

**Tablas salariales**  
**Maestranza y Subalternos**  
**(Retribuciones brutas)**

	1 S. Prof. Pesetas	M. Jefatura Pesetas	2 h. extras Pesetas	Forfait Pesetas	Product. Pesetas	Total Pesetas
Contramaestre .....	30.379	—	32.265	—	27.351	139.995
Calderero .....	30.379	—	32.265	—	27.351	139.995
Cocinero .....	30.379	—	32.265	—	27.351	139.995
Marinero/Camarero .....	74.034	—	26.595	—	25.191	125.820
Engrasador/Mecamar .....	74.034	—	26.595	—	25.191	125.820
Mozo .....	70.659	—	24.300	—	23.841	118.800

**6243**

**RESOLUCIÓN de 5 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de «Simago, Sociedad Anónima Unipersonal».**

Visto el texto del I Convenio Colectivo de «Simago, Sociedad Anónima Unipersonal» (código de Convenio número 9010862), que fue suscrito con fecha 17 de febrero de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por las secciones sindicales de CCOO y FETICO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 5 de marzo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**I CONVENIO COLECTIVO DE «SIMAGO, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL»**

**TÍTULO I**

**Derechos individuales**

**CAPÍTULO I**

**Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo entre la empresa «Simago, Sociedad Anónima Unipersonal» (en adelante SIMAGO), y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

**Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo afectará los centros de trabajo de SIMAGO en todo el Estado español y los que pudieran crearse en el futuro.

**Artículo 3. Ámbito personal.**

Quedan comprendidos todos los trabajadores que a partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo presten sus servicios con contrato laboral en SIMAGO, cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.º, 3, y 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 4. Ámbito temporal.**

Este Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma, finalizando el 31 de diciembre de 2000, excepto en los aspectos económicos en los que habrá que estar al contenido del artículo 27 y de la disposición transitoria primera del presente Convenio, en cuanto a su fecha de efectos

y aplicables para los trabajadores al servicio de la empresa en el momento de su efectividad.

**Artículo 5. Denuncia.**

1. La denuncia del Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretende revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia efectuada conforme al párrafo anterior, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del último trimestre de vigencia del Convenio, en caso contrario, se prorrogará éste de forma automática.

2. Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión, no obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

A partir de la última semana de noviembre de 2000, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, que deberá fijar la fecha de inicio de las negociaciones antes del fin de la cuarta semana del mes de diciembre del mismo año.

**Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo que no podrá ser modificado por actos posteriores.

Por ello, si por decisión de autoridad laboral u órgano judicial se entendiera no ajustado a Derecho algún aspecto del mismo, las partes volverían a reunirse en un plazo de quince días con el objeto de negociar dicho aspecto concreto.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del Convenio.

Se excluye del apartado anterior el tratamiento de aquellas materias que tiene una remisión expresa en el Convenio a su negociación utilizando el cauce de la Comisión Mixta, regulada en el presente Convenio.

**CAPÍTULO II**

**Organización del trabajo**

**Artículo 7.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio y a la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental del trabajador.

**CAPÍTULO III**

**Ingresos, grupos profesionales, modalidades de contrato y ascensos**

**Artículo 8.**

En los centros de nueva creación o en aquellos en los que se organicen nuevas secciones o servicios, se cubrirán, en su caso, los puestos de trabajo con nuevas contrataciones, con sujeción a la legislación en vigor, por libre designación de la empresa, o por ascenso, de acuerdo con las normas del presente Convenio.

**Artículo 9. Período de prueba.**

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el artículo 10:

- Grupo IV: Seis meses.
- Grupo III: Cuatro meses.
- Grupo II: Tres meses.
- Grupo I: Un mes.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea el motivo de la misma.

No obstante, lo dispuesto en el artículo 14, párrafo tercero del Estatuto de los Trabajadores, no será nulo el pacto en el que se establezca un período de prueba cuando hayan transcurrido doce meses desde una contratación anterior con el mismo trabajador y para distinto grupo profesional, al objeto de comprobar su adaptación al puesto de trabajo dado el tiempo transcurrido desde la anterior.

#### Artículo 10. *Clasificación profesional.*

En atención a las funciones y cometidos que desempeñen los trabajadores distinguiéndose los factores de autonomía, iniciativa, responsabilidad, especialización, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen con carácter normativo los cuatro siguientes grupos profesionales, así como los contenidos específicos que los definen:

Grupo IV: Funciones esencialmente de Dirección, basadas en una relación de confianza. La función principal es la de mando, que ejercen de modo directo, de forma permanente o por delegación, con vista al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. Es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Grupo III: Puestos específicos para titulaciones a nivel de Escuela Superior o Facultades y titulaciones a nivel de grado medio, complementados con amplia experiencia profesional o formación postgrado. Realización de actividades complejas con objetivos definidos y concretos. Puede implicar en algunos casos funciones de mando.

