

4161

RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para la Industria de las Granjas Avícolas y otros Animales.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Industria de las Granjas Avícolas y otros Animales (código de Convenio número 9902415), que fue suscrito con fecha 16 de octubre de 2000, de una parte, por las Asociaciones Empresariales ASEPRHU y ANPP, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las Organizaciones sindicales UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, 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 depósitos 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, 9 de febrero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo y mantener un marco de relaciones armónicas entre empresas y trabajadores.

El presente Convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical con la lógica excepción para el sexo femenino de los derechos inherentes a la maternidad.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente Convenio regirán en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Se regirán por el presente Convenio las empresas que desarrollen las actividades siguientes:

1. Las que se dediquen a la reproducción mediante el empleo de incubadoras, propias o ajenas, que vendan polluelos recién nacidos, cualquiera que sea su capacidad.

2. Las granjas reproductoras que se dediquen a la cría y explotación de aves de razas o cruces definidos y cuya producción de huevos para incubar polluelos y padres reproductores se destinen a abastecer y poblar las instalaciones de otras granjas o explotaciones avícolas rurales.

3. Las que se dediquen a la venta de huevos fértiles para incubar mediante la utilización de agentes o cualquiera otra manifestación comercial ordinaria.

4. Las salas de incubación industriales que se dediquen a la compra de huevos fértiles y a la venta, bien sea a comisión o por cuenta propia, de los polluelos nacidos en sus instalaciones.

5. Las explotaciones en naves o locales destinados a la producción, clasificación y transformación de huevos o crianza de pollos.

6. Las explotaciones dedicadas a cría, recría, reproducción y engorde de ganado de cualquier especie, siempre que no se rijan por otro Convenio Colectivo. Las alusiones que se hacen en este Convenio a las aves deben interpretarse con criterio de amplitud comprensivo de la explotación de cualquier tipo de animales.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas cuyas actividades estén comprendidas entre las descritas en el ámbito funcional con única excepción del personal de alta dirección siendo, por tanto, de aplicación como derecho supletorio en lo no previsto en el contrato individual de trabajo: Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, y Estatuto de los Trabajadores a los representantes de comercio.

Artículo 5. *Concurrencia de Convenios.*

En cuanto a la concurrencia de Convenios se estará a lo dispuesto en la normativa legal y vigente en cada momento. Asimismo, en los ámbitos inferiores podrán adaptarse o adecuarse a las especificidades de cada caso, las condiciones generales aquí pactadas.

Artículo 6. *Ámbito temporal.*

El Convenio iniciará su vigencia con efectos referidos al día 1 de enero de 2000, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siendo su duración por tres años y por el período comprendido entre esta fecha y el 31 de diciembre de 2002, salvo en relación con la jornada de trabajo prevista en el artículo 9 que se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2003.

El Convenio se prorrogará tácitamente por sucesivos períodos anuales si ninguna de la partes firmantes lo denuncia con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

Las mejoras pactadas en este Convenio tomadas en su conjunto y en cómputo anual se establecen sin perjuicio de las que en Convenios, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas nacionalidades, regiones y provincias, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a los pactos convenidos, las cuales subsistirán para aquellos trabajadores que las viniesen disfrutando y en centros de trabajo y empresas que, asimismo, las tuviesen reconocidas.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo cualquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia.

Las disposiciones legales que impliquen una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquéllos en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de éste, debiendo entenderse, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Facultad de dirección.*

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistemas de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajos a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. La modificación de las condiciones establecidas en los Convenios Colectivos regulados en el título III del Estatuto de los Trabajadores sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b), c), d) y e) del apartado anterior.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivos a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo, las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

- a) Diez trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
- b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1.º del Estatuto de los Trabajadores, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité o Comités de Empresa, de los Delegados de Personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo, jornada laboral, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 9. *Jornada laboral.*

La jornada laboral pactada durante la vigencia del presente Convenio, será la de mil ochocientas doce horas de trabajo efectivo en conjunto anual para el año 2000, mil ochocientas cuatro horas de trabajo efectivo en conjunto anual para el año 2001 y de mil setecientas noventa y seis horas de trabajo efectivo en conjunto anual para el año 2002, y mil setecientas ochenta y ocho horas para el año 2003.

Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo, en los supuestos de jornada continuada, se establecerá un período de descanso no inferior a quince minutos. El tiempo de descanso en jornada continuada previsto anteriormente se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando, por acuerdo individual o colectivo entre empresarios y trabajadores, así esté establecido o se establezca.

Debido al carácter perecedero de la materia prima y del producto, será facultad privativa de la empresa la organización en los centros de trabajo en las jornadas más convenientes, estableciendo a tales efectos los horarios y turnos de trabajo. Tanto para establecer horarios y turnos como para la modificación de los mismos se deberá negociar y acordar con el Comité de empresa o Delegados de Personal dicha modificación.

Artículo 10. *Control de presencia.*

Las horas señaladas en los horarios de trabajo como de comienzo de jornada deberán ser en condiciones de realizar el trabajo efectivo, es decir, con ropas, herramientas y demás útiles, y en el puesto de trabajo, de la misma manera se procederá al finalizar la jornada.

Se entiende que a estos efectos el tiempo necesario para recoger y limpiar las herramientas se considera tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 11. Prolongación de jornada, horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Reducción.

2. Horas extraordinarias por fuerza mayor: Dadas las especiales características de la actividad avícola, cuando concurran causas de fuerza mayor, tales como retraso en el desembarco de aves, problemas de tipo patológico o preventivo, así como retrasos en nacimiento de pollitos, se prolongará la jornada de trabajo hasta acabar con las tareas citadas en cuyo supuesto de exceso de jornada se abonará como horas extraordinarias.

3. Horas extraordinarias necesarias para pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, previsión de siniestros y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate. Todo ello siempre que no sea posible atender aquellas necesidades por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas por la Ley.

De la realización de horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las previstas en el punto 3, se informarán mensualmente por la dirección de la empresa al Comité o Delegado de Personal.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y ochenta al año, salvo lo previsto en los números 1, 2 y 3 del presente artículo.

Trabajador y empresa, de común acuerdo, en cada caso concreto, podrán compensar por tiempo de descanso las horas extraordinarias realizadas, a razón de dos horas ordinarias por cada una de las extraordinarias realizadas, por jornadas media o completa. Los descansos procedentes de la presente deberán ponerse en conocimiento de la empresa, al menos, con quince días de antelación a su disfrute.

Artículo 12. *Jornada de transporte.*

Dada la naturaleza perecedera de la materia transportada, el personal relacionado con el transporte podrá prolongar la jornada laboral en deter-

minados casos, hasta cincuenta horas semanales garantizando además del tiempo necesario para las comidas, el del descanso habitual.

Dada, igualmente, la dificultad de determinar las horas efectivamente trabajadas fuera del centro de trabajo, la jornada se negociará en cada caso.

Las prolongaciones de jornada de personal de transporte se compensarán de acuerdo entre las partes, mediante incentivos y horas extraordinarias, a concertar en cada caso, en función de los kilómetros recorridos, categoría del vehículo, horas repartidas, aves y productos repartidos y otros conceptos, pudiéndose utilizar como módulos uno de ellos, varios o todos. Estos incentivos, cuando existan, suplirán el importe de las horas extraordinarias.

Artículo 13. *Excepción del descanso dominical.*

Las empresas comprendidas en el ámbito funcional de este convenio están excluidas de la legislación vigente sobre descanso dominical.

No obstante los trabajadores disfrutarán de 26 domingos de descanso al año y vendrán obligados a trabajar los 26 domingos restantes, no pudiendo realizar trabajos en más de tres domingos consecutivos. No regirá esta regla en aquellos casos en que por acuerdo entre las partes se pacte una rotación diferente.

