

plemento a cargo de la Empresa a partir de los sesenta y cinco años de edad.

Continuará en vigor el Seguro de Vida de Grupo implantado en favor de los partícipes de la Empresa de este colectivo que estuvieran acogidos al mismo al día de la firma del último Convenio Colectivo de Catalana de Gas al que se refiere el artículo 55.1 de dicho Convenio, en las condiciones que legalmente permitan su inclusión en el seguro de grupo que estará contratado por el Plan para todas las prestaciones de este colectivo de partícipes.

Para el resto de partícipes en activo de este colectivo que no hayan estado acogidos voluntariamente al Seguro de Vida Colectivo antes indicado, en el seguro a cargo del Plan para todas las prestaciones de este colectivo de partícipes se incluirá, con vigencia durante la vida activa en la Empresa, la cobertura por invalidez absoluta de 6.000.000 de pesetas.

A los partícipes afectados por pensiones causadas por el presente apartado se les garantiza que su complemento a cargo del Plan, sumado a las prestaciones satisfechas por el Régimen General de la Seguridad Social, alcance las percepciones mínimas para la situación de invalidez que se establecen en el Anexo VI del Convenio Colectivo para los Centros de Trabajo de la antigua Catalana de Gas y demás Centros de nueva creación de la Empresa en Cataluña y Anexo al presente Reglamento. Para el conjunto de las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social, en su cuantía anual, se tomará como valor de referencia las conocidas a 31 de marzo de cada año. Para el caso de invalidez permanente total para la profesión habitual del partícipe, se cubrirá por el Plan el importe de la Ayuda a Pensionistas recogido en el referido Anexo VI del Convenio Colectivo para los Centros de Trabajo de la antigua Catalana de Gas y demás Centros de nueva creación de la Empresa en Cataluña. Para el año 1999, el referido Anexo establece lo siguiente:

Garantía de mínimos:

Invalidez absoluta: 1.082.022 pesetas.

Ayuda pensionistas:

Invalidez total: 390.880 pesetas.

6. Prestación de fallecimiento

El régimen normal de viudedad es el derivado de las condiciones establecidas por el Régimen General de la Seguridad Social. Para los partícipes adheridos de este colectivo, el Plan complementará las pensiones de viudedad de los cónyuges de los productores en activo y jubilados que fallezcan a partir de la entrada en vigor del presente precepto en la cuantía necesaria para alcanzar el 50 por 100 de la última anualidad acreditada por el causante y reconocida por la Compañía (activos) o por el Plan (jubilados) conforme a las reglas del apartado 4 del presente Anexo.

Para el cálculo del complemento se computarán íntegramente las prestaciones reglamentarias de viudedad del Régimen General de la Seguridad Social que correspondan en el documento inicial, y no será reducido en el caso de que aquéllas experimenten ulteriores aumentos, por lo que éstos repercutirán íntegramente en favor del beneficiario.

Al objeto de garantizar el complemento de viudedad, el Plan concertará el seguro colectivo para todas las prestaciones de los partícipes de este colectivo, en las condiciones convenidas.

Continuará en vigor el Seguro de Vida de Grupo implantado en favor de los partícipes de la Empresa de este colectivo que estuvieran acogidos al mismo al día de la firma del último Convenio Colectivo de Catalana de Gas al que se refiere el artículo 55.1 de dicho Convenio, en las condiciones que legalmente permita su inclusión en el seguro de grupo que estará contratado por el Plan para todas las prestaciones de este colectivo.

Para el resto del personal en activo de este colectivo que no haya estado acogido voluntariamente al Seguro de Vida Colectivo antes indicado, en el seguro a cargo del Plan para todas las prestaciones de este colectivo se incluirán, con vigencia durante la vida activa en la misma, las siguientes coberturas por fallecimiento:

Fallecimiento: 2.000.000 de pesetas.

Fallecimiento por accidente no laboral: 4.000.000 de pesetas.

Fallecimiento por accidente laboral: 8.000.000 de pesetas.

Por excepción a lo dispuesto en el artículo 32 del Reglamento del Plan de Pensiones, el empleado podrá designar en todo momento el beneficiario de estas coberturas.

A los partícipes afectados por pensiones causadas por el presente apartado se les garantiza que su complemento a cargo del Plan, sumado a las prestaciones satisfechas por el Régimen General de la Seguridad Social, alcance las percepciones mínimas para las situaciones de viudedad y orfan-

dad absoluta que se establecen en el Anexo VI del Convenio Colectivo para los Centros de Trabajo de la antigua Catalana de Gas y demás Centros de nueva creación de la Empresa en Cataluña. Para el conjunto de las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social, en su cuantía anual, se tomará como valor de referencia las conocidas a 31 de marzo de cada año. Para el año 1999, el referido Anexo establece lo siguiente:

Garantía de mínimos:

Viudedad/orfandad: 865.619 pesetas.