Grupo II: Trabajos que requieren iniciativa, especialización y conocimiento total de oficio o profesión desempeñada, responsabilizándose del trabajo que desempeñan bajo instrucciones genéricas. Tienen conocimientos suficientes a nivel de utilización y funcionamiento de maquinaria propia de uso en sus funciones. Pueden tener bajo su mando la coordinación de otros trabajadores.

Grupo I: Trabajos que requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total. Las funciones pueden ser repetitivas y rutinarias, e implicar el uso o manejo de máquinas a nivel de usuario y conllevar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

Se relaciona en anexo I la asignación a cada grupo profesional de los puestos de trabajo que únicamente se citan a efectos orientativos.

En el reagrupamiento de grupos profesionales, los trabajadores que se vieran ubicados en grupos inferiores no sufrirán, en ningún caso, detrimento salarial alguno.

Para los supuestos de ubicación en grupos superiores que se produzca de forma automática o por reclamación del trabajador, se establece la compensación y absorción de los complementos personales o de otro carácter que percibieran, respecto de los incrementos retributivos que implicara su nueva clasificación profesional aunque dichos conceptos retributivos no sean homogéneos si su salario, en su conjunto y cómputo anual, fuera más favorable que el fijado en el Convenio Colectivo.

#### Artículo 11. *Contratación.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

1.º Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el artículo 29 del presente Convenio, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.

2.º Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

3.º Los trabajadores contratados a tiempo completo que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial podrán hacerlo por acuerdo con la Dirección de la empresa, en el que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo.

No se considerará novación de contrato de trabajo la reducción de jornada por guarda legal.

4.º Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

5.º Para fijar las retribuciones básicas de los trabajadores contratados, excepto aprendizaje, por jornadas inferiores a la pactada en el artículo 29 del presente Convenio, se tomará como base de cálculo el salario base correspondiente a su grupo profesional en jornada completa.

6.º Los trabajadores que a partir de la firma del Convenio Colectivo sean empleados por la empresa en una o varias modalidades de contratación actualmente en vigor durante un tiempo superior a los tres años, dentro de un período de cuatro años, pasarán a ser trabajadores fijos de plantilla. Quedan exceptuados de tales medidas los contratos de interinaje, así como el tiempo empleado en la prórroga de los contratos de fomento de empleo, realizada en base exclusivamente a los supuestos contemplados en la disposición transitoria tercera del Real Decreto Legislativo 1/1995, o norma que la sustituya.

#### A) Contrato de trabajo en prácticas:

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

2. La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal interrumpirá el tiempo de duración pactado para las prácticas, excepto pacto expreso en contrario o pérdida de bonificaciones por parte de la empresa.

3. Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar por períodos de hasta seis meses, pero sin superar el período máximo de dos años.

4. El período de prueba se determinará en función del grupo profesional al que pertenezca, de acuerdo con el contenido del artículo 9 de este Convenio.

5. La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su grupo profesional, todo ello en proporción a la jornada de trabajo que realicen.

#### B) Contrato de aprendizaje:

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales concordantes.

2. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni superior a tres años, pudiendo prorrogarse por períodos de seis meses hasta alcanzar el tope de tres años.

3. Los tiempos dedicados a formación teórica podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

Dicha formación teórica podrá realizarse a través de centros de educación a distancia, debidamente homologados.

4. El aprendizaje podrá variar su centro de trabajo dentro de la misma provincia, siempre que en cada uno se respeten los límites de Aprendices por plantilla establecidos.

En el caso de cambio de centro de trabajo, el tutor podrá ser cambiado para que dichas funciones pueda realizarlas otro trabajador del nuevo centro de trabajo.

5. Se excluye de esta modalidad contractual las funciones de Mozo y Reponedor por la nula formación teórica que necesitan.

C) Contrato a tiempo parcial: Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, a igualdad de condiciones y aptitudes profesionales, los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno.

2. Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes o al año para los que se contrata el trabajador.

3. En los contratos a tiempo parcial se indicará el grupo profesional del trabajador y el establecimiento o establecimientos donde efectuará su trabajo.

4. Podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto el contrato de aprendizaje.

5. El salario será proporcional al número de horas de trabajo, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores a tiempo completo, esto es, de cuarenta horas semanales, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$N = \text{horas de trabajo a la semana.}$

$N \times 1.802/40 = \text{horas individuales trabajo/año.}$

$\frac{\text{Salario anual grupo}}{1.802} \times \text{horas individuales} = \text{salario individual anual}$

1.802

6. En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo y se determinará su cómputo en relación con la prestación efectiva de trabajo contratado.

D) Contrato de relevo: Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Las empresas deberán facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

2. Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones, el trabajador contratado mediante el sistema de relevo podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del jubilado parcialmente.

