

Penal, ya que dicha mercantil únicamente fue un medio para cometer el delito, puesto que realmente ella fue la «autora formal» del delito, la que otorgó el contrato, de forma simulada, y la sentencia de la Audiencia Provincial levantando el velo de la entidad Los C. de M., S. L., dejó perfectamente claro que el único autor del delito de estafa documental era don Francisco C. S., puesto que, *el dueño y auténtico responsable de la sociedad otorgante del contrato simulado no es otro que el acusado y condenado. Que la entidad Los C. de M., S. L., ha tenido acceso al proceso penal y no ha sufrido indefensión*, de forma que el Registrador sólo podrá requerir *la intervención del titular registral prevista en la Ley en las condiciones mínimas*, para evitar que aquél sufra una indefensión procesal (Resolución de 25 de marzo de 1999 y sentencia del Tribunal Constitucional de 4 de abril de 1984). Que basta con que el titular registral haya tenido conocimiento del juicio y se le haya requerido o haya sido citado como testigo, para que la declaración de nulidad le afecte y acceda al Registro, aunque no haya sido parte y en el presente caso la mercantil titular registral fue conecedora del procedimiento. Que la cancelación de la inscripción de compraventa por nulidad de la misma no tiene por qué afectar a otras inscripciones posteriores útiles ni puede afectar a derechos de terceros inscritos.

IV

El Registrador de la Propiedad en defensa de su informe alegó lo siguiente: Que la cuestión a resolver en el presente recurso es la de si es posible practicar la cancelación de una inscripción por haber sido declarada en una sentencia firme la nulidad de una escritura de compraventa de una determinada finca entre dos sociedades mercantiles sin que en dicho proceso penal haya sido formalmente parte ni haya sido condenada la titular registral, es decir, la sociedad compradora. Que el principio de legalidad, en lo que atañe al Registro de Propiedad, tiene su plasmación en el artículo 18 de la Ley Hipotecaria y, dicho principio se realiza a través de la función calificadora del Registrador, distinguiendo nuestra legislación hipotecaria, según cual sea la clase del documento objeto de calificación, cuál deban ser los límites de aquélla, siendo más restringida cuando se está en presencia de documentos administrativos y judiciales (artículo 100 del Reglamento Hipotecario). Que en el presente caso, del propio Registro resultan obstáculos que impiden que dicho asiento pueda practicarse, toda vez, que la finca en cuestión no resulta inscrita en favor del único acusado y condenado en dicho proceso penal, sino en favor de una sociedad mercantil que no ha sido parte ni ha sido condenada en dicho proceso, es decir, que no se cumple con el principio de tracto sucesivo plasmado en el artículo 20 de la Ley Hipotecaria. Que también hay que tener en cuenta lo establecido en el artículo 40.d de la Ley Hipotecaria en materia de rectificación del Registro. Que por aplicación de los principios de legalidad, legitimación y tracto sucesivo, no se puede rectificar el Registro mediante un proceso judicial en el que no haya sido parte el titular registral afectado y así lo apoyan las resoluciones de 7 de marzo de 1988, 11 de enero de 1993, 14 de junio de 1993, 17 de febrero de 1993 (que resuelve un caso idéntico al del presente recurso), 15 de marzo de 1994, 30 de marzo de 2000 y la de 7 de abril de 2000. Que del fallo de la sentencia número 56/99 dictada por el Juzgado de lo Penal de Plasencia resulta que la titular registral Los C. de M., S. L., no ha sido condenada y además la misma no ha sido parte en el proceso penal, y así lo pone de manifiesto la propia Magistrado-Juez del Juzgado de lo Penal de Plasencia en su auto de fecha 19 de mayo de 2000, que sirve de base al mandamiento, cuya denegación motiva el recurso.

V

La titular del Juzgado de lo Penal de Plasencia, doña Belén Maqueda Pérez de Acevedo, emitió el preceptivo informe alegando, tras el relato de los hechos, que se libraron los oportunos mandamientos al Registrador, siendo cuestión de carácter civil, y en la que el Juzgado, a fin de no vulnerar el derecho de la parte, accede a lo petitionado, de forma que los integrantes de las entidades no fueron llamados al proceso en calidad de responsables civiles, ni formalmente se les concedió término para personarse y evacuar, en su caso, el correspondiente escrito de defensa.