7. Derechos consolidados

Los derechos consolidados del partícipe, en caso de baja en la Empresa por causa distinta a la ocurrencia de una contingencia cubierta por el Plan de Pensiones o en caso de terminación del Plan, consistirán en el valor de rescate que corresponda al mismo en el seguro colectivo que estará contratado por el Plan para la financiación y cobertura de todas las prestaciones de los partícipes adheridos de este colectivo.

8. Servicios pasados

Una vez que se proceda establecer un plan de reequilibrio de conformidad con el desarrollo reglamentario de la Ley 30/1995, se aplicará el régimen transitorio que a continuación se regula.

La prima inicial a aportar al seguro de grupo a contratar por el Plan para la financiación y cobertura de todas las prestaciones de los partícipes adheridos de este colectivo, correspondiente a los servicios pasados, se satisfará en las condiciones que se permitan por la disposiciones que se dicten en desarrollo de las normas en vigor desde 10 de mayo de 1996 sobre régimen transitorio de adaptación de compromisos empresariales mediante Planes de Pensiones recogidas en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados. Para tener derecho a los mencionados servicios pasados, el empleado, si no lo hubiera hecho con anterioridad, deberá adherirse al Plan de Pensiones antes de que transcurran tres meses desde el momento en que el Plan de Pensiones incorpore las referidas condiciones de conformidad con las mentadas disposiciones que se dicten en desarrollo del citado régimen transitorio.

La Compañía Aseguradora y las condiciones económicas del seguro deberán seleccionarse por las partes negociadoras del Convenio Colectivo de los Centros de Trabajo de la antigua Catalana de Gas y demás de la Empresa en Cataluña en atención a la oferta más económica y ser aceptadas por las mismas.

9028 RESOLUCIÓN de 19 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Nefitel, Sociedad Anónima».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Nefitel, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9013472), que fue suscrito con fecha 19 de marzo de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 19 de abril de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «NEFITEL, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Ámbitos de aplicación

Ámbito funcional.

Ámbito personal.

Ámbito territorial.

Ámbito temporal.
Denuncia del convenio.
Concurrencia.
Compensación y Absorción.
Vinculación a la totalidad.

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo de trabajo regula las relaciones laborales del personal que presta sus servicios en la «Empresa Nefitel, Sociedad Anónima».

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Por este Convenio se regirá todo el personal al servicio de la Empresa al que sea de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, correspondiendo a dicho personal los derechos reconocidos en el Convenio, sin más excepciones que los trabajadores con la categoría profesional de Directivo (grupo I).

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio español a que se extiendan las instalaciones, centros de trabajo y oficinas en que la empresa Nefitel, Sociedad Anónima», desarrolla sus actividades.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La vigencia de este Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2005 en las condiciones que se establecen en cada uno de los apartados.

Artículo 5. *Denuncia del Convenio.*

Si cualquiera de las partes desea denunciar el Convenio, deberá cursar denuncia del mismo mediante escrito con acuse de recibo, con una antelación mínima de seis meses a la fecha del vencimiento del plazo por el que ha sido pactado.

De no producirse la denuncia y en todo caso hasta la firma del siguiente Convenio, se entenderá tácitamente prorrogada su vigencia por años naturales.

Artículo 6. *Concurrencia.*

El presente Convenio Colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, salvo pacto contrario, conforme a lo dispuesto en el número dos del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo lo no expresamente previsto en el presente Convenio, regirá el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de carácter general, sin perjuicio de las normas de derecho necesario.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las mejoras económicas que se establecen en el presente convenio serán compensables y absorbibles, en lo que alcancen, con aquéllas mejoras que en el futuro pudieran establecerse en virtud de disposición de rango superior al presente acuerdo, debiendo realizarse esta compensación globalmente.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo formarán un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa. Corresponde a la Dirección de la empresa asignar y cambiar los puestos de trabajo y los destinos, entendiéndose a este efecto, que se podrá por

la empresa cambiar el destino o efectuar el traslado de los trabajadores dentro de los distintos centros de trabajo de una misma provincia, pudiendo igualmente establecer y modificar la adscripción a los horarios vigentes, todo ello de acuerdo con la legislación vigente sin que por ello se perjudiquen los intereses de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Clasificación profesional.
Ceses voluntarios.

Artículo 10. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional en el seno de la empresa se ajustará a los grupos y categorías profesionales que a continuación se especifican:

Grupo I. Categoría:

Directivos (excluidos de aplicación del presente Convenio).

GRUPO II. Categoría:

Jefe nacional.
Jefe de Departamento.

GRUPO III. Categoría:

Gerente territorial.
Responsable de Área.

GRUPO IV. Categoría:

Responsable de Sección.
Asistente primera.
Asistente segunda.
Ayudante técnico.

GRUPO V. Categoría:

Supervisor.
Ejecutivo comercial.
Gerente punto de venta.
Ejecutivo punto de venta.

GRUPO VI. Categoría:

Coordinador Ventas.
Coordinador Telemarketing.
Coordinador Administración Comercial.
Técnico informático.
Oficial de primera Administrativo.
Oficial de segunda Administrativo.
Auxiliar administrativo comercial.
Auxiliar administrativo.