E) Contrato eventual: Se estará a lo dispuesto en el artículo 3 del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Para el supuesto de que en el Convenio Sectorial de Grandes Almacenes se modifique la duración máxima prevista para este tipo de contratación o el período de su posible realización, tales modificaciones incidirán directamente sobre los contratos que pueden realizarse en la empresa a partir del momento de la entrada en vigor de las mismas en el Convenio sectorial.

F) Contrato por obra o servicio determinado:

1. A los efectos previstos en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2 del Real Decreto 2546/1994, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza, los siguientes:

Campanas específicas, ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros y aniversarios.

Otras tareas comerciales, que por inhabituales no pueden ser cubiertas con otro tipo de contratación y, en general, las actividades que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

2. A través de esta modalidad contractual y en un solo contrato de trabajo podrá emplearse a un trabajador para la realización de más de una de las tareas descritas en el apartado anterior.

3. Esta modalidad de contrato se podrá celebrar con una duración no superior a un año, pudiendo ampliarse, por igual período, hasta un máximo de tres años.

4. A los trabajadores contratados mediante la modalidad prevista en los apartados 1 y 2 anteriores, les será de aplicación lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

G) Contrato de interinidad: Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán celebrar contratos de interinidad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 2546/1994.

H) Contrato por lanzamiento de nueva actividad: Se estará a lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 2546/1994.

#### Artículo 12. *Permutas.*

Los trabajadores con destino en localidades distintas con el mismo grupo y función podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos a reserva de los que la Dirección de la empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

#### Artículo 13. *Trabajos de distinto grupo.*

Para la realización de trabajos de superior o inferior grupo, se estará a lo dispuesto en el artículo 39.4.º del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose sustituido el término «categoría» por grupo profesional.

#### Artículo 14. *Trabajos de la mujer embarazada.*

Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, la empresa facilitará a las trabajadoras en cuestión un puesto de trabajo idóneo a su estado.

La aplicación condicionada del apartado anterior adquirirá el carácter de vinculante y obligatoria cuando la solicitud de la trabajadora emane de la correspondiente prescripción facultativa de la Seguridad Social.

#### Artículo 15. *Personal con capacidad disminuida.*

La empresa acoplará al personal con declaración de Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual a trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

#### Artículo 16. *Ascensos.*

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, que habrá de ajustarse a lo dispuesto sobre modalidades de contratación en el presente Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, los ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

1. Mediante libre designación de la empresa. Se regirán por el presente sistema todos los puestos de trabajo incluidos en el grupo profesional IV, aquellos puestos que tengan un alto nivel de autonomía y supervisión, los que supongan una actividad técnica especializada y aquellos trabajos cualificados y de coordinación del trabajo en equipo.

2. Por concurso-oposición o evaluación objetiva. Se regirán por el presente sistema los ascensos en las distintas especialidades u oficios, no contemplados en el apartado anterior.

La empresa, cuando cubra alguno de los puestos a que se refiere el párrafo anterior mediante el sistema de promoción, proveerá la convocatoria de un concurso-oposición al que podrán concurrir los trabajadores.

Será facultad del Comité Intercentros, en su caso, la información previa sobre la normativa de valoración que establezca la empresa en el concurso-oposición.

Esta normativa será establecida con carácter general y deberá contener una sistema de cómputo de méritos de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: Antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración de la misma, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional y valoración de los mandos, desempeño de funciones del grupo en cuestión, pruebas a efectuar y su valoración.

En su caso, la empresa podrá sustituir la oposición por un sistema de evaluación continuada seguida a través de los oportunos cursos de formación. De los planes de formación elaborados por la Dirección, así como de los criterios que los informan, se dará cuenta, previamente, a los representantes de los trabajadores.

Se garantiza la igualdad de oportunidad al acceso a los cursos de formación cuando la empresa utilice el criterio de evaluación continuada.

Con carácter trimestral, la empresa comunicará al Comité Intercentros, en su caso, los ascensos así efectuados, dando cuenta de los criterios utilizados para la adjudicación.

Serán competencia de los Juzgados de lo Social las reclamaciones en materia de ascensos.

#### Artículo 17. *Traslados.*

Se entiende por traslado el cambio definitivo del lugar en la prestación de un servicio que lleve consigo necesariamente 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.
2. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por decisión de la Dirección de la empresa en el caso de necesidades de servicio.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Dirección de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

En el resto de los traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Realizado el traslado, el trabajador tendrá garantizados todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualquiera otros que en el futuro pudieran 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 de transportes de mobiliario, ropa, enseres, etc.

#### Artículo 18. *Cese voluntario.*

El trabajador con contrato superior a un año que se proponga cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo por escrito a la Dirección de la misma, con una antelación de quince días a la fecha de dicho cese.

El incumplimiento de dicho preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación obligará a éste al abono del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año.