VI

El Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura desestimó el recurso interpuesto contra la nota del Registrador, de acuerdo con el dictamen del mismo.

VII

Doña María Ángeles Sanz Fernández interpuso recurso contra el anterior auto, basándose, en esencia, en sus alegaciones iniciales.

Fundamentos de Derecho

Vistos los artículos 24 y 117.3 de la Constitución Española; 17.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; 1, 18, 20, 26.2 y 38 de la Ley Hipotecaria; 100 de su Reglamento, y las Resoluciones de esta Dirección General de 20 de abril de 1925, 2 de diciembre de 1944, 19 de enero y 17 de febrero de 1993, 18 de octubre de 1995, 12 de febrero de 1998, 19 de julio de 2000 y 31 de enero de 2002.

1. El único problema que plantea el presente recurso es el de si, declarada la nulidad de una compraventa en un proceso penal por estafa, puede cancelarse el asiento correspondiente en el Registro cuando el titular registral no ha intervenido en el procedimiento.

2. La solución ha de ser forzosamente negativa. Como ha dicho reiteradamente este Centro Directivo (vid. Resoluciones citadas en el «vistos»), las exigencias del principio de tracto sucesivo han de confirmar la denegación de la nota recurrida, toda vez que en el procedimiento del que dimana el mandamiento calificado no aparece entablado contra el titular registral, sin que pueda alegarse en contra la limitación del ámbito calificador respecto de las resoluciones judiciales, pues, si bien es cierto que los Registradores de la Propiedad, como funcionarios públicos, tienen la obligación de respetar y colaborar en la aplicación de las Resoluciones judiciales firmes (cfr. artículo 17.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial), no lo es menos que el principio constitucional de tutela judicial efectiva, que proscribía la indefensión (cfr. artículo 24 de la Constitución Española), impide extender las consecuencias de un proceso a quienes no han tenido parte en él ni han intervenido en manera alguna, exigencia ésta que en el ámbito registral determina la imposibilidad de practicar asientos que comprometen una titularidad inscrita (que está bajo la salvaguarda de los Tribunales, conforme al artículo 1 de la Ley Hipotecaria), si no consta el consentimiento de su titular, o que éste haya sido parte en el procedimiento de que se trata; de ahí que en el ámbito de la calificación de los documentos judiciales el artículo 100 del Reglamento Hipotecario, en coherencia plena con los preceptos constitucionales y legales, incluya los obstáculos que surjan del Registro.

Esta Dirección General ha acordado desestimar el recurso interpuesto, confirmar el Auto presidencial y la calificación del Registrador.

Madrid, 7 de junio de 2003.—La Directora General, Ana López-Monís Gallego.

Excmo. Sr. Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

15099 *RESOLUCIÓN de 26 de junio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo Interprovincial del Comercio de Flores y Plantas.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial del Comercio de Flores y Plantas, (Código de Convenio n.º 9901125), que fue suscrito con fecha 18 de febrero de 2003 de una parte por la Asociación Española de Floristas Interflora y la Federación Española de Empresarios Floristas en representación de las empresas del Sector y de otra por las Organizaciones Sindicales Federación Estatal de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT y la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. en representación de los trabajadores del mismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo 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, 26 de junio de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

11 CONVENIO INTERPROVINCIAL DE EMPRESAS PARA EL COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio afectará en todo el territorio del Estado español, a las empresas cuya actividad principal es el comercio de flores y plantas.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, a contar desde el 1 de Enero del 2003 y finalizando el 31 de Diciembre del 2004.

Artículo 4. *Denuncia.*

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

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

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

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

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 7. *Categorías profesionales.*

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

1. Oficial Mayor:

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

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

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

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

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

2. Oficial Florista:

Está capacitado para desarrollar los trabajos de confección con flores y plantas, preparándose los elementos que sean precisos para la confección de ramos, cestas, coronas, etc. Intervendrá en la decoración de cualquier local o recinto. Ha de saber distinguir y reconocer 200 variedades de plantas, flores naturales y secas, así como su manipulación y conservación.

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

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

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

3. Ayudante florista:

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

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

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

4. Auxiliar florista:

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

5. Personal auxiliar de venta:

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

6. Mozo:

Su principal cometido será el trabajo corporal o esfuerzo físico. Llevará a cabo la limpieza de envases del establecimiento, preparación de armazones,

etc. Colaborará en el riego de plantaciones, embalajes, facturaciones y cobros. Participará en la limpieza del establecimiento. Atenderá el reparto.