GRUPO VII. Categoría:

Recepcionista.
Teleoperador.
Grabador de datos.
Mozo.

La clasificación se ha realizado en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan los trabajadores.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en niveles profesionales inferiores.

La presente clasificación profesional se adecuaba a las funciones que actualmente se desarrollan en la empresa, no obstante lo cual y en tanto la empresa se encuentra en un periodo de expansión y consolidación en el mercado en el que opera, podrán crearse nuevas categorías que no están previstas en el presente convenio, especificándose por la empresa sus funciones respetando en su caso los criterios descritos en los párrafos anteriores, siéndoles de aplicación lo previsto en el presente Convenio y siendo reincorporables en cuanto a su denominación y desarrollo en los sucesivos Convenios de empresa.

La Comisión Mixta del presente Convenio efectuará un listado de todo el personal de la Empresa a efectos de homologar las categorías actualmente

existentes en el seno de la empresa a las categorías y grupos definidos en el presente Convenio.

La empresa confeccionará el organigrama de su personal con arreglo al anexo I (grupos y categorías profesionales definidos en el artículo 10 del Convenio), especificándose en el mismo nombre y apellidos, y nivel profesional adscrito.

Artículo 11. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente sus servicios en la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y por registro de entrada, al Departamento de Recursos Humanos en el plazo de quince días previos a la efectividad del cese.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Igualmente, la empresa se obliga a preavisar a los trabajadores con contratos temporales de la finalización o renovación de su contrato en el plazo de quince días previos al término de aquéllos. El incumplimiento de la empresa de esta obligación, en caso de finalización de contrato, dará derecho al trabajador a una indemnización de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso a efectuar por la empresa.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

CAPÍTULO IV

Régimense de trabajo-Vacaciones-Jornada-Descanso

Jornada de trabajo y horario.

Flexibilidad horaria.

Descanso semanal.

Artículo 12. *Jornada de trabajo, horario y descanso semanal.*

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo para el personal comprendido en el mismo será de mil ochocientas horas de trabajo efectivo en cómputo anual, siendo la distribución de cuarenta horas semanales en jornada partida de lunes a viernes.

La empresa redactará anualmente el calendario laboral de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, se establece una flexibilidad horaria a efectos de efectuar por la empresa el calendario laboral de cada año respecto a la distribución de la jornada de trabajo efectivo del colectivo de trabajadores cuyos puestos de trabajo están adscritos a los puntos de venta en todo el territorio nacional, los cuales permanecerán abiertos de lunes a sábado y los domingos y festivos que la Ley vigente en su caso permita.

El descanso semanal de día y medio del Colectivo de Trabajadores indicado en el párrafo anterior no podrá separarse a efectos de su disfrute, respetándose en cualquier caso por la empresa en la fijación del horario de este colectivo en las limitaciones que establece o pueda establecer la legislación vigente respecto de las jornadas, horarios y descansos semanales.

Artículo 13. *Vacaciones.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de veintidós días hábiles de vacaciones anuales, retribuidos a razón de una paga de salario establecido en tablas salariales recogidas en el anexo II del presente Convenio.

Al personal de nuevo ingreso se le proporcionarán los días de vacaciones que proporcionalmente le correspondan.

Quedan fijados como periodos de máxima actividad de la empresa a los efectos de fijación del calendario anual de vacaciones las campañas comerciales de verano, Semana Santa y Navidad.

Atendidas las puntas de gran volumen de actividad según la estacionalidad del negocio con referencia a los periodos establecidos en el párrafo anterior y con referencia a los distintos Colectivos de Trabajadores de la empresa (trabajadores adscritos al canal consumo, canal empresa y resto de colectivo), se fijará un calendario anual de vacaciones, con al menos dos meses de antelación al comienzo de su disfrute, que garantice el funcionamiento normal de la empresa en dichos periodos establecidos.

La creación de nuevas líneas de negocio por parte de la empresa determinará la fijación de los periodos de máxima actividad sobre los cuales deberá fijarse el calendario anual de Vacaciones de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior.

CAPÍTULO V

Régimen económico

Salario-estructura salarial.

Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 14. *Salario-estructura salarial.*

Las retribuciones que se pactan en el presente Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo, quedando establecido los salarios bases del personal según anexo II del presente Convenio. A partir del día 1 de enero de 2002, y para cada año sucesivo de vigencia del presente Convenio, se establece como cláusula de revisión salarial la aplicación del IPC nacional del año inmediatamente anterior, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, o índice de referencia que en su caso sustituya a aquél. La revisión salarial será aplicable al salario recogido en tabla (anexo II).

La estructura salarial en el seno de la empresa queda fijada por colectivos distinguiéndose a estos efectos entre los trabajadores adscritos al canal consumo, canal empresa y resto de colectivos como colectivos actualmente contemplados en el seno de la empresa.

La estructura salarial para cada uno de los colectivos descritos se establece y conceptúa de la siguiente forma:

A) Colectivo de trabajadores adscritos al canal consumo:

Salario base: Se considera salario base o mínimo de Convenio, el que figura como tal en la columna correspondiente del anexo II.