### CAPÍTULO IV

#### Salario

#### Artículo 19. *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 de grupo o salario base de contratación y los complementos del mismo.

#### Artículo 20. *Salario base de grupo o salario base de contratación.*

A) Se entiende por salario base de grupo o contratación, el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales del presente Convenio Colectivo.

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

Los salarios base de contratación se cifran en un diferencia del 6 por 100 en cada grupo, partiendo del grupo I.

B) Complemento salario base: Es el complemento salarial del salario base, reconocido a título personal y consolidable, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 27.1 del presente Convenio.

Igualmente, para aquellos trabajadores que perciban en concepto de salario por unidad de tiempo cantidades superiores a las reconocidas como básicas en el apartado anterior, la diferencia en más, tendrá el carácter de complemento personal, aunque figuren conjuntamente con el salario base y se mantengan esas cantidades a título exclusivamente personal, como base de cálculo de los distintos complementos, salvo el de antigüedad.

#### Artículo 21. *Complementos salariales.*

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

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

A) Personales: En la medida que deriven de las condiciones personales del trabajador.

B) De puesto de trabajo: Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

C) Por calidad o cantidad de trabajo: Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien, en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.

#### Artículo 22. *Complementos por antigüedad.*

Se mantienen los importes de antigüedad de los cuatrienios ya perfeccionados sobre las bases del Convenio Colectivo anterior para los trabajadores que las tuvieran establecidas.

A partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, los nuevos cuatrienios que se perfeccionen o reconozcan, se abonarán al trabajador en la cuantía que corresponda al número de cuatrienios que cumple, conforme a las cantidades previstas en la siguiente tabla:

Primer cuatrienio: 2.660 pesetas.

Segundo cuatrienio: 2.350 pesetas.

Tercer cuatrienio: 2.100 pesetas.

Cuarto cuatrienio y siguientes: 2.000 pesetas.

Las cifras antes señaladas son de aplicación para todos los grupos profesionales. El importe de cada cuatrienio comenzará a abonarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Los valores de los cuatrienios previstos en la tabla anterior permanecerán invariables en la cuantía durante la vigencia del Convenio Colectivo.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

#### Artículo 23. *Complementos de puesto de trabajo.*

Son los complementos que percibe el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla su servicio. Son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la efectiva prestación del trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Se considerará complemento de puesto de trabajo aquellas cantidades que retribuyan, entre otras, la peligrosidad o toxicidad del puesto de trabajo.

En materia de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 15 por 100 sobre el valor/hora del artículo 26 del presente Convenio.

#### Artículo 24. *Complementos de calidad y cantidad de trabajo.*

Son aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad o cantidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etcétera.

Estos complementos no tendrán, en ningún caso, carácter consolidable.

1. Se fija como complemento de cantidad de trabajo el que compensa una mayor dedicación al trabajo, por espacios cortos e indeterminados, por la especial actividad del comercio, de los profesionales de Percecedera y que deben, en determinadas ocasiones, iniciar su jornada unos minutos antes del comienzo del horario laboral o bien permanecer en sus puestos finalizada la jornada laboral, al objeto de que, en el primer caso, estén perfectamente presentadas las correspondientes secciones a la hora de apertura del establecimiento al público y, en el segundo caso, para la atención a los últimos clientes que puedan quedar en el establecimiento fuera del horario comercial de cierre, o recogida de mercancía percecedera.

Se establece para este caso una compensación mensual máxima y a tanto alzado de hasta el 15 por 100 del salario base de grupo, estando condicionada su concesión a la efectiva realización de las labores especificadas en el párrafo anterior, consecuencia de la plena disposición del trabajador para la prestación de ese trabajo.

Se mantienen, a título personal, aquellos importes superiores que, a la fecha de la firma del presente Convenio, pudieran tener asignados algunos trabajadores.

2. Durante la vigencia del Convenio Colectivo la Dirección de la empresa se compromete a estudiar la posibilidad de implantar algún sistema de incentivo o retribución variable.

#### Artículo 25. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

Las retribuciones básicas establecidas en el presente Convenio se entienden distribuidas en dieciséis pagas, manteniéndose el devengo de las cuatro pagas extraordinarias, como de costumbre.

No obstante, durante la vigencia del presente Convenio, las partes signatarias se comprometen, en el seno de la Comisión Mixta, al planteamiento de un sistema que permita el prorrateo del importe de una de las pagas extraordinarias entre las doce mensualidades ordinarias.

**Artículo 26. Salarios base o de contratación.**

El salario base durante 1997 será el siguiente:

- Grupo I: 1.326.600 pesetas.
- Grupo II: 1.406.196 pesetas.
- Grupo III: 1.490.568 pesetas.
- Grupo IV: 1.580.002 pesetas.

El salario base aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo. Siendo de aplicación tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio, como a los trabajadores que ingresen o reingresen en la empresa.