7. Conductor de vehículos:

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

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

8. Oficial de mantenimiento de instalaciones:

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

9. Aux. mantenimiento de instalaciones:

Es el personal que con conocimientos suficientes ayuda al oficial.

Artículo 8. *Movilidad funcional.*

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

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

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

No obstante, aquellos centros de trabajo que por su tamaño tenga menos de 10 trabajadores, todo el personal de categorías precedentes, cuando sea requerido, colaborará en función de carga y descarga del género o material que se reciba o expida, o cualquier otra labor de categoría inferior.

Artículo 9. *Ascensos.*

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

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

A la categoría de Oficial Florista se ascenderá mediante prueba de aptitud por parte de la empresa entre los Auxiliares y/o los Ayudantes. En empresas de más de 50 trabajadores se dará conocimiento al Comité de Empresa de dicha prueba y éste podrá emitir informe sobre el ascenso a realizar.

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

Artículo 10. *Períodos de prueba.*

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

En caso de personal que se contrate para puestos directivos, el período de prueba será de 6 meses.

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

CAPÍTULO III

Contratación y empleo

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

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

Artículo 11. *Modalidades contractuales.*

1. Contrato a Tiempo Parcial:

Se estará a lo dispuesto en la Ley 12/2002 o normativa que la desarrolle o sustituya.

Este contrato se entenderá celebrado cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas inferior a la jornada laboral a tiempo completo prevista en el presente convenio.

Esta modalidad podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en el supuesto de contrato para la formación que deberá formalizarse a lo tenor de lo establecido legalmente.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Se entenderá concertado a Tiempo Parcial cuando la prestación efectiva del trabajador contratado no es inferior a 20 horas a la semana u 80 horas al mes, siendo en cómputo anual inferior al 77% de la jornada de trabajo anual establecida en el presente Convenio.

Se convertirán en contratos a jornada completa quienes durante 60 días hayan realizado ampliaciones de jornada.

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

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador, que concierte con su empresa, a las condiciones establecidas legalmente, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre el 25 y el 85 por ciento de los mismos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad.

2. Contrato en prácticas:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Los títulos objeto de este tipo de contrato son: Técnico de Grado Medio y de Grado Superior de Floristería, que ostenten el título expedido por una Escuela reconocida y homologada por el Ministerio de Educación. También el Oficial Florista y Ayudante Florista.

3. Contrato para la formación:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a tres años, pudiendo prorrogarse por períodos de 6 meses hasta alcanzar el tope de tres años. El salario del trabajador en formación será del 75%, 80% y 90% para el primero, segundo y tercer año respectivamente, del salario convenio.

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

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

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

4. Contrato eventual:

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

Los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. En caso de que se concierte por un tiempo inferior al máximo establecido se podrá prorrogar por una sola vez, sin que la duración total del contrato puede exceder en ningún caso el límite establecido.

5. Contrato para el fomento de la contratación indefinida:

Las empresas podrán celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/1997 (BOE 30 de Diciembre de 1997). A los efectos de lo dispuesto en el n.º 2, letra b), de dicha Disposición Adicional Primera de la Ley 63/97 podrán transformarse en cualquier

momento en contratos para el fomento a la contratación indefinida, cualesquiera contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos.

6. Indemnizaciones:

El trabajador que se proponga causar baja voluntaria en la empresa, cualquiera que sea la duración de su contrato de trabajo, deberá comunicarlo a la dirección de la misma con una antelación de 15 días a la fecha en que haya de cesar sus servicios, excepto los Oficiales, Oficiales Mayores, y Titulados de Grado Superior que han de avisar con una antelación de 25 días, dicha comunicación deberá realizarse por escrito. El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho a la dirección de la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

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

Si los contratos de duración determinada, una vez superado el período de prueba, se extinguiesen por voluntad del empresario, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a 1 día de salario por mes trabajado, contado desde el inicio del contrato.

Artículo 12. Empleo.

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

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

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

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

Artículo 13. Empresas de Trabajo Temporal y empresas de servicios.