Artículo 14. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de un período de vacaciones consistentes en veintiséis días laborables al año. Se entenderán laborables, a estos efectos, los sábados que no sean oficialmente festivos, aunque, de hecho, no se viniera trabajando en dichos días.

El personal que ingresase en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

El período de vacaciones no podrá sustituirse por compensación económica ni ser acumulado de un año a otro, distribuyéndose desde Semana Santa hasta finalizadas las fiestas navideñas, salvo pacto en contrario entre trabajadores y empresa.

El cuadro de distribución de las vacaciones deberá confeccionarse de acuerdo con las necesidades del servicio y con una antelación de, al menos, dos meses de su inicio. El más antiguo tendrá preferencia sobre el más moderno en caso de discrepancias sobre el período de disfrute, pero una vez el más antiguo haya hecho uso de su derecho, al siguiente año, cederá su primacía al que le siguiera en antigüedad, procediéndose de modo rotativo en las siguientes vacaciones. En cualquier caso las discrepancias sobre el disfrute de las vacaciones serán resueltas por los Juzgados de lo Social.

La empresa pagará la mensualidad pendiente de pago al comienzo de las mismas.

CAPÍTULO IV

Excedencias y licencias

Artículo 15. *Excedencias.*

Se reconocen dos clases, la voluntaria y la forzosa.

Ninguna de estas clases da derecho a retribución en tanto el excedente no se reincorpore al servicio.

Podrán solicitar excedencia voluntaria todos los trabajadores que lleven, al menos, un año al servicio de la empresa, siempre que no se vayan a dedicar a otro trabajo ni por cuenta propia ni ajena o actividades del mismo sector.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación, y serán atendidas dentro de las necesidades demostrables del servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a un año ni superior a cinco años. A ningún efecto se computará el tiempo de la misma. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cumplir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Se perderá el derecho al reingreso en la empresa si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

El reingreso tendrá lugar cuando se produzca la primera vacante en su categoría.

En el caso de que el motivo de la excedencia sea la atención a familiares de primer grado gravemente enfermos o para una mejor atención de la prole por la madre trabajadora, cuando la excedencia obligatoria le haya caducado, se podrá optar por reingresar en una categoría similar o inferior.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

1. Nombramiento de cargo público que haya de hacerse bien por decreto, bien de carácter electivo.
2. Ejercicio de cargos selectivos en las centrales sindicales, en la Seguridad Social u organismo de la Administración, que por su dedicación al mismo, hagan imposible la asistencia al trabajo.
3. Desde el día siguiente al último en que haya cobrado prestación por incapacidad transitoria y por el plazo de duración de la invalidez provisional.
4. Servicio militar obligatorio o el voluntario para anticipar su cumplimiento por el tiempo mínimo de duración del mismo, y dos meses más a contar desde la fecha de licenciamiento.
5. La excedencia solicitada y concedida al trabajador en razón a atención de la prole.

La reincorporación del trabajador fijo, procedente de una excedencia forzosa determinará el cese automático del interino que hubiera sido contratado para sustituirle, pero éste deberá ser avisado al menos con quince días de antelación y gozará de preferencia para el ingreso en la empresa. La reincorporación se efectuará a los quince días de haberlo solicitado.

Artículo 16. *Licencias.*

Avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente todo el personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas en los casos que a continuación se indican:

- a) Por el tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante tres días, que podrán ampliarse un día más por cada 100 kilómetros de distancia si el trabajador tuviera necesidad de desplazarse fuera de su residencia y con un límite de cinco días, en los casos de alumbramiento de esposa o enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos, ya sean consanguíneos o afines. A los efectos anteriores, se entenderá en todo caso como enfermedad grave aquella que precise hospitalización o intervención quirúrgica.
- c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente. 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 apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Un día para asistir al matrimonio de los padres, hijos o hermanos. A los efectos del presente Convenio se considerarán situaciones matrimoniales y familiares, aun no existiendo matrimonio canónico o civil, aquellas situaciones de carácter estable comprobado.

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

CAPÍTULO V

Seguridad y salud laboral

Artículo 17. *Seguridad y salud laboral.*

En todo lo relativo a seguridad y salud laboral las empresas afectadas por este Convenio aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Profesionales y Reglamentos de Desarrollo, así como el resto de Reglamentos de especial aplicación a la actividad específica de la empresa. En todo caso se evitará la permanencia de trabajadoras embarazadas en trabajos tóxicos y peligrosos.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria de salud laboral.

Artículo 18. *Prendas y equipos de trabajo.*

Las empresas entregarán al personal de producción dos juegos completos de prendas de trabajo, compuesto de mono, camisa, gorra o pañuelo de cabeza, calzado adecuado y delantal en sala de incubación, así como prenda de abrigo para los trabajadores que deban entrar por razones de

trabajo en cámaras frigoríficas que permanezcan en temperatura que así lo aconseje, y en los centros de trabajo en las provincias que las temperaturas invernales lo precisen. La entrega de prendas se hará en octubre.

En todo caso los trabajadores responderán del mal uso de las prendas y herramientas que se les entregue.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 19. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas del salario base y los complementos que se detallan y corresponden a la jornada normal que se detalla en el artículo 9.

Los complementos aludidos son:

Personales: Antigüedad.

De puesto de trabajo: Nocturnidad y penosidad.

De vencimiento periódico: Pagas extraordinarias.

Plus de asistencia.

Horas extraordinarias, en su caso.

Artículo 20. *Salario base.*

El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en la tabla del anexo I para cada una de las categorías.

Artículo 21. *Antigüedad.*

Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán en concepto de antigüedad de un complemento periódico por el tiempo de servicios prestados en la empresa desde la fecha de ingreso en ella, consistentes en un 2 por 100 anual calculados y siempre sobre los salarios base vigentes en cada momento y tendrán un límite máximo del 50 por 100. Una vez devengados tales aumentos, aun cuando se adicione al salario base, no podrán tomarse en consideración para el cálculo de posteriores aumentos por años de servicio.

Artículo 22. *Complemento de nocturnidad.*

El complemento de nocturnidad durante la vigencia del presente Convenio será el 25 por 100 del salario base.

Tendrán derecho a la percepción del citado complemento, aquellos trabajadores que trabajen más de cuatro horas de su jornada en el período comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Aquellos trabajadores que realicen menos de cuatro horas en jornada nocturna percibirán el complemento de nocturnidad en proporción al tiempo trabajado.

Se excluyen del percibo del expresado suplemento, el personal de guardería y vigilancia que realice su función durante la noche y aquellos contratados expresamente para trabajos de jornada nocturna, así como recuperaciones correspondientes.

Artículo 23. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

Se establecen tres pagas extraordinarias por un importe cada una de ellas de treinta días de salario base y antigüedad, las cuales se percibirán, respectivamente, dentro de los diez últimos días de junio, antes del 22 de diciembre y dentro de la primera quincena de marzo del año siguiente a cuyo ejercicio corresponde.

Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones en razón al tiempo de servicios, computándose las fracciones de mes como complementos. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores de campaña, eventuales o interinos.

El personal con jornada reducida o que trabaje por horas percibirá la gratificación en proporción al tiempo trabajado.

Los trabajadores en situación de baja por enfermedad, accidente o licencia percibirán las gratificaciones extraordinarias en la parte que les corresponda como si estuviesen en activo a estos efectos, siempre que se cumplan las condiciones establecidas.

En las gratificaciones extraordinarias no se devengará la parte proporcional a la falta de asistencia injustificada.