El salario del aprendiz será del 70, 80 y 90 por 100 del salario correspondiente al grupo I, durante el primero, segundo y tercer año, respectivamente, en base a la jornada efectiva de trabajo.

En consecuencia, el salario/hora, que incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones durante 1997 será el siguiente:

- Grupo I: 736,18 pesetas.
- Grupo II: 780,35 pesetas.
- Grupo III: 827,17 pesetas.
- Grupo IV: 876,80 pesetas.

**Artículo 27. Incrementos salariales para 1997, 1998, 1999 y 2000.**

I. Incrementos salariales para 1997: Para los trabajadores en alta en la empresa al día 31 de diciembre de 1996:

Incremento del 1,6 por 100 desde el 1 de enero de 1997.

Incremento adicional del 1 por 100 desde el 1 de julio de 1997 para los trabajadores ingresados antes del 30 de junio de 1997.

Los salarios resultantes de aplicar los incrementos salariales antes mencionados se pasarán directamente al complemento de salario base en la diferencia entre incremento de 1997 y salarios base de contratación.

II. Incrementos salariales para 1998, 1999 y 2000: Se establecen unos incrementos variables en función del resultado global de la compañía al cierre del ejercicio de cada uno de los citados años, de acuerdo con la siguiente escala:

**A) 1998:**

Benef. neto igual o superior al 0,8 por 100 s/venta = IPC real + 0,3 por 100

Benef. superior a 100M ptas. y menor de 0,8 por 100 s/venta = IPC real

Benef. inferior a 100M ptas. = IPC real - 0,2 por 100

**B) 1999:**

Benef. neto igual o superior al 1,2 por 100 s/venta = IPC real + 0,3 por 100

Benef. entre 250M ptas. y menor de 1,2 por 100 s/venta = IPC real

Benef. inferior a 250M ptas. = IPC real - 0,2 por 100

**C) 2000:**

Benef. neto igual o superior al 1,8 por 100 s/venta = IPC real + 0,4 por 100

Benef. superior a 400M ptas. y menor de 1,8 por 100 s/venta = IPC real

Benef. inferior a 400M ptas. = IPC real - 0,2 por 100

**D) Consideraciones aclaratorias:**

Se entiende por beneficio el resultado final del ejercicio después de intereses e impuestos.

Para el cálculo de este beneficio neto de cada uno de los ejercicios, en el supuesto de que se produjera la adquisición o absorción de otra compañía, se excluiría el efecto extraordinario que pudiera producir la inversión (con capital propio o ajeno), de dicha operación.

Se entiende por Ventas, las ventas totales de la compañía en cada ejercicio como consecuencia de su actividad comercial.

Los incrementos se entienden sobre el salario real, excepto antigüedad.

En el improbable supuesto de que en alguno de estos ejercicios resultaran pérdidas en cuantía superior a 50.000.000 de pesetas, no sería aplicable el incremento pactado para el año a que corresponda y su tratamiento económico sería negociado con la representación legal de los trabajadores, firmante del presente Convenio.

III. Incrementos a cuenta y revisión salarial: A partir de 1998, anualmente, durante la vigencia del Convenio Colectivo, se abonará con carácter provisional, a cuenta del incremento salarial fijado, desde el 1 de enero de cada año, el IPC previsto por el Gobierno.

No obstante, al estar fijado el incremento salarial en función del IPC real y la relación beneficio/ventas de la empresa, se efectuará anualmente desde 1998, y una vez conocidas de forma definitiva dichas variables, una revisión salarial, al alza o a la baja, si procede, para ajustar el incremento salarial real sobre la subida provisional realizada.

**Artículo 28. Compensación y absorción.**

Cuantas mejoras económicas se establezcan en el presente Convenio, podrán ser compensadas mediante aquellas que, con carácter voluntario y sea cual fuese la naturaleza de las mismas, estuviesen ya otorgadas por la empresa.

Análogamente, servirán las presentes condiciones para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o vía judicial en el futuro, siempre que los contenidos en el presente Convenio resulten considerados superiores en su conjunto y en cómputo anual.

**CAPÍTULO V****Artículo 29. Jornada de trabajo.**

La jornada máxima laboral anual será de mil ochocientos dos horas de trabajo efectivo, con referencia semanal a cuarenta horas de trabajo efectivo de promedio.

**Artículo 30. Distribución de la jornada.**

En el seno de la Comisión Mixta del presente Convenio, se estudiará y elaborará durante su vigencia, una fórmula a través de la cual pudiera establecer algún tipo de distribución irregular de la jornada prevista en el apartado anterior, con las limitaciones que sean acordadas por ambas partes.

1.º Durante el primer trimestre del año natural, la empresa facilitará a los representantes legales del personal los cuadros horarios laborales generales.

La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de marzo y el 28 de febrero del año siguiente.