Retribución variable: Consistente en una cuantía económica, variable y no consolidable ligada a la consecución de los objetivos periódicos que puedan ser establecidos por la Dirección de la Empresa en atención a las necesidades comerciales y/o de mercado y períodos vacacionales. Dichos objetivos serán fijados bien en el momento de la contratación individual inicial o periodos sucesivos al momento de ingreso en la empresa.

Con carácter indicativo y siempre en atención a las necesidades comerciales y/o de mercado de la empresa, se podrán fijar como parámetros de referencia a los efectos de consecución de los objetivos que comportan el devengo de la retribución variable los siguientes:

Productividad: Con referencia a la prestación comercial del trabajador en la empresa.

Evaluación personal: Además de atender a la productividad, se podrán entender como criterios de evaluación personal a efectos de la consecución de objetivos la evaluación, entre otros, los siguientes aspectos:

Cuidado de la imagen externa del punto de venta.

Cuidado de la imagen interna del punto de venta.

Merchandising (colocación de los productos en el punto de venta).

Gestión administrativa.

Grado de cumplimiento de las normas internas.

Aptitud comercial (forma de desenvolverse con el cliente, persuasión, servicio al cliente, etc.).

Imagen personal.

Respecto de la presente retribución variable se establece que en aquellos trabajadores que tengan entre sus funciones la realización de inventarios de material del tipo que sea, (Gerente de punto y Ejecutivo de punto de venta) y que como consecuencia de los mismos aparezcan diferencias no justificadas de inventario, dicha retribución variable podrá ser minorada por la empresa en las cuantías y límites que a continuación se detallan:

Diferencias de inventarios en valores absolutos:

Entre 15.000 y 50.000 pesetas: La retribución variable se minorará en una cantidad igual a la del descuadre, siendo aplicable como reducción de la retribución variable del Gerente del punto de venta un 60 por 100 del importe total del efectivo descuadre, siendo el 40 por 100 restante la cantidad a minorar de la retribución variable que corresponda al Ejecutivo del punto de venta.

Más de 50.000 pesetas: Supondrá una reducción total de la retribución variable que les corresponda a los Gerentes y Ejecutivos de punto de venta.

La retribución variable será abonada durante el mes siguiente al período fijado como devengo. Determinada la retribución variable se minorará en su caso en las cuantías que correspondan por diferencias de inventario reflejadas en los párrafos anteriores. Las minoraciones de retribución variable que se puedan producir por aplicación del tramo de diferencias de inventario entre 15.000 ó 50.000 pesetas podrán suponer que la retribución variable se reduzca totalmente por dicho concepto si lo devengado por el trabajador no admitiera la reducción de hasta el 60 por 100 ó 40 por 100, según los casos, no siendo compensable para la minoración de futuras

retribuciones variables del trabajador el resto del importe que no haya podido ser aplicado por haberse superado la cantidad a percibir por el trabajador por el concepto de retribución variable.

El régimen de minoración de retribución variable como uno de los parámetros para el cálculo de la misma, será aplicable sin perjuicio de la responsabilidad objetiva que se recoge en el régimen disciplinario previsto en el presente Convenio Colectivo.

B) Colectivo de trabajadores adscritos al canal de empresa:

Salario base.

Retribución variable.

Ambos conceptos salariales tendrán idéntica configuración a lo establecido en el apartado anterior, no siendo de aplicación a este colectivo la minoración de la retribución variable por diferencias de inventario por no tener asignados entre sus funciones la realización de los mismos. Igualmente, para este Colectivo, los criterios de evaluación personal a los efectos indicados de consecución de objetivos podrán ser entre otros los siguientes:

Gestión de cobros sin incidencias.

Gestión administrativa sin incidencias.

Actividad comercial (realizar un número de visitas comerciales mínimo al mes).

Eficacia comercial. Alcanzar un porcentaje determinado de conversión de sus visitas comerciales en ventas (ratio de conversión comercial).

Imagen personal.

Grado de cumplimiento de las normas internas.

C) Resto de colectivo:

Salario base con idéntica configuración a lo establecido para este concepto en los dos colectivos anteriores.

Bonus: Dentro del resto de colectivo de trabajadores, únicamente será percibido el bonus como concepto salarial por los trabajadores con categoría de Jefes de Departamento (grupo II). El devengo del bonus estará ligado a la consecución de unos objetivos que se establecerán de común acuerdo entre la empresa y los directivos superiores a los Jefes de Departamento. Dichos objetivos se establecerán anualmente, quedando fijados durante el primer trimestre del año, estableciéndose legalmente los parámetros que los componen, así como la forma y período de liquidación de los mismos.

Retribución variable: Dentro del resto del colectivo de trabajadores únicamente será percibida esta retribución variable por los trabajadores con categoría de Auxiliar administrativo comercial, Coordinador Ventas y Coordinador Administración Comercial. Esta retribución variable consistirá en una cuantía económica, variable y no consolidable que estará ligada a la consecución de los objetivos periódicos que puedan ser establecidos por la Dirección Comercial de la empresa.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio, se establece a cargo de la empresa una paga extra de verano abonable durante el mes de julio y otra extra de Navidad abonable durante el mes de diciembre.