Artículo 24. *Pago de haberes.*

El pago de los haberes se efectuará de acuerdo con lo que señale la Ley. Será obligatorio en el momento del pago la entrega de la hoja salarial.

No obstante, y por motivos excepcionales, la hoja salarial justificativa del pago efectuado, se podrá entregar al trabajador dentro de los quince días siguientes al pago.

En aquellas empresas de menos de 50 trabajadores siempre que haya acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, en su caso, el pago se efectuará mediante cheque, talón nominativo o transferencia bancaria, pero en este último caso, el abono de cuenta corriente o libreta del trabajador, se producirán en la fecha habitual de pago.

CAPÍTULO VII

Contratación, ingresos, ascensos y ceses

Artículo 25. *Contratación.*

La contratación de personal a que se refiere el artículo 4º del presente convenio, se hará por escrito y todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, suspensión y extinción de los contratos, se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las particularidades que se citan a continuación:

A) Contratos formativos.

a) Contrato de trabajo en prácticas:

Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales, reflejados en el anexo V.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, las partes podrán acordar prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato los dos años.

La retribución del trabajador será el 70 y 80 por 100 durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

b) Contratos para la formación:

Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales, reflejadas en el anexo V.

La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En el supuesto de contrataciones inferiores a tres años se podrán acordar prórrogas por períodos mínimos de seis meses sin exceder los tres años.

La retribución del trabajador será el 70, 75 y 85 por 100 durante el primero, segundo y tercer año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

B) Contratos de duración determinada.

Por ello acuerdan:

a) Contrato para la realización de obra o servicio determinado:

Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos que se determinan seguidamente:

Construcción, ampliación, rehabilitación de obras en general.

Montaje, puesta en marcha y reparación de:

Maquinaria y equipos.

Elementos de transporte

Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y servicios, tales como:

Centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo.

Nueva línea de producción.

Control de calidad.

Investigación y desarrollo.

Nuevo producto o servicio.

Estudios de mercado y realización de encuestas.

Publicidad.

Apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.

Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

Otras actividades, que por analogía, sean equiparables a las anteriores.

b) Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos:

La utilización de este tipo de contrato deberá tener carácter causal, con la definición de criterios y condiciones para su eventual utilización.

La duración máxima de estos contratos será de 13.5 meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se conciertan por menos de 13.5 meses, pueden ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados, los 13.5 meses, y efectuarse dentro del período de dieciocho meses del límite máximo.

A su finalización, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida regulados en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997.

Artículo 26. *Período de prueba.*

El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable siempre que se concierte con escrito, según la índole de la labor a realizar, con arreglo a las siguientes escalas:

Técnicos titulados: Seis meses.
Personal no cualificado: Un mes.
Resto del personal: Tres meses.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba, si así fuera pactado.

Durante los períodos que se señalan, tanto el trabajador como la empresa, podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

El trabajador disfrutará durante el período de prueba de la retribución que corresponda a la categoría profesional del trabajo en el que se haya clasificado. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

Superado el período de prueba el trabajador pasará a depender de la empresa con la categoría que corresponda en cada caso.

Artículo 27. *Ascensos.*

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones y con las excepciones que luego se señalan, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan en los artículos siguientes:

Personal técnico: Las vacantes de personal técnico se cubrirán libremente en razón a los títulos correspondientes a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante.

Personal administrativo: Las vacantes de personal administrativo se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:

- Las vacantes de Jefes administrativos de primera serán cubiertas por el personal de la empresa o ajena a ella, libremente designado por ésta.
- Las restantes vacantes de personal administrativo serán provistas mediante antigüedad, previo examen de aptitud, entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior. Queda exceptuado el puesto de Cajero, que será cubierto libremente por la empresa.

Personal comercial: Las vacantes de personal comercial se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:

- Las vacantes de Jefes de Compras o Ventas y de Delegado o Agentes de Compras o Ventas se proveerán libremente por la empresa.
- Las vacantes de Repartidores y Ayudantes se cubrirán de igual manera que las del personal obrero.

Los Ayudantes podrán ascender a categoría superior si a los tres años de permanencia en la categoría demuestran la formación y el conocimiento necesario para ello.

Personal subalterno: El Conserje será nombrado libremente por la empresa entre los Porteros y Ordenanzas. Las plazas de estas últimas categorías se proveerán preferentemente dentro de la empresa entre sus trabajadores que hayan sufrido accidente o alguna incapacidad y no tengan derecho a subsidio. El restante personal de esta categoría será de libre elección de la empresa entre el personal que solicite las plazas vacantes, y de no existir solicitudes, entre el personal ajeno a la empresa.

Personal obrero: Las vacantes de este grupo se cubrirán por antigüedad dentro de cada especialidad, entre el personal de la categoría inmediata inferior y siempre que aquel a quien le corresponda sea declarado apto en la prueba eminentemente práctica a que se le someta. A la falta de personal apto, se cubrirán con personal ajeno a la empresa.

Cuando las plazas a cubrir correspondan a prueba de aptitud, las empresas anunciarán, en sus respectivos centros de trabajo, con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de celebración de la prueba. Las vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios, programa a desarrollar, condiciones que se requieren para aspirar a ellas, forma de su celebración, méritos, títulos, diplomas u otros requisitos que juzguen preferentes, en orden a acreditar la capacidad profesional de los interesados. Todos los extremos citados, excepto las vacantes y la fecha de las pruebas podrán incluirse, con carácter general en el Reglamento de Régimen Interior de la empresa.

Tribunales de calificación: Los Tribunales que juzgarán el concurso—o posición o prueba de aptitud, para ingresos y ascensos, estarán presididos por la persona que designe la Dirección de la empresa y formarán parte de la misma dos Vocales, en representación del personal, los que habrán de ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse.

Artículo 28. *Ceses.*

Los trabajadores que cesen voluntariamente al servicio de las empresas vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, cumpliendo como mínimo los siguientes plazos de preaviso:

Personal técnico, administrativo y comercial: Un mes.
Personal subalterno y obreros: Ocho días.

En caso contrario, perderá como sanción un día de salario por cada día de retraso en el aviso de la liquidación que se practique o hasta donde alcance ésta.

Artículo 29. *Movilidad funcional y geográfica.*

En la movilidad funcional y geográfica se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, pero los trabajadores residentes en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa podrán concertar permuta de sus puestos de trabajo.

CAPÍTULO VIII

Plantillas, escalafón y categorías

Artículo 30. *Plantillas y escalafones.*

Todas las empresas vienen obligadas a confeccionar las plantillas de su personal fijo señalando el número total de sus trabajadores que comprende cada categoría profesional con la separación y especificación por grupos y subgrupos.

Dentro de la plantilla inicial y sucesivas, las empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan, sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía de acceso: Se confeccionará como mínimo cada dos años y no tendrá efecto alguno contrario la situación y derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores que formen parte de la empresa.

En las plantillas del personal administrativo los Oficiales de primera, los de segunda y los auxiliares guardarán entre sí la proporción 20, 30 y 50 por 100, respectivamente.

En las plantillas del personal obrero el número de ayudantes será como máximo del 60 por 100 del total.

Todas las empresas acondicionarán, con carácter único o por centros de trabajo, los escalafones de su personal en el que, como mínimo deberán figurar los siguientes datos correspondientes a cada uno de los trabajadores fijos:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso en la empresa.
- Categoría profesional a la que está adscrita.
- Fecha de nombramiento y promoción a esta categoría.
- Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad.
- Número de orden.

El orden de cada trabajador en los escalafones vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional dentro del grupo

o subgrupo de que se trate. En caso de igualdad decidirá la antigüedad en la empresa, y si ésta fuese la misma, la mayor edad del trabajador.