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en los tres meses siguientes a la finalización del período de distribución de la jornada anual. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la Dirección de la empresa, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción.

Cuando por cualquier causa superaran las mil ochocientos dos horas, en cómputo anual, la suma de las horas trabajadas efectivamente y aquellas en la que la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la empresa, bien a su cargo, o en pago delegado de la Seguridad Social, las horas de exceso que resultaren, transcurrido el período antes referido, se compensarán al trabajador en proporción al tiempo efectivamente trabajado, como horas ordinarias o en tiempo libre equivalente.

2.º Los trabajadores encuadrados en el grupo IV podrán flexibilizar su horario de forma que, respetando el máximo establecido en el artículo anterior, puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otros trabajadores de su misma responsabilidad en el área o división, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

3.º El descanso mínimo de la jornada partida, salvo pacto entre las partes, será al menos de dos horas.

4.º La jornada correspondiente a los trabajadores a tiempo parcial que no exceda de cuatro horas se realizará de forma continuada.

**Artículo 31. Descanso semanal.**

En cumplimiento del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en lo que se refiere al descanso semanal, podrá ser compensado mediante la acumulación del medio día de descanso semanal, previsto en dicho

precepto por períodos de hasta cuatro semanas, o su separación respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

Igualmente, podrá ser compensado mediante el disfrute de un día de descanso a la semana. En este caso, se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábado, ambos inclusive, y no será posible su compensación económica.

De mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y los trabajadores podrán acumularse los días de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas, sin perjuicio de la acumulación prevista en el citado artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 32. *Ventas especiales y balances.*

En los días de preparación de ventas especiales y de los dos balances o inventarios anuales, la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada, compensándolo en función de lo previsto en el artículo 30.1 del presente Convenio Colectivo.

Este límite no afectará a los inventarios de aquellos departamentos que, por costumbre o por las características de sus productos, los efectúen con mayor periodicidad, como en las secciones de Perceidera.

Cuando el trabajo previsto en este artículo se realice fuera de la jornada ordinaria, se retribuirán las horas de prestación obligatoria con el recargo del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, salvo que se compensen con descanso de acuerdo con el artículo 30.1 del presente Convenio Colectivo.

Las horas a que se refiere este artículo tendrán el carácter de estructurales en el supuesto de que sean extraordinarias.

#### Artículo 33. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre las mil ochocientas dos horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Para el personal contratado a tiempo parcial, o con jornada reducida, tendrán carácter de horas extraordinarias la que excedan de la jornada contratada, salvo las ampliaciones reguladas en este Convenio o que hayan sido previstas en el propio contrato.

A) Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. En la medida en que estas horas se consideren necesarias, se recurrirá a las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

B) Se realizarán, de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de mercancía.

C) Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley, las horas extraordinarias que sean precisas por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de la empresa, que no obstante, se compensarán preferentemente con tiempo de descanso.

A este respecto, en la actividad de venta, no tendrán la consideración de horas extraordinarias los períodos punta de producción que puedan considerarse como previsibles.

D) La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria coincidirá con el valor de la hora ordinaria, si se compensara mediante descanso equivalente, retribuyéndose en una hora y media por cada hora extraordinaria si la prestación se retribuyera en metálico.

#### Artículo 34.

Para la ampliación de lo pactado en el artículo anterior, la empresa estará obligada a facilitar de manera mensual al Comité de centro o Delegados de personal la información sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos.

La empresa y los Comité de Empresa o Delegados de personal determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, de con-

formidad con el Estatuto de los Trabajadores y con sujeción a lo previsto en el artículo anterior.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará mes a mes, y se totalizará anualmente entregando copia del resumen anual al trabajador en el parte correspondiente.

#### Artículo 35. *Vacaciones anuales.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones al año, con antelación a la publicación de los turnos de vacaciones, se dará cuenta de los mismos al Comité de Empresa o Delegados de personal.

La retribución de las vacaciones se realizará en fechas, cuantías, conceptos y sistemas vigentes.

Períodos de disfrute:

1.º Los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de, al menos, veintidós días naturales ininterrumpidos de su período vacaciones, salvo que ingresen en la empresa con posterioridad al 1 de septiembre, o su parte proporcional.

La empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad en los centros de trabajo y, en concreto, el mes de diciembre y enero.

2.º Fuera del anterior período, y en la medida que la organización de trabajo lo permita, los trabajadores tendrán opción para fijar la fecha de disfrute de su vacación anual.

3.º La bolsa vacacional podrá fraccionarse en función de los días efectivamente no disfrutados. Durante la vigencia del presente Convenio, su cuantía se fija en 47.500 pesetas. Se abonará a aquellos trabajadores que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute indicado de junio a septiembre.

Si por la fecha de ingreso del trabajador le correspondieran menos de veintidós días de junio a septiembre, de optar las empresas en dicho período por lo previsto en el apartado 3.º de este mismo artículo, se abonaría la parte proporcional de esta misma bolsa.

