a la iniciación de cualquier trámite, el acuerdo entre trabajador y empresa para poder acogerse a lo antes estipulado.

Artículo 29. *Uniformidad.*

Los trabajadores cuyas empresas les exijan utilizar un determinado tipo de vestido o calzado percibirán por parte de ésta anualmente dos de cada una de las prendas cuyo uso sea obligatorio.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberá entregarse la prenda usada. Al cesar el trabajador en la empresa deberá devolver las prendas que le fueron entregadas.

En el caso donde no se exija un determinado tipo de uniforme o calzado, el trabajador percibirá mensualmente 395 pesetas para ayuda de desgaste del suyo propio.

Artículo 30. *Descuento en compras.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a la adquisición de los productos, para su uso personal, puestos a la venta en sus empresas respectivas disfrutando de un descuento del 20 por 100 sobre el precio de venta al público.

Artículo 31. *Ayuda por defunción.*

Las empresas vienen obligadas a conceder dos mensualidades por fallecimiento del trabajador con un año de servicio en la empresa, con la totalidad de los haberes que realmente estuviera percibiendo en el momento de su fallecimiento.

En caso de muerte y gran invalidez del trabajador, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas o en su caso, la entidad aseguradora de este riesgo, abonarán al cónyuge «superstite» o a sus herederos, una indemnización en cuantía de 1.000.000 de pesetas.

La obligación de pago no nacerá hasta el momento en que la autoridad u organismo competente, reconozcan o declaren que la causa del fallecimiento o gran invalidez se debe considerar derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

La entrada en vigor de lo establecido en el presente artículo se producirá a partir de los tres meses de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo, con objeto de que las empresas puedan, si lo estiman conveniente, proceder al aseguramiento de esta obligación.

El trabajador podrá designar de forma expresa y fehaciente, cualquier otro beneficio distinto de los señalados en el primer párrafo.

Artículo 32. *Indemnización por jubilación.*

Las empresas abonarán, en concepto de indemnización por jubilación anticipada, a aquellos trabajadores que alcancen, al menos, una antigüedad de quince años, y se jubilen durante la vigencia del presente Convenio, de acuerdo con las siguientes condiciones y escala:

A los sesenta y tres años, con una antigüedad entre quince y treinta años: Cuatro mensualidades.

A los sesenta y tres años, con una antigüedad de más de treinta años: Cinco mensualidades.

A los sesenta y cuatro años, con una antigüedad entre quince y treinta años: Tres mensualidades.

A los sesenta y cuatro años, con una antigüedad de más de treinta años: Cuatro mensualidades.

A los sesenta y cinco años, con una antigüedad entre quince y treinta años: Una mensualidad.

A los sesenta y cinco años, con una antigüedad de más de treinta años: Dos mensualidades.

Artículo 33. *Derecho de reserva.*

En caso de detención de cualquier trabajador, hasta que exista sentencia firme, la empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido durante el referido período considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria, sin derecho, por tanto, a percepción alguna, perdiendo el derecho al reingreso en caso de sentencia condenatoria.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud

Artículo 34. *Incapacidad temporal.*

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuvieran establecidas las empresas comprendidas en este Convenio, en caso de enfermedad común o profesional y de accidente, sean o no de trabajo, se observarán las siguientes normas:

a) En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente, debidamente autorizados por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, pudiéndose prorrogar hasta dieciocho meses en los supuestos de ingresos en centro hospitalario y operación quirúrgica, mientras dure dicha hospitalización.

b) El personal en el caso de enfermedad común o accidente laboral que no tenga cumplido un período de cotización de ciento ochenta días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que le sea cubierto dicho período de carencia.

c) El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho que se le reserve la misma plaza que desempeñó antes de ser baja por enfermedad durante dieciocho meses, en el supuesto de que hubiese necesidad de acogerse a la prórroga de seis meses establecida en la Seguridad Social.

Avanzado este límite de dieciocho meses, quedará en situación de excedencia forzosa por enfermedad, con los derechos señalados en el artículo 23, punto 2, del presente Convenio.

Artículo 35. *Maternidad.*

La mujer embarazada, en caso de desarrollar trabajos previamente declarados como penosos o peligrosos para su embarazo, tendrá derecho

previa solicitud y justificación por el facultativo pertinente, a ocupar la primera vacante que produzca o permutar su puesto de trabajo por otro que no esté expuesto a los citados riesgos, dentro de la misma categoría o similar.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, según el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En lo referente al descanso por maternidad se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Permiso especial no retribuido: Los/as trabajadores/as podrán solicitar por escrito un permiso especial no retribuido de hasta dos meses a continuación y una vez finalizada la situación de baja por maternidad.

El permiso que concede y regula el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia de las mujeres trabajadoras con hijos menores de nueve meses, podrá disfrutarse fraccionado o no, a elección de la trabajadora, en jornada de mañana o de tarde.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de seis años o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La reducción será de forma ininterrumpida o continuada, siendo facultad del trabajador la elección de que, la reducción se lleve a efecto bien en la jornada de mañana, bien en la jornada de tarde.