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

No podrá hacerse uso de empresas de trabajo temporal o empresas de servicios para la cobertura de un puesto de trabajo que haya estado ocupado anteriormente por un contrato en la empresa usuaria mediante la modalidad contractual de eventual por circunstancias de la producción cuando ya se hubiera agotado el plazo máximo de los 12 meses en un período de 18, asimismo tampoco se podrá hacer uso de empresas de trabajo temporal o empresas de servicios, en el mismo supuesto anterior, cuando este puesto de trabajo hubiera sido ocupado, cualquiera que sea su modalidad contractual, por un período de 9 meses por una o varias ETT o empresas de servicios de forma continua o discontinua.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 14. Estructura salarial.

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

Artículo 14.1 Salario Base.

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

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

Artículo 14.2 Complementos salariales.

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

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

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

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

La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 25% sobre el Salario Base de recargo a las horas realizadas entre las 22,00 h. y las 6,00 h., independientemente del tiempo de trabajo efectuado en dicho período.

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

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

Artículo 15. Salarios.

Los salarios vigentes para el 2003, que son los referidos a la tabla del 2002 con un incremento del IPC previsto mas un punto, que se especifican en la tabla, anexo I, los cuales serán de aplicación con efectos del 1 de Enero del 2003.

Para el año 2004, los salarios tendrán un incremento del IPC previsto por el gobierno más un punto.

Los incrementos citados en los párrafos anteriores se aplicarán a todos los conceptos salariales obrantes en las tablas salariales del presente convenio.

Cláusula de revisión salarial: En el supuesto de que el IPC real para los años 2003 y 2004 supere el IPC previsto por el Gobierno para cada uno de los años, una vez conocido dicho IPC real, se procederá a una revisión salarial incrementando todos los conceptos retributivos del Convenio en el mismo porcentaje que haya de diferencia entre ambos IPC, con efectos retroactivos a 1 de Enero de cada uno de los años.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

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

- Julio.
- Navidad.

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

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

Artículo 17. Antigüedad.

Se establece un plus de antigüedad para el 2003, según la tabla salarial que adjunta como Anexo II.

Para el 2004 se incrementará en la misma cuantía que el salario base.

Artículo 18. Cláusula de descuelgue.

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

1. Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo se tendrá en cuenta las previsiones del año en curso.

2. Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio o una cantidad inferior a la mitad del capital social.

b) Por reducción del capital social por debajo del límite legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.

3. Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio, deberán en el plazo de 30 días siguientes a la publicación de aquel en el BOE notificárselo por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores o a estos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas u otros documentos) que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de 15 días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la Comisión Mixta del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de 15 días, teniendo su decisión carácter vinculante.

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

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

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

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

CAPÍTULO V**Jornada****Artículo 19. Distribución de la jornada.**

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

El calendario laboral anual se negociará con el delegado de personal o comité de empresa si lo hubiere, entre los meses de Noviembre-Diciembre del año anterior al de su ejecución.

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

Las condiciones anteriores regirán tanto para jornadas diurnas como nocturnas. Tendrán la consideración de horas nocturnas las que se realicen entre las 22,00 horas y las 6,00 horas.

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

En función de las características de la actividad, y las referidas, las empresas podrán establecer la realización de la jornada laboral y prestación

de servicios en domingos y festivos. Cuando el descanso semanal de cualquier trabajador coincida con alguna festividad o víspera de su disfrute, tendrá lugar al día siguiente hábil. Asimismo se establece una retribución complementaria y compensatoria del tiempo trabajador en domingos y festivos, del 40% del salario ordinario.

Se podrá pactar con los representantes legales de los trabajadores o en su defecto con los trabajadores, una ampliación de la jornada para los días: 14 de Febrero, 19 de Marzo, Día de la Madre, 12 de Octubre, 1 de Noviembre y dos días más, sin exceder el límite anual de las 1.788 horas.

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

Asimismo, además de los días mencionados en el párrafo anterior, los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de al menos seis domingos libres al año.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

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

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

Artículo 21. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio sin distinción de categorías laborales y que lleve al menos prestando sus servicios durante un año en las empresas, disfrutará unas vacaciones retribuidas de treinta y un días naturales. Los trabajadores que cesen o ingresen dentro del año les corresponderá la parte proporcional al tiempo trabajador. La empresa de acuerdo con la representación legal de los trabajadores o en su defecto con los trabajadores y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, confeccionarán el calendario de vacaciones, debiendo estar comprendidas entre los siguientes meses:

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

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

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

En el caso de que iniciado el período de disfrute de las vacaciones, se produjera una baja médica oficial, por enfermedad o accidente, que obligase a la hospitalización del trabajador, el período vacacional quedará interrumpido, durante los días que durase exclusivamente la hospitalización, disfrutándose los días adicionales que ello genere, en función de las necesidades de la actividad de la Empresa, bien a continuación de la conclusión de los 31 días naturales de vacación o bien en otra época dentro del año natural, para lo cual el trabajador deberá poner en conocimiento de la empresa y acreditar debidamente y con antelación suficiente, la baja y su hospitalización, para que la empresa pueda determinar el disfrute del período adicional que ello genere.