El devengo de cada una de dichas gratificaciones extraordinarias será semestral, y el importe corresponderá al salario según tablas recogidas en el anexo II del presente Convenio.

Estas gratificaciones se satisfarán en cuantía proporcional a los días de permanencia en la empresa.

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias

Prendas de trabajo.

Causa de extinción del contrato de trabajo.

Permisos y licencias.

Prevención de riesgos laborales.

Artículo 16. Prendas de trabajo.

Los trabajadores adscritos al canal de consumo deberán llevar durante su jornada de trabajo un uniforme que se facilitará por la empresa en el momento de su incorporación al trabajo. A tal efecto, la empresa proporcionará al trabajador dos uniformes por temporada de invierno y verano previa entrega de los anteriores.

El trabajador que causase baja en la empresa deberá devolver los uniformes entregados por la empresa.

Dicha devolución se efectuará por el trabajador en perfecto estado de limpieza y conservación, pudiendo la empresa descontar de la liqui-

dación de haberes al momento de la baja el coste de adecuación de dichos uniformes, así como en caso de no devolución el importe de la restitución de los mismos.

El uniforme será designado por la empresa y consistirá únicamente en prendas de vestir superiores.

Artículo 17. Causa de extinción del contrato de trabajo.

Además de las causas de extinción generales previstas en el Estatuto de los Trabajadores, será causa de extinción a incluir en los contratos individuales que tengan como concepto salarial la retribución variable que se conceptúa en el presente Convenio, el no alcanzar el trabajador los objetivos fijados durante los períodos que a continuación se reflejan por categorías, estableciéndose un período de experimentación para todos estos trabajadores y fijándose el mismo en cuatro meses desde que ejerciten las funciones propias de dichas categorías, y siendo dicho período el período estimado de maduración a los efectos de optimización de aptitudes para el logro de los objetivos.

La extinción por este concepto no comportará derecho alguno de indemnización a favor del trabajador.

Las categorías afectadas por esta causa de extinción son:

Canal empresa:

Responsable de Área. Causa de extinción: Finalizado el período de experimentación, será causa de extinción del contrato el no alcanzar por el trabajador que ostenta esta categoría el 51 por 100 de la parte de los objetivos relacionada con la gestión del equipo de personal asignado a dicho trabajador durante períodos de tres meses consecutivos o cinco meses alternos en un período de doce.

Ejecutivo comercial. Causa de Extinción: Finalizado el período de experimentación, será causa de extinción del contrato el no alcanzar por el trabajador el 51 por 100 de sus objetivos durante períodos de tres meses consecutivos o cinco meses alternos en un período de doce.

Canal consumo:

Supervisor. Causa de extinción: Finalizado el período de experimentación, será causa de extinción del contrato el no alcanzar por el trabajador que ostenta esta categoría el 51 por 100 de la parte de los objetivos relacionada con la gestión del equipo de personal asignado a dicho trabajador, durante períodos de tres meses consecutivos o cinco meses alternos en un período de doce.

Gerente punto de venta. Causa de extinción: En tanto los trabajadores de esta categoría están adscritos a un Punto de Venta con objetivos propios establecidos para el mismo, será causa de extinción del contrato una vez finalizado el período de experimentación establecido, el no alcanzar por el trabajador el porcentaje del 51 por 100 durante tres meses consecutivos o cinco meses alternos en un período de doce, Referido éste al 60 por 100 como porcentaje del objetivo de tienda o punto de venta asignado para estas categorías.

Ejecutivo punto de venta. Causa de extinción: Estando igualmente adscritos a tienda o punto de venta, el no alcanzar por el trabajador el porcentaje del 51 por 100 durante tres meses consecutivos o cinco meses alternos en un período de doce, referido éste al 40 por 100 como porcentaje del objetivo de tienda o punto de venta, tal y como se define en el apartado anterior para los Gerentes.

De los períodos indicados no serán computables a los efectos expuestos los períodos en los que el trabajador esté en situación de incapacidad.

Artículo 18. Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a su sueldo por los motivos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales en caso de fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos.

c) Dos días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres o pareja de hecho.

d) Dos días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos, hermanos o pareja de hecho.

e) Dos días laborables por nacimiento o adopciones de hijos.

f) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes para la obtención de un título académico y/o profesional y para la obtención del permiso de conducir.

i) Por el tiempo necesario para acudir a consulta de Médico especialista o acompañar a consulta médica a hijos.

Si por alguno de los supuestos previstos, en los apartados b), c), d) y e), el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia de la que tiene su residencia habitual tendrá derecho a dos días naturales más de permiso retribuido.

La falta de justificación de estas ausencias, autorizará a la empresa a descontar los salarios correspondientes al período de ausencia y se considerará falta injustificada al trabajo.

Los familiares citados en este artículo serán tanto los consanguíneos como los afines.

Artículo 19. *Prevención de riesgos laborales.*

La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, mediante una revisión médica periódica y gratuita para todos sus trabajadores.