4.º Como preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros de sección o unidad de trabajo.

#### Artículo 36. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación a la Dirección de la empresa, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a percibir el salario base de grupo más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

A) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo con el correspondiente visado facultativo de la Seguridad Social cuando, por razón de enfermedad del propio trabajador, necesite la asistencia a consultorio médico, en las horas coincidentes con su jornada laboral.

B) Quince días naturales en caso de matrimonio.

C) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave diagnosticada por el facultativo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

D) Un día por traslado del domicilio habitual.

E) Hasta cinco días naturales por necesidad de atender asuntos propios que no admitan demora, demostrada la indudable necesidad.

F) Un día por matrimonio de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

G) Las horas precisas para asegurarse la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial. En tales casos, deberán aportar la justificación que avale su solicitud.

#### Artículo 37. *Licencias no retribuidas.*

Además de las actualmente establecidas, los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta quince días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con principio o final de cualquier tipo de licencias o yaca-

ciones, puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio, Navidad y Reyes. La empresa concederá este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

## CAPÍTULO VI

### Artículo 38. *Servicio militar y prestación social sustitutoria.*

La empresa, siempre y cuando se disponga del específico permiso para estos supuestos, garantizará al trabajador fijo que esté cumpliendo el servicio militar o prestación social sustitutoria, el poder trabajar en cualquier centro de la propia empresa de la provincia donde esté destinado, si lo hubiere.

El trabajador fijo que se encuentre en servicio militar o prestación social sustitutoria tendrá derecho al percibo de dos de las cuatro pagas extraordinarias anuales.

### Artículo 39. *Excedencia por maternidad.*

Será obligatorio el reingreso de las trabajadoras que se hayan acogido, a partir del 1 de enero de 1982, a la excedencia por maternidad, previo anuncio de reingreso con dos meses de antelación a la finalización del período de excedencia solicitado.

### Artículo 40. *Excedencia por cargo sindical.*

Podrá solicitar la situación de excedencia o reducción de jornada aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, autonómica o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas a nivel sectorial en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose automáticamente a la empresa, si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

## CAPÍTULO VII

### Disposiciones varias

### Artículo 41. *Uniformidad.*

La empresa facilitará periódicamente a los trabajadores las siguientes prendas:

#### Personal de Caja:

Señora: Dos faldas, dos blusas manga larga y una chaqueta de punto.

Caballero: Dos pantalones, dos blusas manga larga y una chaqueta de punto.

#### Personal de Perecedera:

Señora: Dos faldas, dos blusas manga corta, una chaqueta (opcional) y dos delantales tela/cofia.

Caballero: Dos pantalones, dos camisas manga corta, un jersey pico (opcional) y dos delantales plástico/gorro.

#### Personal reponedor: Dos pantalones, dos polos y un jersey pico.

Se entregarán prendas de seguridad, como botas de agua, guantes, etcétera, para los puestos que así lo requieran.

Dichas prendas quedarán siempre en propiedad de la empresa, debiendo el trabajador conservarlas en las mejores condiciones.

La empresa se compromete a reponer aquellas prendas deterioradas por el uso, previa entrega de las mismas.

### Artículo 42. *Descuento en compras.*

Se mantiene el actual sistema de descuento en compra para los empleados de SIMAGO, según el vigente acuerdo en el seno del Comité Intercentros.

No obstante, durante la vigencia del Convenio, las partes signatarias podrían adaptar el sistema de descuentos a la realidad de la empresa en cada momento.

### Artículo 43. *Préstamos.*

Se mantiene el actual Reglamento de Préstamos, según el vigente acuerdo en el seno del Comité Intercentros.

Durante la vigencia del Convenio las partes signatarias podrían adaptar dicho Reglamento a la realidad de la empresa en cada momento.

### Artículo 44. *Ayuda de estudio.*

Se mantiene el actual Reglamento de Ayuda de Estudios, según el vigente acuerdo en el seno del Comité Intercentros, cuyo importe máximo anual se cifra en 8.000.000 de pesetas.

Durante la vigencia del Convenio, las partes signatarias podrían adaptar el Reglamento a la realidad de la empresa en cada momento.

### Artículo 45. *Compensación de gastos.*

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a la compensación de los gastos originados por dicho motivo, en la forma y con los límites que se determine por la Dirección de la empresa, quien podrá variar dicho sistema al objeto de adecuarlas a la realidad de la empresa en cada momento.

Se entiende por población distinta aquella que se encuentre fuera del área urbana y de la zona de influencia constituida por una o varias poblaciones limítrofes entre sí.

### Artículo 46. *Seguro de vida.*

La empresa está obligada a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por importe de 3.000.000 de pesetas, según modalidad usual del mercado.