Anualmente las empresas publicarán los escalafones para conocimiento del personal quien tendrá un plazo de treinta días, a partir de dicha publicación, para reclamar ante la empresa sobre la situación que en el mismo se le haya asignado. En caso de serle denegada la reclamación podrá acudir en el plazo de quince días ante la jurisdicción de trabajo.

Si la empresa no contestase en plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador a la que se hace referencia en el párrafo anterior se entiende que accede a la solicitud formulada.

Artículo 31. *Definición de categorías profesionales.*

GRUPO A) PERSONAL TÉCNICO

1. **Técnicos Titulados superiores.** Son los que poseyendo un título profesional oficial, de carácter universitario, o de Escuela Técnica Superior, realizan en las empresas funciones propias de su profesión y son retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o a tanto alzado y sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en su profesión respectiva cuando sean contratados por la empresa en razón a su título profesional.

2. **Técnicos Titulados medios.** Son los que poseyendo un título profesional oficial de grado medio realizan en las empresas funciones propias de su profesión y son retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o a tanto alzado y sin sujeción por consiguiente, a la escala habitual de honorarios de su profesión respectiva, siendo contratados por las industrias en razón de su título profesional.

3. **Técnicos Diplomados.** Son aquellos que, poseyendo diploma expedido por Institutos u otros Organismos, llevan a cabo, dentro de la industria, funciones específicas para las que han sido contratados en virtud de su diploma.

4. **Técnicos no titulados.** Comprende esta categoría el personal técnico que sin necesidad de título oficial por no requerirlo el trabajo que realicen y no ser legalmente necesario, se dedican a la realización de las funciones propias de sus conocimientos especiales.

Dentro de esta categoría se incluirán:

4.1 **Encargados:** Son los que con capacidad profesional suficiente y a las órdenes del empresario o del técnico, con mando sobre el personal obrero dirigen y vigilan los trabajos, siendo responsables de la forma de su ejecución y de la disciplina del referido personal.

4.2 **Auxiliares de laboratorio:** Son los que en el laboratorio realizan funciones carentes de responsabilidad técnica, ayudando a sus superiores en trabajos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

GRUPO B) EMPLEADOS

1. *Empleados administrativos*

1.1 **Jefe de primera:** Son los empleados que provistos o no de poderes llevan la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas, imprimiéndoles unidad, dirigiendo y distribuyendo el trabajo.

1.2 **Jefes de segunda:** Son los empleados provistos o no de poder limitado que a las órdenes del Jefe de primera, si lo hubiere, realizan trabajos de superior categoría que los Oficiales, estando encargados de orientar o dar unidad a la sección o dependencia que dirigen, así como a distribuir los trabajos entre el personal que de él dependen.

1.3 **Oficiales de primera:** Son los empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad —con o sin otros empleados a sus órdenes— y que realizan en particular algunas de las siguientes funciones: Cajero de cobros y pagos, sin firma ni fianza; estadística; transcripción en libros de cuenta corriente, diario, mayor y corresponsables; redacción y correspondencia con iniciativa propia y otros análogos.

Se incluirán dentro de esta categoría los Programadores de ordenadores en trabajos de informática, en equipos clásicos de mecanización de ordenadores electrónicos.

1.4 **Oficiales de segunda:** Son los empleados que con iniciativa efectuando determinadas funciones de contabilidad, caja y coadyuvantes de las mismas, transcripción de libros auxiliares, correspondencia, organización de archivos o ficheros, redacción de facturas, seguros sociales, expedientes y demás trabajos similares. Figurarán en esta categoría los taquígrafos.

Se incluirán en esta categoría los operadores de máquinas clásicas y verificadores así como perforistas.

1.5 **Auxiliares:** Son aquellos empleados mayores de dieciocho años que se dedican, dentro de las oficinas, a operaciones elementales administrativas y, en general a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de aquéllas. En esta categoría se comprende a los Mecanógrafos de ambos sexos. Podrán, asimismo, realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar pesos y comprobar existencias.

Se incluirán en esta categoría profesional las telefonistas, así como aquellos empleados que realicen trabajos elementales y auxiliares relacionados con los ordenadores o máquinas clásicas de mecanización.

1.6 **Aspirantes:** Se entenderá por tales los empleados que con menos de dieciocho años trabajen en labores propias de oficina, dispuestos a iniciarse en labores peculiares de ésta. Los aspirantes al cumplir la edad de dieciocho años en su trabajo en la misma empresa, pasarán automáticamente a ostentar la categoría de Auxiliar administrativo.

2. *Empleados comerciales*

2.1 **Jefes de compras o ventas:** Son los empleados que, con o sin vehículo de la empresa, recorren las zonas o regiones que se le indican, al objeto de controlar, vigilar y animar la gestión comercial de Corredores, Repartidores y otros agentes o representantes, así como visitar clientes, promover compras o ventas, gestionar cobros de operaciones morosas o cualquier otra misión que directamente se le encomiende relacionada con la venta y distribución de los productos de la empresa. Cuando permanezca en el puesto de trabajo podrá emplearse en tareas de estadística, controles diversos o trabajos similares. Esta categoría tendrá asimilación a Jefe de primera Administrativo.

2.2 **Delegados o Agentes de compras o ventas:** Son los empleados que con conocimientos prácticos en la materia, iniciativa y responsabilidad realizan las compras o ventas que se les encomiende. Estarán asimilados a Oficial de primera administrativo.

2.3 **Repartidores:** Son los trabajadores que tienen como función principal realizar las distribuciones y entregas de productos a los clientes de la empresa, toman nota de los pedidos que éstos hagan y se hacen cargo del cobro y liquidación de las ventas al contado que se les encomiende. Realizará la carga y descarga del vehículo que se le asigne, pudiendo ser conductor del mismo, en cuyo caso cuidará de su conservación, limpieza y buena presentación. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se podrá destinar a otros cometidos en la empresa. Se asimilarán a Oficial de primera de Oficios varios.

2.4 **Ayudantes de Repartidor:** Son los que a las órdenes del Repartidor ayudan al mismo en su cometido. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se podrán destinar a otros cometidos adecuados en la empresa. Se asimilarán a Ayudante del personal obrero.

GRUPO C) SUBALTERNOS

1. **Conserje:** Son los que tienen a su cargo la vigilancia y disciplina de personal que realiza funciones subalternas.

2. **Almaceneros:** Son los subalternos responsables de despachar los pedidos en los almacenes, de recibir las mercancías y distribuirlas convenientemente para que no experimenten demérito en su almacenamiento y sean de fácil colocación, así como registrar en los libros o fichas el movimiento que haya habido durante la jornada y decretar los aprovisionamientos.

3. **Mozos de almacén:** Son los que, a las órdenes del Almacenero, ayudan a éste en las funciones propias de su cargo.

4. **Cobradores:** Son los subalternos mayores de edad que tienen como ocupación habitual la realización de cobros y pagos, fuera del centro de trabajo por cuenta y orden de la empresa.

5. **Pesadores o Basculeros:** Son los operarios que tienen como única misión pesar y registrar en los libros o partes correspondientes a las operaciones acaecidas durante el día en las pesadas que les hayan sido encargadas.

6. **Guardas o Vigilantes nocturnos:** Son los que tienen como única misión funciones de orden y vigilancia, careciendo del título de Vigilante jurado de industria y comercio, cuidando, principalmente, el acceso a la granja del personal extraño a la misma.

7. **Porteros:** Son los que recibiendo instrucciones de sus superiores cuidan los accesos a la fábrica o despachos, realizan funciones de custodia y vigilancia.