Además de las obligaciones previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y las normas de desarrollo de los mismos, se acuerda crear una Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales integrada por las partes firmantes del presente Convenio, a fin de establecer el cauce adecuado de solución de los conflictos que, en materia de salud laboral, puedan producirse.

Artículo 20. *Formación profesional.*

A fin de complementar y actualizar los conocimientos de los trabajadores, así como para facilitar su desarrollo profesional, la compañía ofrecerá formación a todos los grupos y categorías de trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

La empresa organizará y planificará las actividades de formación de acuerdo con las prioridades, comerciales y organizativas existentes en cada momento, y atendiendo igualmente a las necesidades de los trabajadores. El coste de la formación contemplada en el presente artículo será asumido por la empresa, y las actividades se desarrollarán preferentemente durante la jornada de trabajo.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Régimen disciplinario.
Graduación de faltas.
Faltas leves.
Faltas graves.
Faltas muy graves.
Régimen de sanciones.
Sanciones máximas.
Prescripción.

Artículo 21. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que establecen los artículos siguientes.

Artículo 22. *Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

A los solos efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: Seis meses.
Faltas graves: Un año.
Faltas muy graves: Dos años.

Artículo 23. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.

Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar a la imagen de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. No preavisar con la suficiente antelación la no asistencia al trabajo por ausencia que puede ser justificable.
11. Vestir el uniforme de la empresa, fuera de la jornada de trabajo y en lugares distintos al mismo, siempre que por el uniforme pueda identificarse a esta empresa.
12. La no justificación de las diferencias de inventario entre 15.000 y 25.000 pesetas en valores absolutos y que no sean debidas por robos, hurtos, errores de facturación en origen o pérdida previa a la llegada de la mercancía al lugar de destino. A los efectos sancionatorios previstos en este apartado se establece como únicos responsables objetivos de la falta, los responsables de tienda cuya categoría en base al presente Convenio es la de Gerente punto de venta.

Artículo 24. *Faltas graves.*

Se consideran falta graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de un mes.
2. Ausencia sin causa justificada por dos días durante el período de treinta días.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
5. Simular la presencia de otro trabajador.
6. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
7. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para los compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.
9. La embriaguez o consumo de estupefacientes ocasional en el desempeño de las funciones.
10. La no justificación de las diferencias de inventario entre 25.001 y 50.000 pesetas en valores absolutos y que no sean debidas por robos, hurtos, errores de facturación en origen o pérdida previa a la llegada de la mercancía al lugar de destino. A los efectos sancionatorios previstos en este apartado se establece como único responsable objetivo de la falta los responsables de tienda cuya categoría en base al presente Convenio es la de Gerente punto de venta.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 25. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad superior a cinco minutos cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal (con sentencia judicial firme).
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros o clientes.

6. La embriaguez habitual ó toxicomanía durante la jornada de trabajo.
7. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

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

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. La no justificación de las diferencias de inventario superiores a 50.001 pesetas en valores absolutos y que no sean debidas por robos, hurtos, errores de facturación en origen o pérdida previa a la llegada de la mercancía al lugar de destino. A los efectos sancionatorios previstos en este apartado se establece como único responsable objetivo de la falta los responsables de tienda cuya categoría en base al presente Convenio es la de Gerente punto de venta.

14. El acoso sexual.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 26. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio En lo no previsto en las conductas tipificadas en los artículos 23, 24 y 25, se estará a la tipificación genérica que pudiera encuadrar en el Estatuto de los trabajadores.

Las sanciones impuestas serán comunicadas paralelamente al interesado y a los representantes de los trabajadores.

Artículo 27. *Sanciones.*

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

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

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de ocho a treinta días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días, hasta el despido en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 28. *Prescripción.*

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

CAPÍTULO VIII

Derechos Sindicales

Artículo 29.

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal, en su caso, son los órganos representativos de los trabajadores de «Nefitel, Sociedad Anónima».

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal tienen los derechos y deberes reconocidos por las Leyes.

Con el fin de agilizar las gestiones derivadas de las relaciones laborales, el Comité de Empresa y los Delegados de Personal nombrará de entre sus miembros una Comisión Permanente que canalizará las relaciones con la empresa.

Artículo 30.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán cada uno de ellos de un crédito de quince horas mensuales retri-

buidas para el ejercicio de sus funciones de representación con indicación de localización.

Artículo 31.

El Comité de Empresa podrá acumular las horas de que disponen la totalidad de sus miembros como crédito mensual y distribuirlos entre uno o varios de los mismos por grupos homogéneos, sin que ello redunde en perjuicio del normal desarrollo del proceso productivo de la empresa. A tal efecto, el Comité a través de su secretaría, se lo comunicará previamente a la empresa.

Artículo 32.

La Dirección de la empresa informará trimestralmente al Comité de Empresa y Delegados de Personal, en su caso, de la situación general de la compañía, la evolución general del sector, ventas y evolución probable del empleo.

Informará asimismo, sobre las modalidades de contratación, situación de la plantilla, con expresión de altas y bajas y los motivos de éstas.