Artículo 22. Licencias retribuidas.

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos. Asimismo se reconocen los mismos derechos, incluidos en el presente artículo, a las personas que conviven en unión de pareja afectiva y estable, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Cuando ello no sea posible por no existir Registro de Parejas de Hecho en la población donde reside el trabajador que quiera ejercer la facultad reconocida en este artículo, podrá dirigirse a la Comisión Paritaria, la cual, a la vista de la documentación aportada, y oída la empresa, emitirá la recomendación que corresponda.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución

que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento jurídico vigente.

- a) Por matrimonio, quince días naturales.
- b) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cinco días naturales si es fuera de la localidad donde resida el trabajador y a más de 200 kilómetros de ella, y tres días si es dentro de la localidad.
- c) Por nacimiento de hijo, tres días naturales, ampliable a tres días si es fuera de la provincia.
- d) Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.
- e) Durante un día por traslado de domicilio.
- f) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que debe concurrir el trabajador por estudios de Formación Profesional, Educación General Básica, Enseñanza Secundaria Obligatoria, BUP y Universitarios, con previo aviso y posterior justificación.
- g) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado facultativo, cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
- h) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de 12 años.
- i) La trabajadora podrá solicitar la acumulación del período de lactancia a la baja maternal.

Artículo 23. *Excedencias.*

1. Excedencia voluntaria:

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

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

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

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

2. Excedencia forzosa:

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

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

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

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

3. Excedencia por maternidad:

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

4. Excedencia por cuidados de familiares:

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

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias

Artículo 24. *Indemnización por desplazamiento.*

Para todo el personal afectado por el presente Convenio y en consideración al coste de transporte y desplazamientos, y sin discriminación de provincias o localidades, las empresas pagarán a todos sus trabajadores 50,13 €, mensuales para el 2003, que sólo se devengará en los días y meses trabajados y por su carácter compensatorio e indemnizatorio del transporte y desplazamiento, no esta sujeto a cotización de Seguridad Social.

Para 2004 este plus tendrá el mismo incremento que el salario base.

Artículo 25. *Movilidad geográfica.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Tendrán prioridad de permanencia los trabajadores con cargas familiares.

Artículo 26. *Dietas.*

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

Dieta/diaria: 36,06 €.

Media dieta diaria: 18,03 €.

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

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

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

A los trabajadores que utilicen su vehículo para realizar trabajos de la empresa, ésta les abonará la cantidad por kilómetro, que en cada momento el Ministerio de Hacienda considere como desgravable por este concepto, estando fijada en la actualidad en 0,18 € por kilómetro.

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

Artículo 27. *Jubilación anticipada.*

De conformidad con el Real Decreto 1194/85 dictado en desarrollo del ANE y para el caso en que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación el 100% de los derechos, las empresas afectadas por el presente Convenio, se obligan a sustituir a cada trabajador

al amparo del citado Real Decreto, por otro trabajador desempleado, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

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

Artículo 28. *Uniformidad.*

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

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

En el caso donde no se exija un determinado tipo de uniforme o calzado, el trabajador percibirá mensualmente 2,30 Euros para ayuda de desgaste del suyo propio.

Artículo 29. *Descuento en compras.*

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

Artículo 30. *Ayuda por defunción.*

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

En caso de muerte y gran invalidez del trabajador, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas o en su caso, la entidad aseguradora de este riesgo, abonarán al cónyuge superviviente o a sus herederos, una indemnización en cuantía de 6.010,12 €.