8. **Ordenanzas:** Son los subalternos cuya misión consiste en hacer recados, copiar documentos de prensa u otros, realizar los encargos que

se les encomienden entre los distintos departamentos, recoger y entregar correspondencia y otros trabajos elementales similares.

9. Personal de limpieza: Son los trabajadores encargados de los servicios de aseo en general y de la limpieza y cuidado de los locales de uso destinados a oficina.

GRUPO D) PERSONAL OBRERO

1. Oficial: Es el operario que a las órdenes del empresario o del Encargado realiza cualquiera de las funciones dentro de su sección.

2. Especialista: Es el operario que a las órdenes de un superior realiza ciertas operaciones dentro de su sección, que pueden ser la incubación, crianza, cuidado, alimentación, bebida, selección con cierto grado de especialización.

3. Ayudante: Quedan incluidos en esta categoría los operarios que a las órdenes de su superior realizan funciones para las que principalmente se requiere esfuerzo físico, a saber: Carga y descarga transportes, pesaje, conservación y limpieza de los locales y del utillaje.

2. De oficios varios

2.1 Oficiales de Oficio: Se consideran como tales aquellos trabajadores que, después de un aprendizaje, realizan trabajos de un oficio clásico tales como Mecánicos, Electricistas, Albañiles, Carpinteros, Fontaneros, Hojalateros, etc. Estos profesionales se definen como sigue:

2.1.1 Oficiales de primera: Son quienes poseyendo uno de los oficios clásicos los practican o aplican con tal grado de perfección que no sólo les permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

2.1.2 Oficiales de segunda: Son los que sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

2.2 Ayudantes: Son los que a las órdenes de un Oficial ejecutan las operaciones que les encomiendan cada uno en su especialidad.

3. De transporte

3.1 Oficiales conductores de vehículos: Son los que conducen los vehículos de la empresa, ocupándose de su cuidado y entretenimiento, colaborando y dirigiendo la carga y descarga de los mismos.

3.2 Ayudantes de Conductores de vehículos: Son los trabajadores que a las órdenes del conductor del vehículo, ejecutan operaciones que les encomienden en lo concerniente al cuidado y entretenimiento, así como en la realización de la carga y descarga del vehículo.

CAPÍTULO IX

Acción sindical

Artículo 32. *Comité de Empresa.*

a) Funciones generales:

1. Representar a la totalidad de los trabajadores de empresa ante la misma.

2. Tendrá capacidad legal para la negociación colectiva dentro de la misma empresa.

3. Podrá convocar asamblea de trabajadores previa comunicación al empresario y posterior acuse de recibo con cuarenta y ocho horas de antelación garantizando el orden, la no perturbación del proceso productivo y la ausencia de personas ajenas a la empresa que no tengan autorización de ésta.

4. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las empresas en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

b) Relaciones laborales:

1. Será informado o podrá colaborar en los problemas relacionados con:

Formación y promoción del personal.
Salarios.

Premios y sanciones.

Accidentes de trabajo.

Enfermedades profesionales.

Permisos.

Faltas.

Obras sociales.

Absentismos.

c) Seguridad y salud laboral: Colaborará en llevar a cabo el plan de prevención de accidentes que se elabore como consecuencia de los informes que surjan del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

d) Organización del trabajo: Vigilará el estricto cumplimiento de la normativa legal en materias relacionadas con:

Horario y jornada de trabajo (en lo que se refiere al artículo 9 del presente Convenio).

Distribución y control de vacaciones.

Prolongación de la jornada (en lo que se refiere al artículo 11 del presente Convenio).

Calendario de días festivos (puentes, cambios de fiesta).

Clasificación general.

Cambio de categoría.

e) Personal: Será informado por la empresa de la evolución de la plantilla (bajas, traslados, incorporaciones, etc.).

f) Producción y mercado: Será informado por la empresa del:

Nivel de productividad de la mano de obra.

Marcha general de la producción.

Perspectivas del mercado.

La información de todos estos apartados se dará por parte de la empresa al Comité con una frecuencia mínima trimestral.

Artículo 33. *Garantías sindicales.*

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo respetarán las siguientes garantías:

a) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

Empresas hasta 100 trabajadores, quince horas mensuales.

Empresas de 101 hasta 250 trabajadores, veinte horas mensuales.

Empresas de 251 hasta 500 trabajadores, treinta horas mensuales.

Empresas de 501 hasta 750 trabajadores, treinta y cinco horas mensuales.

Empresas de 751 trabajadores en adelante, cuarenta horas mensuales.

Los componentes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal miembros de una central sindical podrán ceder las citadas horas para ser acumuladas en favor de uno de sus compañeros de central y Comité, referidas al mes en curso y avisando con una antelación de al menos diez días hábiles, a la Dirección de la empresa.

Asimismo, los representantes sindicales podrán acumular el crédito de horas mensuales retribuidas, por trimestres, avisando y justificando a la Dirección de la empresa, con diez días de antelación, la asistencia a cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación y otras entidades, así como otras actividades sindicales.

No se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

b) Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a

cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del Comité de Empresa, la representación del sindicato o central será ostentada por un Delegado. El sindicato que alegue poseer derecho de hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa deberá acreditarlo ante la misma de forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la respectiva empresa y elegido por y entre sus afiliados en la misma. Será, preferentemente, miembro del Comité de Empresa.

c) Funciones de los Delegados Sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud Laboral y Comités Paritarios de interpretación con voz, pero sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y Convenios Colectivos a los miembros de Comités de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local a fin de que el Delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que le sean propias.

11. Cuota sindical: El trabajador interesado en que le sea descontado de la nómina mensual el importe de la cuota sindical remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de la cuenta o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

12. Excedencias: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera

de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

13. Participación de las negociaciones de Convenios Colectivos a los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional en las centrales implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por los mismos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

CAPÍTULO X

Disposiciones varias

Artículo 34. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores, en contraprestación de las condiciones económicas y laborales concertadas, se comprometen a:

Prestar su trabajo con un rendimiento normal y correcto.

Cuidar de las aves, instalaciones, útiles, herramientas y prendas de trabajo, puestos a su disposición.

Usar de los medios de protección individuales y colectivos, en prevención de accidentes.

Respetar los procedimientos de mediación y los jurisdiccionales en las reclamaciones individuales y colectivas.

Cumplir la normativa que se establece en el anexo 3 a este Convenio, para reducir el absentismo laboral.

Artículo 35. Sanciones.

Corresponde a las empresas la facultad de imponer sanciones de acuerdo a lo establecido en la normativa legal vigente en cada momento.

La sanción de las faltas no exigirá más requisito formal que comunicarla por escrito al trabajador, haciendo constar los hechos que la motiven y la fecha de sus efectos, teniendo en cuenta en todo caso lo dispuesto en el apartado a) del artículo 68 y en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Comisión Paritaria.

1. En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, las partes se comprometen, una vez agotados todos los cauces de negociación y solución a nivel de empresa, a elevar a la Comisión Paritaria el problema planteado que deberá afectar en todo caso a un colectivo de trabajadores.

La intervención de la Comisión Paritaria deberá ser solicitada por cualquiera de las organizaciones firmantes del Convenio, mediante escrito dirigido al domicilio de la Comisión, y con copia a cada una de las centrales sindicales y asociaciones de empresarios.

La Comisión Paritaria resolverá en el plazo de quince días hábiles, siendo sus resoluciones vinculantes y, por tanto, ejecutivas.