Artículo 36. *Reconocimientos médicos.*

Las empresas podrán efectuar, anualmente un reconocimiento médico a sus trabajadores, con objeto de comprobar la capacidad y condiciones físicas para el desarrollo de su trabajo habitual, viniendo el trabajador obligado a realizar el mismo en la fecha y lugar que indique o fije la empresa.

Artículo 37. *Delegados de Prevención.*

Se estará a lo dispuesto en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, no obstante los Delegados de Prevención tendrán, aumentando su crédito horario mensual, las siguientes horas según el escalado:

En empresas de seis a diez trabajadores: Cinco horas.

En empresas de once a cuarenta y nueve trabajadores: Diez horas.

En empresas de cincuenta trabajadores en adelante: Veinticinco horas.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

La actividad sindical en las empresas afectadas por el presente Convenio, se atenderá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 38. *Delegados sindicales.*

Podrá establecerse un Delegado sindical en aquellas empresas de más de cien trabajadores. En caso de que así fuese, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Estos Delegados sindicales tendrán las atribuciones y las mismas garantías reconocidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores que los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal.

Artículo 39. *Tablón informativo.*

En los centros de trabajo con más de diez trabajadores, pondrán a disposición de las centrales sindicales y de los trabajadores un tablón

de anuncios con fines de información, sin que esto suponga interrupción de la jornada laboral. El tablón se situará de forma que, sin estar a la vista del público, sea de fácil localización para los trabajadores.

Artículo 40. *Horas sindicales.*

Las horas sindicales legalmente establecidas podrán ser acumuladas entre los miembros del Comité de Empresa, Delegados sindicales o Delegados de Personal. Los sindicatos con presencia en más de un centro de trabajo de una misma empresa, podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la empresa.

Los Delegados o miembros del Comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la respectiva Ley les reconozca a favor de otro u otros Delegados o miembros del Comité. Para que ello surta efecto, la cesión será presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes datos: Nombre del cedente o cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión.

Los Delegados sindicales, Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo anterior el último mes trabajado sin incidencia significativa de las horas sindicales.

Artículo 41. *Comité Intercentros.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas provincias, se constituirá un Comité Intercentros como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de trece, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa.

La designación del miembro del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

La composición del Comité Intercentros se comunicará al SMAC, publicándose en los tabloneros de anuncios.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

Artículo 42. *Comisión Paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, con sede en la Calle Miguel Ángel, número 13, Madrid.

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por cuatro representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo, y cuatro por las partes empresariales firmantes, todos ellos elegidos de entre los que hayan integrado las representaciones de la Comisión Deliberadora del Convenio. Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo en cinco días.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.
2. Realizará tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.

3. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo. El sometimiento y resolución de una materia por la Comisión Mixta eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitera la misma.

Disposición transitoria primera. *Formación Profesional.*

En cuanto al desarrollo en el ámbito sectorial del Acuerdo Nacional de Formación Continua se estará al Acuerdo Sectorial para el Comercio, suscrito en fecha 16 de abril de 1997, del que son organizaciones firmantes las partes firmantes de este Convenio.

Con referencia al régimen de permisos individuales de formación se estará a los criterios que elabore la Comisión Sectorial de Comercio.

Disposición transitoria segunda. *Prestación social complementaria.*

Los compromisos por pensiones del presente Convenio serán objeto de negociación por la Comisión Mixta en el plazo de cuatro meses a partir de la firma del mismo y antes de que acabe el año 2000.

En caso de que a fecha 1 de diciembre de 2000, las partes que suscriben este Convenio no hubieran llegado a acuerdo alguno, se comprometen a acudir al SIMA a efectos de realizar la mediación correspondiente para estos efectos.

Disposición final primera. *Prelación de normas.*

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de Comercio, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de tipo general.

Disposición final segunda. *Concurrencia de Convenios.*

En aquellas provincias donde no existan Convenios Colectivos en general o únicos de Comercio y con relación a los ámbitos funcional y territorial del presente Convenio, las empresas aplicarán aquel por el que vinieran rigiéndose con anterioridad, a fin de no romper la unidad de contratación existente.

Disposición final tercera.

Sólo a los efectos estadísticos y con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, las retribuciones anuales en el presente Convenio, se refieren a las jornadas anuales indicadas en el artículo 19 del presente Convenio.

Disposición final cuarta. *Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.*

Ratificar en su totalidad y sin condicionamiento alguno el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, así como su Reglamento de Aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional definido en el presente Acuerdo.