Artículo 33.

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal en su caso colaborarán con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, en línea con lo pactado en este Convenio y según lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.

La acción sindical en el seno de la empresa se llevará a cabo con arreglo a lo que establezcan las disposiciones legales.

Artículo 35.

El Comité de Empresa, los Delegados de Personal, en su caso, y las secciones sindicales que puedan constituirse se responsabilizarán de que la información expuesta en los tablones de anuncios no suponga vulneración de la legislación vigente en cada momento y que su contenido sea laboral o sindical.

Artículo 36.

A petición de cada trabajador afiliado a un Sindicato, la empresa retendrá de las correspondiente nóminas el importe de las cuotas sindicales, transfiriendo su importe a la entidad bancaria que se acuerde.

CAPÍTULO IX

Comisión Mixta de Interpretación

Comisión Mixta de Interpretación.

Composición.

Estructura.

Procedimiento.

Funciones.

Artículo 37. *Comisión mixta de interpretación.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Artículo 38. *Composición.*

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por tres representantes de los trabajadores y por tres representantes de la empresa, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos Secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Artículo 39. *Estructura.*

La Comisión Mixta que se acuerda, tendrá carácter central para toda la empresa, de acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos.

Artículo 40. *Procedimiento.*

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación las partes.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días hábiles, y en el segundo, en el máximo de siete días hábiles.

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

Artículo 41. *Funciones.*

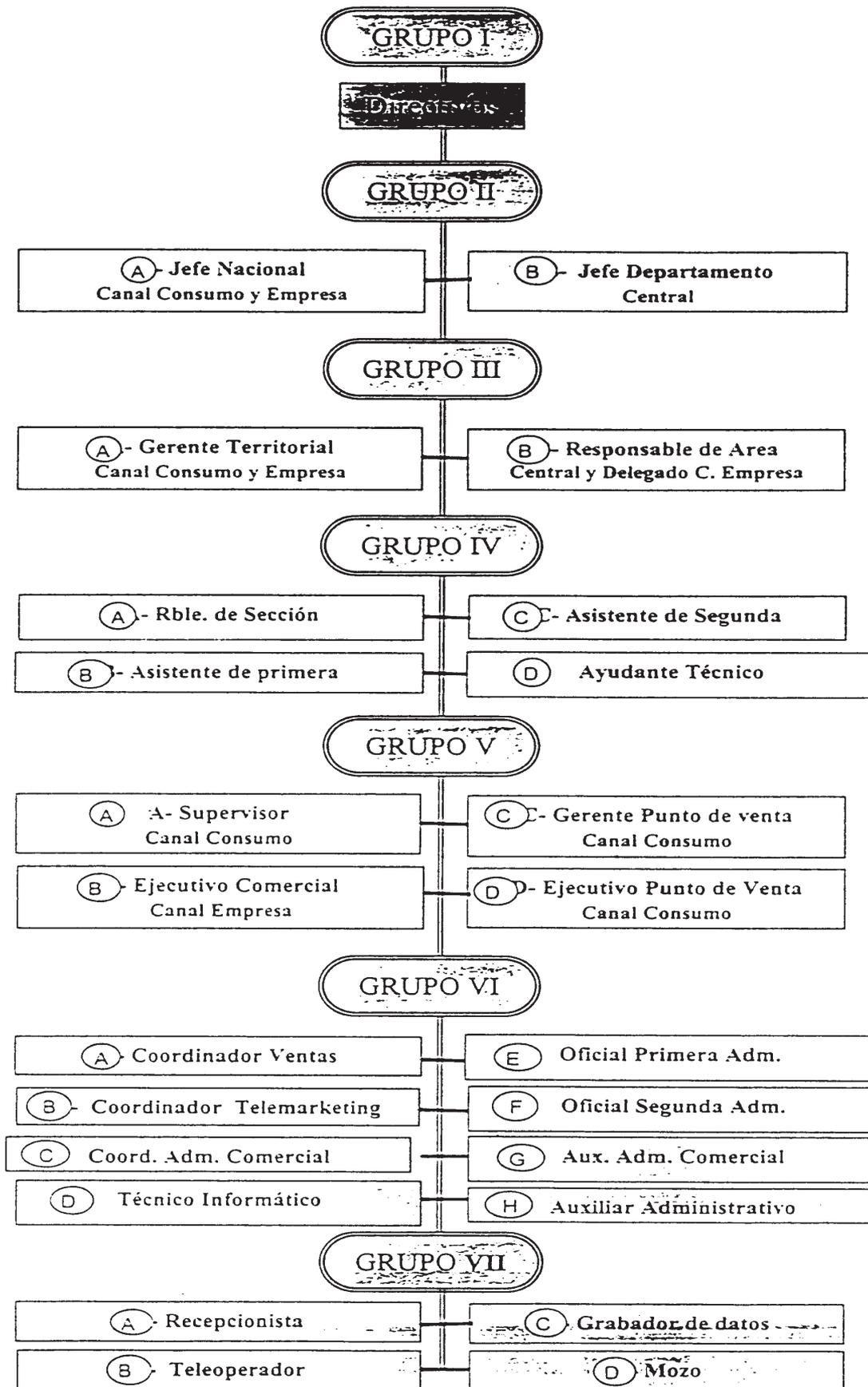
Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio Colectivo.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Disposición final.