2. Asimismo, la Comisión Paritaria, previa sumisión expresa a su decisión de las partes afectadas, podrá realizar arbitraje en los conflictos individuales entre empresas y trabajadores. El arbitraje deberá ser solicitado conjuntamente por las partes en conflicto, mediante escrito en el que se pongan de manifiesto los puntos o extremos sometidos a arbitraje. Dicho escrito deberá ser entregado en el domicilio de la Comisión Paritaria, con remisión de copia a cada una de las centrales sindicales y asociaciones empresariales.

3. De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente y en el número anterior se establece para el cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente Convenio y decisión de los arbitrajes en conflictos que le sean sometidos, una Comisión Paritaria cuya composición y funcionamiento se regirá por las siguientes normas:

a) Estará compuesta por cinco representantes de las empresas afectadas por este Convenio, designados por las Asociaciones ANPP y ASEPRHU.

b) Cinco trabajadores del sector designados por las centrales sindicales firmantes, tres de UGT y dos de CC.OO.

c) Asimismo, podrán formar parte de la Comisión Paritaria dos asesores por ANPP y ASEPRHU y dos por parte de las centrales sindicales

uno por las UGT y uno por CC.OO., libremente designados por las mismas, con voz, pero sin voto.

d) La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención de conformidad a los apartados 1 y 2 del número anterior. Tendrá su domicilio en Madrid, calle Diego de León, número 33, domicilio de ANPP, la que se obliga a convocar las reuniones y a trasladar a las centrales las peticiones que motiven las mismas y las comunicaciones y notificaciones que, en su caso, presenten a la Dirección General de Trabajo.

e) La Comisión Paritaria quedará válidamente constituida cuando asistan a la reunión la mitad más uno de los representantes de empresarios y trabajadores respectivamente, adoptándose los acuerdos por mayoría del 60 por 100 de votos, dentro de cada representación.

f) Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la Comisión Paritaria, éstos serán oídos por las demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes, debiéndose mantener la paridad de la representación.

Artículo 37. *Adhesión al ASEC.*

Las partes acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extra-judicial de Conflictos Colectivos (ASEC), suscrito el mes de enero de 1996 por las organizaciones patronales CEOE y CEPYME y las confederaciones sindicales de UGT y CC.OO.

Artículo 38. *Jubilación anticipada.*

De conformidad con lo que establece el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y para el caso de que trabajadores que con sesenta y cuatro años cumplidos pertenecientes a las categorías laborales del grupo de Subalternos, Obreros, de Oficios varios, Transporte y Reparto, opten por acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las empresas incluidas en este Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador que opte por la jubilación por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

Los trabajadores del grupo de Técnicos, Administrativos y Comercial que deseen acogerse a la jubilación anticipada a que se refiere el presente apartado, deberán solicitarlo a la empresa una vez cumplidos los sesenta y cuatro años. La empresa, en el plazo de quince días, aceptará o no la propuesta de jubilación anticipada. Caso de ser aceptada llevará aparejada la contratación de otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante contrato de la misma naturaleza del extinguido, es decir, fijo de campaña, o de duración determinada.

En uno y otro, la aplicación de la prestación de trabajo por el nuevo contrato, podrá efectuarla la empresa, en el centro de trabajo distinto de aquel en que el trabajador jubilado prestaba sus servicios.

Artículo 39. *Capacidad disminuida.*

Supeditada a la normativa legal vigente, y en lo que no se oponga, todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con sus condiciones, que existan en la empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador en su nueva situación será el asignado a la categoría profesional de que se trate respetándose en todo caso el salario que venía disfrutando antes de la incapacidad sobrevenida y los aumentos de antigüedad que serán calculados sobre la nueva base salarial.

Artículo 38. Reconocimiento médico.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán el derecho y el deber a una revisión médica general completa y suficiente, por lo menos una vez al año. Cuando manipulen o empleen sustancias corrosivas, infecciosas, irritantes, pulvígenas o tóxicas, que especialmente pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores, se efectuarán los reconocimientos con la frecuencia que requiera cada caso y, por lo menos, dos al año.

Las empresas facilitarán los medios necesarios para que estas revisiones puedan llevarse a cabo, procurando que las mismas se realicen dentro de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO XI

Disposiciones finales

Artículo 40. *Indivisibilidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

En caso de que, total o parcialmente, algún artículo del presente Convenio fuera declarado nulo por la autoridad laboral competente, la Comisión Paritaria procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera acuerdo, se llevará a cabo una nueva negociación.

Artículo 41. *Indemnización en caso de muerte o invalidez por causa de accidente.*

1. Con independencia de las indemnizaciones obligatorias de la Seguridad Social que procedan, la empresa, mediante la concertación de póliza de cobertura con una entidad aseguradora, garantizará a sus trabajadores o, en su caso, a sus herederos y para los supuestos que se especifican, las siguientes indemnizaciones:

1.1 Por accidente no laboral.

1.1.1 Muerte del trabajador: La empresa pagará a los herederos del trabajador o, en su defecto, a la persona que el mismo haya designado, la cantidad de 1.801.767 pesetas. (10.828,838 euros).

1.1.2 Invalidez permanente total o invalidez permanente absoluta del trabajador: La empresa pagará al trabajador la cantidad de 1.758.393 pesetas (10.568,155 euros).

1.2 Por accidente laboral:

1.2.1 Muerte del trabajador: La empresa pagará a los herederos o, en su defecto, a las personas que el mismo haya designado, la cantidad de 2.403.134 pesetas (14.443,126 euros).

1.2.2 Invalidez permanente total o invalidez permanente absoluta del trabajador: La empresa pagará al trabajador la cantidad de 2.403.134 pesetas (14.443,126 euros).

2. A los efectos del número 1 de este artículo se entenderá:

2.1 Por invalidez permanente total la incapacidad que inhabilite al trabajador, de modo permanente, para realizar todas o las fundamentales tareas de su profesión habitual aunque pueda dedicarse a otra distinta.

2.2 Por invalidez permanente absoluta, la incapacidad que inhabilite al trabajador de modo permanente para toda profesión u oficio.

3. La empresa queda obligada a entregar al Comité de Empresa o Delegado de Personal fotocopia de la póliza y de los recibos de pago de la prima.

Las empresas afectadas por este Convenio cumplimentarán lo dispuesto en la presente disposición suscribiendo la correspondiente póliza ante la compañía de seguros determinada, obligándose a éstas su formalización.

Artículo 42. *Incremento económico previsto para 2000, 2001 y 2002.*

Revisión salarial:

a) Los salarios base y demás conceptos retributivos para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2000, resultan de aplicar el incremento del IPC real más 0,5 por 100 sobre las cuantías vigentes en el año 1999, con tablas provisionales del 3,5 por 100 desde el 1 de enero del año 2000.

b) El plus de asistencia en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2000, se incrementará en el mismo porcentaje.

c) El salario base, plus de asistencia y demás conceptos retributivos en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2001, resultarán del incremento del IPC real habido en el citado período más el 0,5 por 100 y se aplicará sobre las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2000.

d) El salario base, plus de asistencia y demás conceptos retributivos en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2002, resultarán del incremento del IPC real habido en el citado período más el 0,5 por 100 y se aplicará sobre las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2001.

Al inicio de cada año la Comisión Paritaria elaborará una tabla salarial provisional teniendo en cuenta el IPC previsto oficialmente por el Gobierno más 0,5 por 100.

Artículo 43. Disposición final.

Serán de aplicación en todo lo no previsto o regulado en este Convenio, las normas establecidas por la legislación general.

Queda derogado en su totalidad el Convenio Colectivo publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 181, del día 30 de julio de 1997.