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

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

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

Artículo 31. *Indemnización por jubilación.*

Las empresas abonarán, en concepto de indemnización por jubilación anticipada, a aquellos trabajadores que alcancen, al menos, una antigüedad de 15 años, y se jubilen durante la vigencia del presente Convenio, de acuerdo con las siguientes condiciones y escala:

- A los 63 años, con una antigüedad entre 15 y 30 años: 4 mensualidades.
- A los 63 años, con una antigüedad de más de 30 años: 5 mensualidades.
- A los 64 años, con una antigüedad entre 15 y 30 años: 3 mensualidades.
- A los 64 años, con una antigüedad de más de 30 años: 4 mensualidades.
- A los 65 años, con una antigüedad entre 15 y 30 años: 1 mensualidades.
- A los 65 años, con una antigüedad de más de 30 años: 2 mensualidades.

Artículo 32. *Derecho de reserva.*

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

CAPÍTULO VII

Seguridad y Salud

Artículo 33. *Incapacidad Temporal.*

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuvieran establecidas las empresas comprendidas en este Convenio, en caso de enfermedad

común o profesional y de accidente, sean o no de trabajo, se observarán las siguientes normas:

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

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

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

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

Artículo 34. *Maternidad.*

El presente Convenio atiende en todo caso a las prescripciones de la Ley 39/99, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión. No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento tanto adoptivo como preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso; la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que corresponden en caso de parto múltiple. Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado el periodo de suspensión previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad; este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre

en caso de que ambos trabajen. Los mismos serán reconocidos para las parejas de hecho, en las condiciones pactadas en este Convenio. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La mujer embarazada, en caso de desarrollar trabajos previamente declarados como penosos o peligrosos para su embarazo, tendrá derecho previa solicitud y justificación por el facultativo pertinente, a ocupar la primera vacante que produzca o permutar su puesto de trabajo por otro que no esté expuesto a los citados riesgos, dentro de la misma categoría o similar.

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

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

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

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

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de 6 años o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

Artículo 35. *Todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad.*

La Comisión Paritaria será competente para conocer denuncias previas sobre acoso sexual Tanto en este supuesto como en el de drogodependencias que no afecte al puesto de trabajo y, en su caso, cuando se puedan acreditar situaciones de violencia doméstica afectantes al trabajador, la Comisión Paritaria podrá adoptar las recomendaciones oportunas a la vista de la documentación aportada y oídas ambas partes de la relación laboral.

Artículo 36. *Reconocimientos médicos.*

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

Artículo 37. *Delegados de prevención.*

Se estará a lo dispuesto en la ley 31/95, de 8 de Noviembre, no obstante los delegados de prevención tendrán, aumentando su crédito horario mensual, las siguientes horas según el escalado:

En empresas de 6 a 10 trabajadores: 5 horas.

En empresas de 11 a 49 trabajadores: 10 horas.

En empresas de 50 trabajadores en adelante: 25 horas.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

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

Principios de ordenación:

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como

para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 38. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

ll) Las derivadas de los apartados l.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 39. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

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

Artículo 40. Delegados sindicales.

Podrá establecerse un delegado sindical en aquellas empresas de más de 100 trabajadores. En caso de que así fuese, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Estos delegados sindicales tendrán las atribuciones y las mismas garantías reconocidas en el artículo 68 de Estatuto de los Trabajadores que los miembros de comité de empresa y los delegados de personal.

Artículo 41. Tablón informativo.

En los centros de trabajo con más de 10 trabajadores, pondrán a disposición de las centrales sindicales y de los trabajadores un tablón de anuncios con fines de información, sin que esto suponga interrupción de la jornada laboral. El tablón se situará de forma que, sin estar a la vista del público, sea de fácil localización para los trabajadores.

Artículo 42. Horas sindicales.

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

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

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

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

Artículo 43. Comité Intercentros.

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

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

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de 13, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa.

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

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

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

Artículo 44. Comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, con sede en la Avda. de América 25, 4 planta de 28002 de Madrid.

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

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

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

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.

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

3. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser

interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo. El sometimiento y resolución de una materia por la Comisión Mixta eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitera la misma.

Disposición transitoria primera. *Formación Profesional.*

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

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

Disposición transitoria segunda. *Prestación social complementaria.*

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

Asimismo la Comisión Mixta negociará los contenidos del artículo 30 del convenio.

Disposición transitoria tercera.

La Comisión Mixta queda facultada por la Comisión Negociadora para adaptar el presente Convenio a la normativa vigente de cada momento y para aquellas otras cuestiones que acuerden las partes de la misma.