Este Acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma. Su vigencia se somete a la del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

ANEXO I

Tablas salariales

(1 de enero al 31 de diciembre de 2000)

	Pesetas
	<i>Cantidad mensual</i>
<i>Personal técnico</i>	
Técnicos titulados	130.829
Técnicos no titulados	101.707

	Pesetas		Pesetas
<i>Personal administrativo</i>			<i>Cantidad por día</i>
Jefe Administrativo	92.511	Oficial Florista	2.894
Oficial Administrativo	87.989	Auxiliar Florista	2.866
Auxiliar Administrativo	79.956	Ayudante Florista	2.841
Aspirante	72.454	Personal Auxiliar de Ventas	2.894
<i>Profesionales de oficio</i>		Mozo	2.768
Oficial Mayor	92.291	Conductor	2.894
Oficial de Mantenimiento de Instalaciones	101.707	Auxiliar de Mantenimiento	2.894

ANEXO II

Plus de antigüedad

(1 de enero al 31 de diciembre de 2000)

	0...2	2...6	6...10	10...14	14...18	18...22	22...26	26...30	30...34	34...38	38...42
Técnico titulado	—	1.516	5.305	9.094	12.885	16.675	20.464	24.254	28.041	31.834	35.625
Técnico no titulado	—	1.178	4.124	7.068	10.014	12.965	15.908	18.851	21.802	24.746	27.692
Jefe Administrativo	—	1.071	3.752	6.433	9.111	11.792	14.473	17.151	19.831	22.511	25.191
Oficial Administrativo	—	1.021	3.567	6.116	8.663	11.214	13.766	16.311	18.859	21.412	23.960
Auxiliar Administrativo	—	927	3.243	5.557	7.877	10.191	12.506	14.823	17.139	19.455	21.771
Aspirante Administrativo	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Oficial Mayor	—	1.021	3.572	6.123	8.676	11.181	13.777	16.328	18.881	21.431	23.983
Oficial de Mantenimiento	—	1.178	4.124	7.068	10.014	12.965	15.908	18.851	21.802	24.746	27.692
Oficial Florista	—	1.019	3.561	6.107	8.649	11.195	13.739	16.279	18.824	21.371	23.912
Auxiliar Florista	—	1.008	3.529	6.049	8.564	11.088	13.606	16.126	18.645	21.164	23.684
Ayudante Florista	—	997	3.495	5.989	8.481	10.975	13.474	15.973	18.466	20.961	23.456
Personal Auxiliar de Venta	—	1.019	3.561	6.107	8.649	11.195	13.739	16.279	18.824	21.371	23.912
Mozo	—	972	3.401	5.834	8.261	10.696	13.121	15.554	17.984	20.418	22.844
Conductor de Vehículos	—	1.019	3.561	6.107	8.649	11.195	13.739	16.279	18.824	21.371	23.912
Auxiliar de Mantenimiento	—	1.019	3.561	6.107	8.649	11.195	13.739	16.279	18.824	21.371	23.912

ANEXO III

Pagas extraordinarias 2000

(1 de enero al 31 de diciembre de 2000)

	0...2	2...6	6...10	10...14	14...18	18...22	22...26	26...30	30...34	34...38	38...42
Técnico titulado	130.695	132.347	138.136	140.371	143.715	147.505	151.295	155.084	158.871	162.665	166.455
Técnico no titulado	101.707	102.886	105.831	108.776	111.721	114.672	117.616	120.557	123.508	126.330	129.399
Jefe Administrativo	92.512	93.583	96.264	98.945	101.624	104.304	106.984	109.662	112.342	115.022	117.703
Oficial Administrativo	87.989	89.008	91.555	94.106	96.653	99.202	101.754	104.300	106.848	109.400	111.949
Auxiliar Administrativo	79.956	80.883	83.200	85.513	87.832	90.147	92.463	94.779	97.095	99.411	101.727
Aspirante Administrativo	72.454	72.454	72.454	72.454	72.454	72.454	72.454	72.454	72.454	72.454	72.454
Oficial Mayor	99.291	93.312	95.863	98.414	100.967	103.472	106.068	108.619	111.172	113.723	116.274
Oficial de Mantenimiento	101.707	102.886	105.831	108.776	111.721	114.672	117.616	120.557	123.508	126.330	129.399
Oficial Florista	86.841	87.858	90.401	92.946	95.488	98.034	100.580	103.119	105.654	108.211	110.752
Auxiliar Florista	86.027	87.045	89.565	92.085	94.601	97.121	99.643	102.163	104.682	107.201	109.721
Ayudante Florista	85.211	86.232	88.729	91.224	93.716	96.209	98.709	101.208	103.994	106.195	108.691
Personal Auxiliar de Venta	86.841	87.858	90.401	92.946	95.488	98.034	100.580	103.119	105.664	108.211	110.752
Mozo	83.025	83.999	86.428	88.861	91.289	93.722	96.149	98.580	101.012	103.444	105.873
Conductor de Vehículos	86.841	87.858	90.401	92.946	95.488	98.034	100.580	103.119	105.664	108.211	110.752
Auxiliar de Mantenimiento	86.841	87.858	90.401	92.946	95.488	98.034	100.580	103.119	105.664	108.211	110.752