ANEXO I

Tabla salarial provisional para el período comprendido entre 1 de enero de 2000 y 31 de diciembre de 2000 con el 3,5 por 100 a cuenta

	Mensual total		Anual total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Técnicos:				
Titulados superiores ...	151.860	912,697	2.277.900	13.690,455
Titulados medios	135.213	812,646	2.028.195	12.189,697
No titulados y diplomados	111.169	668,139	1.667.535	10.022,087
Administrativos:				
Jefe de primera	111.185	668,235	1.667.775	10.023,530
Jefe de segunda	103.928	624,620	1.558.920	9.369,298
Oficial de primera	97.110	583,643	1.456.650	8.754,643
Oficial de segunda	91.179	547,997	1.367.685	8.219,952
Auxiliar	86.643	520,735	1.299.645	7.811,024
Aspirante hasta dieciocho años	69.454	417,427	1.041.810	6.261,404
Subalternos:				
Almacenista	86.643	520,735	1.299.645	7.811,024
Vigilante	86.643	520,735	1.299.645	7.811,024
Conserje	86.643	520,735	1.299.645	7.811,024
Portero	86.643	520,735	1.299.645	7.811,024
Botones	69.454	417,427	1.041.810	6.261,404
Personal limpieza (día)	2.885	17,339	1.315.560	7.906,675
Personal limpieza (hora)	451	2,711	—	—
Ordenanza	86.643	520,735	1.299.645	7.811,024
Comercial:				
Vendedor	3.210	19,292	1.463.760	8.797,375
Ayudante	3.048	18,319	1.389.888	8.353,395
Repartidor	2.888	17,357	1.316.928	7.914,897
Obreros:				
Encargado	3.551	21,342	1.619.256	9.731,925
Oficial	3.156	18,968	1.439.136	8.649,382
Especialista	2.995	18,000	1.365.720	8.208,143
Ayudante	2.903	17,447	1.323.768	7.956,006
Aprendiz primera y segunda	2.248	13,511	1.025.088	6.160,903
Varios:				
Oficial de primera	3.210	19,292	1.463.760	8.797,375
Oficial de segunda	3.078	18,499	1.403.568	8.435,614
Conductor	3.210	19,292	1.463.760	8.797,375
Plus de asistencia, abonable por día efectivo de trabajo para todas las categorías	466	2,801	127.218	764,596

1. Empresas en situación de déficit o pérdida: Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio, no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1999, 2000 y 2001.

Asimismo, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten

de la contabilidad de sus empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de Auditores o Censores de Cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidos, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de Auditores o Censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores 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, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes, sólo afecta al concepto salarial hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

Las empresas deberán manifestar su deseo de hacer uso de este derecho en el término de treinta días hábiles, a partir del siguiente al de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Importe de las dietas: El personal que por razones de trabajo se desplace fuera del lugar habitual de trabajo, se le abonará, previa justificación de los gastos realizados las siguientes cantidades:

Por desayuno: 442 pesetas (2,657 euros).

Por comida: 1.471 pesetas (8,841 euros).

Por cena: 1.471 pesetas (8,841 euros).

Por dormir: 3.234 pesetas (19,436 euros).

3. Subvención en caso de jubilación o fallecimiento: La empresa abonará al producirse la jubilación o baja definitiva por enfermedad o accidente de sus productores, la cantidad de 8.747 pesetas (52,572 euros) por cada año de servicio. Los servicios prestados a partir de los sesenta y cinco años de edad no se computarán a estos efectos. En caso de fallecimiento anterior a la jubilación, el cónyuge sobreviviente o, en su caso, los hijos menores o mayores discapacitados físicos o psíquicos o padres que vivan a expensas del trabajador, percibirán la cantidad correspondiente a los años de servicio.

Quedan exceptuadas del abono de este premio aquellas empresas que tengan concertadas bases mejoradas con la Seguridad Social.

La jubilación será siempre obligatoria para aquellos trabajadores que habiendo cumplido los sesenta y cinco años, hayan completado las prestaciones necesarias para alcanzar máxima de pensión por tal concepto.

4. Complemento de puesto de trabajo: Al personal que tuviere que realizar trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos y por el tiempo empleado en dichos trabajos se le abonará en tanto se mantengan dichas condiciones, un complemento de puesto de trabajo equivalente al 25 por 100 de su salario base.

En el reglamento de régimen interior, se incluirán los trabajos que reúnan dichas condiciones, debiendo considerarse como tales las de limpieza y fumigación con agentes químicos tóxicos, siempre y cuando no existan protecciones adecuadas.

5. Incapacidad temporal: En caso de incapacidad laboral transitoria y a partir del día 14 en esa situación, la empresa deberá abonar a cada trabajador el complemento correspondiente a la prestación de la Seguridad Social hasta cubrir el 90 por 100 del salario señalado en la tabla del anexo I de los del presente Convenio, más antigüedad.

6. Quebranto de moneda: El cajero, el auxiliar de caja y los que efectúan regularmente operaciones de cobro, percibirán en concepto de quebranto de moneda, las cantidades de 2.936 pesetas (17,643 euros) el primero y 2.098 pesetas (12,612 euros) los dos últimos.

7. Trabajo en días festivos: El personal que trabaje en domingos o días festivos aun cuando disfrute de descanso compensatorio entre semana, recibirá un plus del 50 por 100 de su salario.

ANEXO II

Normas a seguir en los casos de ausencia del centro de trabajo

1. Normas generales:

- Toda ausencia debe ser conocida con anterioridad.
- Su petición debe constar por escrito.
- Deberá justificarse el motivo de la ausencia documentalmente.

2. Casos específicos:

2.1 Faltas de puntualidad: Se descontará el tiempo perdido a coste. Se permitirá la entrada al trabajo hasta una hora y media después del

comienzo de la jornada. Hasta esta hora límite autorizada se esperará a que se cumpla fracción de media hora para la incorporación al trabajo.

Independientemente de lo aquí establecido se aplicará al respecto la legislación vigente.

2.2 Visitas médicas: En el caso de salidas al médico del seguro, la empresa abonará hasta tres horas cuando la visita coincida con el horario de trabajo. Para su abono será preceptivo que el volante esté firmado y fechado por el médico. En cualquier caso serán tenidos en cuenta los horarios de consulta, dificultades de transporte y demás circunstancias que puedan modificar sustancialmente los plazos fijados.

El resto de las horas de ausencia se descontarán a coste o se recuperarán.

2.3 Cumplimiento de deber público. El tiempo empleado será retribuido. La empresa se ajustará al horario que precise el trabajador con el fin de que pueda dar debido cumplimiento al deber público. Será considerado «cumplimiento de deber público»:

a) Documento nacional de identidad. Será retribuido sólo en caso de renovación y una vez cada cinco años, con excepción de pérdida, robo, etcétera, debidamente justificado. Se considera que toda persona debe estar provista de documento nacional de identidad a su ingreso en la empresa.

b) Gobierno militar. Citación de este organismo siempre y cuando el trabajador no se encuentre de permiso del servicio militar. El documento de citación será el justificante.

La revisión militar será considerada como permiso particular.

c) Citación de Juzgados. La citación será justificante de la ausencia, no del derecho a percibir retribución por el tiempo perdido. Sólo cuando la causa sea imputable al trabajador, la ausencia será calificada como permiso particular.

2.4 Permisos particulares: Se descontará a precio de coste.

2.5 Enfermedades sin baja: Se abonará tres días al año. Cuando un empleado tenga agotados los tres días seguirá en la obligación de justificar estas ausencias, so pena de ser calificada la ausencia como falta sin justificar. Agotados los tres días se descontará a coste.