Con carácter supletorio y en aquellas materias no reguladas por el presente Convenio, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

ANEXO I



ANEXO II

Puesto	Categoría	Salario base	
		Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
II	Jefe nacional	428.571	6.000.000
	Jefe de Departamento	292.857	4.100.000
III	Gerente territorial	285.714	4.000.000
	Responsable de Área	214.286	3.000.000
IV	Responsable de Sección	200.000	2.800.000
	Asistente de primera	185.714	2.600.000
	Asistente de segunda	178.571	2.500.000
V	Ayudante técnico	142.857	2.000.000
	Supervisor	164.286	2.300.000
	Ejecutivo comercial	142.857	2.000.000
	Gerente de punto de venta	126.171	1.766.400
VI	Ejecutivo de punto de venta	104.121	1.457.700
	Coordinador de Ventas	171.428	2.400.000
	Coordinador de Telemarketing	171.428	2.400.000
	Coordinador de Administración Comercial ..	171.428	2.400.000
	Técnico informático	142.857	2.000.000
	Oficial de primera Administrativo	121.428	1.700.000
	Oficial de segunda Administrativo	114.285	1.600.000
	Auxiliar administrativo	107.143	1.500.000
	Auxiliar administrativo comercial	100.000	1.400.000
	VII	Recepcionista	103.571
Teleoperador		100.000	1.400.000
Grabador de Datos		92.857	1.300.000
Mozo		85.714	1.200.000

9029

RESOLUCIÓN de 19 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de Adhesión de la empresa «Radio 13 de Catalunya, Sociedad Anónima» al Convenio Colectivo de la empresa «Radio Popular, Sociedad Anónima» (COPE).

Visto el Acuerdo de Adhesión de la empresa «Radio 13 de Catalunya, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9013422) al Convenio Colectivo de la empresa «Radio Popular, Sociedad Anónima» (COPE), acuerdo suscrito con fecha 20 de diciembre de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y, de otra, por el Delegado de personal en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.1 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 artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo de Adhesión 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, 19 de abril de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**ACTA DE ADHESIÓN AL CONVENIO COLECTIVO
DE «RÀDIO POPULAR, SOCIEDAD ANÓNIMA» (COPE)**

A 20 de diciembre de 2000, en el domicilio social de la empresa «Ràdio 13 de Catalunya, Sociedad Anónima», en Barcelona, calle Diputación, 238, entresuelo. Se procede a la firma, por parte del representante de los trabajadores y de la Empresa, a la adhesión al convenio colectivo de «Radio Popular, Sociedad Anónima» (COPE), adhesión que se produce en las condiciones detalladas a continuación:

1.º Se producirá la plena aplicación del Convenio de «Radio Popular, Sociedad Anónima».

Los efectos de la adhesión serán a partir del día 1 de enero de 2001.

Y para que así conste, ambas partes firman el presente documento en prueba de conformidad, en el lugar y fecha indicados.

9030

RESOLUCIÓN de 19 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de las actas en las que se contienen los acuerdos de adhesión del Sector de Perfumería y Afines al III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Visto el texto de las actas en las que se contienen los acuerdos de adhesión del Sector de Perfumería y Afines al III Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero de 2001), así como la constitución de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación y la nueva redacción del artículo 69 del Convenio, actas que han sido suscritas con fecha 21 de marzo de 2001, de una parte, por las Federaciones Sindicales FIA-UGT y FITEQA-CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por la Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética (STANPA), en representación de las empresas del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de los citados acuerdos 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, 19 de abril de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTAS QUE SE CITAN

En Madrid, a 21 de marzo de 2001, y en los locales de STANPA, en Madrid (paseo de la Castellana, 159, 1.º), se reúnen los abajo firmantes, representantes de las Federaciones Sindicales FIA-UGT y FITEQA-CC.OO., y de la patronal Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética (STANPA), para celebrar una reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Laboral de Perfumería y Afines para 2000-2001, compuesta por los siguientes miembros, quienes se reconocen mutuamente capacidad negociadora y representación suficiente:

FIA-UGT:

Don Antonio Deusa.
Don José Luis Dorado.
Don Jesús Manuel Martín.
Doña Rosa Garrido.

FITEQA-CC.OO.:

Don Daniel Martínez.
Doña Carmen Expósito.
Don José Parra.

STANPA:

Don José María Barrado.
Don Jesús García Mateo.
Don Javier Pitarch.
Doña Eulalia Alfonso.
Don Juan Salván.
Don José Casals.
Don Fernando González Hervada.

Asesores:

Don Manuel Carpallo.
Don Fernando Magariños.

Como consecuencia de la entrada en vigor del III Acuerdo Nacional de Formación Continua y de la adhesión al mismo por parte de las orga-