Disposición final primera. *Prelación de normas.*

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

Disposición final segunda. *Género.*

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, acomodándose las disposiciones del convenio a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Disposición final tercera.

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

Disposición final cuarta. *Acuerdo Interconfederal sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Ratificar en su totalidad y sin condicionamiento alguno el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como su Reglamento de Aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional definido en el presente Acuerdo.

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

SALARIO BASE 2003

	Cantidad mensual
Personal Técnico:	
Técnicos titulados	899,66
Técnicos no titulados	699,41
Personal Administrativo:	
Jefe administrativo	636,16
Oficial administrativo	605,06
Auxiliar administrativo	549,83
Aspirante	498,25
Profesionales de oficio:	
Oficial Mayor	634,65
Oficial Mantenimiento Instalaciones	699,41

	Cantidad por día
Oficial florista	19,90
Ayudante florista	19,70
Auxiliar florista	19,70
Personal auxiliar de ventas	19,90
Mozo	19,04
Conductor vehículos	19,89
Auxiliar de Mantenimiento	19,90

PAGAS EXTRAORDINARIAS 2003

	0 ... 2	2 ... 6	6 ... 10	10 ... 14	14 ... 18	18 ... 22	22 ... 26	26 ... 30	30 ... 34	34 ... 38	38 ... 42
Técnicos titulados	898,75	910,11	936,16	965,29	988,27	1.014,33	1.040,40	1.066,45	1.092,50	1.118,58	1.144,65
Técnicos no titulados	699,40	707,51	727,76	748,02	768,27	788,56	808,81	829,03	849,32	868,73	889,83
Jefe administrativo	636,17	643,53	661,97	680,41	698,82	717,25	735,70	754,11	772,54	790,97	809,40
Oficial administrativo	605,06	612,07	629,60	647,13	664,65	682,18	699,73	717,23	734,76	752,30	769,83
Auxiliar administrativo	549,83	556,20	572,13	588,04	603,99	619,91	635,83	651,76	667,69	683,61	699,55
Aspirante	498,23	498,23	498,23	498,23	498,23	498,23	498,23	498,23	498,23	498,23	498,23
Oficial Mayor	634,66	641,68	659,22	676,76	694,31	711,54	729,39	746,94	764,49	782,04	799,58
Oficial mantenimiento instalaciones ..	699,40	707,51	727,76	748,27	768,27	788,56	808,81	829,03	849,32	868,73	889,83
Oficial florista	597,17	604,17	621,65	639,16	656,64	674,15	691,66	709,11	726,61	744,13	761,60
Ayudante florista	591,57	598,58	615,90	633,23	650,54	667,86	685,21	702,53	719,86	737,18	754,51
Auxiliar florista	591,57	598,58	615,90	633,23	650,54	667,86	685,21	702,53	719,86	737,18	754,51
Personal auxiliar de ventas	597,17	604,17	621,65	639,16	656,64	674,15	691,66	709,11	726,61	744,13	761,60
Mozo	570,93	577,63	594,33	611,06	627,75	644,49	661,19	677,90	694,62	711,35	728,06
Conductor vehículos	597,17	604,17	621,65	639,16	656,64	674,15	691,66	709,11	726,61	744,13	761,60
Auxiliar de mantenimiento	597,17	604,17	621,65	639,16	656,64	674,15	691,66	709,11	726,61	744,13	761,60