Para ser considerada enfermedad el justificante presentado deberá decir sin lugar a dudas la imposibilidad de trabajar esa jornada. Será rechazada la justificación de haber asistido a consulta u otra similar.

En cuanto a la obligación de avisar deberá hacerse antes de pasar media hora del comienzo de la jornada.

2.6 Faltas sin justificar: Se descontará a coste.

Nota: Fórmula de cálculo del coste del día trabajado:

Días abonados: 455.

Días trabajados: 365-52 domingos-14 fiestas-26 días de vacaciones = 273.

Coste Seguridad Social: 40 por 100.

Coste día trabajado: $455/273 * 1,40 * \text{sueldo B} = 2,34 \text{ B}$.

ANEXO III

Incumplimiento, faltas y sanciones de los trabajadores

Faltas:

1.1 Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo su importancia y trascendencia, en leve, grave y muy grave.

1.2 Constituyen faltas leves:

1.2.1 De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.

1.2.2 No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

1.2.3 Abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo.

1.2.4 No atender al público con diligencia y corrección debidas.

1.2.5 No comunicar a la empresa sus cambios de residencia o domicilio.

1.2.6 Faltar al trabajo un día al mes, a menos que exista causa que lo justifique.

1.3. Constituyen faltas graves:

1.3.1 Más de tres faltas no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas dentro de un período de treinta días. Cuando las faltas se cometieran con ocasión de relevar a otro trabajador la comisión de dos faltas de puntualidad bastará para que sea calificada como grave.

1.3.2 Faltar dos días al trabajo dentro de un período de treinta días sin causa que lo justifique.

1.3.3 Entregarse a juegos, cualquiera que sean, estando de servicio.

1.3.4 La simulación de enfermedades o accidentes.

1.3.5 Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

1.3.6 Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

1.3.7 La desobediencia a sus superiores en cualquier materia relativa al servicio propio en la categoría y funciones que correspondan al trabajador, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 8 del presente Convenio.

1.3.8 La imprudencia en acto de servicio. Si implicase incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías podría ser considerada como falta muy grave.

1.3.9 Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada así como emplear para usos propios herramientas de la empresa.

1.3.10 El estado de embriaguez en el trabajo.

1.3.11 La reincidencia en falta leve, salvo si se trata de la relativa a la puntualidad aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un mismo trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

1.4 Son faltas muy graves:

1.4.1 Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas en un período de seis meses, o de 20 faltas, cometidas durante un año.

1.4.2 Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio, en cualquier lugar.

1.4.3 Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

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

1.4.5 Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

1.4.6 Malos tratos de obra o falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros o subalternos, siempre que no constituyan causas de despido disciplinario.

1.4.7 Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

1.4.8 Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

1.4.9 La disminución voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal de su labor.

1.4.10 Originar frecuentes e injustificadas riñas y peticiones con sus compañeros de trabajo.

1.4.11 La reincidencia en falta grave cometida dentro del mismo semestre y aunque sea de distinta naturaleza.

1.4.12 La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis meses, dictada por los Tribunales de Justicia.

Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores que incurran en las faltas especificadas en el número anterior del presente artículo, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

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

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días. Despido disciplinario en los supuestos en que la falta implique incumplimiento contractual.

ANEXO IV

Formación profesional continua de trabajadores

Las partes firmantes del Convenio acuerdan fomentar e impulsar la formación continua de los trabajadores del sector.

1. Consideraciones generales: Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de las necesidades auténticas de mano de obra y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de los trabajadores activos a las nuevas características de las tareas de las empresas del sector.

La formación profesional es considerada por las partes firmantes como un instrumento más, de significativa validez, que coadyuva a lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo. Y en una perspectiva más amplia, es un elemento dinamizador que acompaña al desarrollo industrial a largo plazo, permite la elaboración de productos de mayor calidad que favorece la competitividad de las empresas españolas en el sector y en el ámbito internacional y hace posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

A estos efectos, las partes firmantes consideran necesario:

Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y, en su caso, de necesidades de mano de obra en el sector.

Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 16, g) del presente Convenio, así como de los convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continua, facilitando el tiempo necesario para la formación.

Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea en las empresas o en los centros de formación que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas.

Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

2. Plan de Formación Continua: En la perspectiva de las anteriores consideraciones generales, las partes afectadas por el Convenio acuerdan establecer un Plan de Formación Profesional en el sector, que tiene como objetivos básicos:

Reciclaje de los trabajadores en activo.

Acceso de jóvenes parados, a través de estas acciones formativas, a una formación específica dentro del marco del Plan FIP y aquellas otras posibilidades que se vayan creando por las instituciones a las propias partes firmantes.

Las partes firmantes propondrán, conjuntamente a las distintas administraciones, la colaboración de los objetivos anunciados.

3. Comisión Paritaria de Formación Continua: Al amparo del acuerdo anterior y con el objeto de su desarrollo, se constituye una Comisión Paritaria de Formación Continua, cuya composición será la especificada en el artículo 34 del presente Convenio para la Comisión Paritaria interpretativa del Convenio que podrán ser asistidos por asesores, tanto de la Administración como de las partes firmantes, expertos en Formación Profesional.

De entre estos miembros se elegirán los que harán las funciones de Presidente y Secretario, cargos que no serán remunerados.

Las funciones de la citada Comisión de Formación serán las siguientes:

Previo diseño de los asesores, planificar y gestionar la formación profesional del sector.

Otorgar a las partes que componen la Comisión los cursos concedidos por la Administración.

Proponer los locales y los monitores para los cursos.

Elaborar los criterios de selección de los participantes de los cursos.

Velar por el buen funcionamiento y cumplimiento de los requisitos de los cursos concedidos.

Todas aquellas que estén relacionadas con los cursos concedidos de formación profesional a esta Comisión.

Las reuniones de esta Comisión se celebrarán tantas veces como lo determine el Presidente, a iniciativa propia o a petición de cualquiera de sus componentes, con un orden del día de acuerdo con las funciones de la citada Comisión.

Los acuerdos habrán de ser adoptados por la mayoría simple.

Como consecuencia de la concesión de cursos por parte de la Administración y el otorgamiento que la Comisión hace a cada institución firmante, los gastos ocasionados tendrán que ser los que el curso tenga concedido, sin reclamar las partes ningún aumento presupuestario a mayores.

Si una de las partes firmantes de la Comisión de Formación abandonase la misma durante el ciclo de petición, concesión, otorgamiento e impartición de los cursos, se entenderá como renuncia a todos sus derechos de cualquier naturaleza, pasando éstos al resto de los firmantes.

ANEXO V

Contratos en prácticas y formativos

	Contratos en prácticas	Contratos formativos
Técnicos:		
Titulados superiores	SI	NO
Titulados medios	SI	NO
No titulados y diplomados	NO	SI
Administrativos:		
Jefe de primera	SI	SI
Jefe de segunda	SI	SI
Oficial de primera	SI	SI
Oficial de segunda	NO	SI
Auxiliar	NO	SI
Aspirante hasta dieciocho años	NO	SI
Subalternos:		
Almacenista	NO	SI
Vigilante	NO	NO
Conserje	NO	NO
Portero	NO	NO
Botones	NO	NO
Personal limpieza	NO	NO
Ordenanza	NO	NO
Comercial:		
Vendedor	NO	SI
Ayudante	NO	SI
Repartidor	NO	SI
Obreros:		
Encargado	SI	SI
Oficial	NO	SI
Especialista	NO	SI
Ayudante	NO	SI
Aprendiz primera y segunda	NO	SI

4162

RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del acta con la revisión salarial del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

Visto el texto del acta con la revisión salarial del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (código de Convenio número 9902405), que fue suscrita con fecha 15 de enero de 2001, de una parte, por la Asociación