ANTIGÜEDAD 2003

	0... 6	6... 10	10... 14	14... 18	18... 22	22... 26	26... 30	30... 34	34... 38	38... 42	38... 42
Técnicos titulados	10,42	36,46	62,54	88,61	114,67	140,72	166,80	192,83	218,92	237,13	244,24
Técnicos no titulados	8,10	28,36	48,61	68,87	89,16	109,39	129,64	149,92	170,17	184,33	189,86
Jefe administrativo	7,36	25,80	44,24	62,65	81,09	99,52	117,95	136,38	154,81	167,69	172,72
Oficial administrativo	7,01	24,53	42,05	59,56	77,12	94,66	112,18	129,69	147,24	159,49	164,27
Auxiliar administrativo	6,38	22,30	38,21	54,17	70,08	86,01	101,93	117,85	133,79	144,92	149,27
Aspirante	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Oficial Mayor	6,99	24,57	42,11	59,67	76,88	94,46	112,28	129,83	147,38	159,64	164,43
Oficial mantenimiento instalaciones ..	8,08	28,36	48,61	68,87	89,16	109,07	129,64	149,92	170,17	184,33	189,86
Oficial florista	6,98	24,49	41,99	59,47	76,99	94,19	111,94	129,44	146,97	159,18	163,96
Ayudante florista	6,91	24,27	41,59	58,89	76,24	93,29	110,89	128,21	145,54	157,65	162,38
Auxiliar florista	6,91	24,27	41,59	58,89	76,24	93,29	110,89	128,21	145,54	157,65	162,38
Personal auxiliar de ventas	6,98	24,49	41,99	59,47	76,99	94,19	111,94	129,44	146,97	159,18	163,96
Mozo	6,67	23,39	40,12	56,80	73,55	89,95	106,97	123,66	140,41	152,06	156,62
Conductor vehículos	6,98	24,49	41,99	59,47	76,99	94,19	111,94	129,44	146,97	159,18	163,96
Auxiliar de mantenimiento	6,98	24,49	41,99	59,47	76,99	94,19	111,94	129,44	146,97	159,18	163,96

15100

RESOLUCIÓN de 9 de julio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de las tablas salariales para el año 2002 del sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceite y Harinas de Pescado y Mariscos.

Visto el texto de las tablas salariales para el año 2002 del sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceite y Harinas de Pescado y Mariscos (cód. Convenio n.º 9901315) que fue suscrito con fecha 19 de mayo de 2003, de una parte, por la Federación Española de Asociaciones de Industrias de Transformación y Comercializadores de Productos de la Pesca y de la Agricultura (FEI-COPECA), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las Centrales Sindicales Federación Agroalimentaria de UGT, la Federación Agroalimentaria de CC.OO. y CIG, en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de las citadas tablas salariales 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 julio de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

TABLA SALARIAL 2002

**IPC real año 2002: 4 %+0,25 % fijado en Convenio
(Datos INE+0,25 %)**

Sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceite y Harina de Pescados y Mariscos

	Salario (€)	Antig. (€)
Grupo 1.º Personal técnico:		
Con título superior	1.416,10	31,54
Con título no superior	1.233,02	29,19
Director personal empresa	1.215,70	31,26
Director personal centro	1.093,76	24,42
Director compras	1.215,70	31,26
Director de fabricación	1.091,37	24,62
Encargado general	993,36	22,03
Encargado sección	954,00	17,15

	Salario (€)	Antig. (€)
Grupo 2.º Pers. Admtivo. y de mecanización:		
Jefe de administración	1.351,05	31,54
Jefe sección admón.	1.200,36	24,62
Oficial de primera	982,47	18,55
Oficial de segunda	893,06	15,31
Telefonista	730,58	13,19
Auxiliar	786,84	13,56
Aspirante 1.º año	479,82	—
Aspirante 2.º año	545,03	—
Analista de sistemas	1.215,70	31,26
Analista de programadores	1.093,76	24,42
Programador de sistemas	892,42	18,40
Programador	892,42	18,40
Operador de Sis. y Aplic.	811,57	15,21
Operador de aplicaciones	811,57	15,21
Operador informático	811,57	15,21
Ayudante informático	710,33	13,42
Grupo 3.º Personal de comercialización:		
Director de ventas	1.351,05	31,54
Jefe de ventas	1.200,36	24,62
Jefe de zona	1.200,36	24,62
Delegado de ventas	1.200,36	24,62
Vendedor	982,47	18,55
Vendedor merchandising	893,06	15,31
Merchandising	786,84	13,56
Promotor de ventas	786,84	13,56
Grupo 4.º Personal subalterno:		
Conductor	939,98	16,64
Vigilante	787,16	12,51
Almacenero	885,83	12,51
Portero	787,16	12,51
Conserje	787,16	12,51
Ordenanza	787,16	12,51
Aspirante 1.º año	474,22	—
Aspirante 2.º año	514,59	—
Grupo 5.º Personal de fabricación:		
Maestro	23,84	0,48
Oficial 1.º	23,47	0,47
Oficial 2.º	23,10	0,45
Auxiliar	22,67	0,39
Grupo 6.º Personal de oficios varios:		
Maestro	26,94	0,48
Oficial 1.º	25,58	0,47
Oficial 2.º	24,77	0,45
Ayudante	24,30	0,44
Peón	23,21	0,39