No obstante, a partir de 1999, a través de la Comisión Mixta de este Convenio se podrá instar la actualización del importe del seguro de vida.

A instancias de la representación legal de los trabajadores, la empresa facilitará copia de la pertinente póliza.

### Artículo 47. *Jubilaciones anticipadas.*

Al efecto de primar la jubilación voluntaria anticipada se establece una gratificación consistente en las siguientes mensualidades para los trabajadores que se jubilen anticipadamente a las siguientes edades: A los sesenta años, 16 pagas; a los sesenta y un años, 13 pagas; a los sesenta y dos años, 10 pagas; a los sesenta y tres años, siete pagas, y a los sesenta y cuatro años, cuatro pagas. El importe de la mensualidad estará constituido por el salario base, el complemento de salario base y los complementos personales.

Si los trabajadores de más de sesenta y cuatro años lo solicitaran, la empresa vendrá obligada al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores. Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones, el sustituto podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del sustituido.

### Artículo 48. *Complemento prestaciones incapacidad temporal.*

Se establece en los supuestos de baja por incapacidad temporal un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base de grupo, y complementos de éste.

No obstante, las partes signatarias de este Convenio se comprometen, durante su vigencia, a negociar un sistema que permita vincular el complemento de la prestación con el índice de absentismo, a nivel de centro de trabajo.

### Artículo 49. *Servicio de vigilancia y seguridad.*

La empresa, en los supuestos que fuera necesario, y en atención a las dimensiones del centro y capacidad económica, instará la implantación de un servicio de vigilancia y seguridad que, con la necesaria preparación técnica y física, aseguren la protección de instalaciones y sobre todo, de los propios trabajadores.



Artículo 50. *Seguridad y salud laboral.*

La dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, independientemente del cumplimiento de la legislación en vigor, constituirán, de acuerdo a lo previsto en el artículo 38.3 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, un Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, ante la dispersión de centros de trabajo de la empresa.

TÍTULO II

Régimen disciplinario

Artículo 51.

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

Artículo 52.

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

Artículo 53. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. Al abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Artículo 54. *Faltas graves.*

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de un día al mes.
3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 55. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. La reiteración en un período de seis meses de la falta a la que se hace referencia en el artículo 54.2
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, 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 a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa. No registrar operaciones mercantiles efectuadas en nombre de la empresa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajo en la empresa.
5. Falta notoria de respeto o consideración al público.
6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mercancía o documentos de la empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

10. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

11. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, en favor de otras personas.

12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

14. 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 56. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

Artículo 57. *Sanciones máximas.*

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

- 1.º Por faltas leves: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2.º Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3.º Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 58. *Prescripción.*

La facultad de la Dirección 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 aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 59.

La enumeración de faltas que se contienen en este capítulo se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la empresa todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la Dirección de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

TÍTULO III

Derechos sindicales de representación de los trabajadores

CAPÍTULO I

Derechos sindicales

Artículo 60.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.



## CAPÍTULO II

## Representación sindical en la empresa

Artículo 61. *Comisión sindical.*

Los sindicatos más representativos de la empresa, firmantes del Convenio Colectivo, se constituirán en Comisión sindical, como interlocutores válidos a fin de servir de cauce de estudio, con planteamiento y propuesta de resolución si procediese al Comité Intercentros, en 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 y que por ello deben ser tratados con carácter general.

Los miembros de la Comisión sindical serán designados por el sindicato respectivo y deberán coincidir, preferentemente, con los miembros del Comité Intercentros.

Artículo 62. *Delegados sindicales.*

En lo que respecta a los derechos y funciones de los Delegados sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 63. *Comité Intercentros.*

Derechos y garantías: Se respetarán, en todo caso, los derechos y garantías reconocidos tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, a los representantes legales de los trabajadores.

A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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 la 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.

B) 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 en la empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de miembro del Comité o Delegado de personal.

La designación de miembros 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.

C) El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

D) El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

## CAPÍTULO III

## Derechos y garantías

## Artículo 64.

La empresa dará a conocer a los Comités de Empresa o Delegados de personal los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como los TC1. En cuanto al TC2, relación de trabajadores, debido a que la empresa tiene autorización de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social para la presentación de dicha documentación mediante el sistema de Remisión Electrónica de Documentos (Sistema RED), la representación legal de los trabajadores podrá solicitar bien directamente a la propia Tesorería, o bien a la empresa, para que le sea facilitada a través de este sistema.

Artículo 65. *Cuotas sindicales.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos implantados a nivel nacional en la empresa, la empresa descontará en la nómina

mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias y relación nominal de las mismas a la correspondiente representación sindical.

Artículo 66. *Información.*

Los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo podrán remitir información a los centros de trabajo en los que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida, fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Estos sindicatos podrán insertar comunicaciones en un tablón de anuncios, a cuyos efectos dirigirán copia de las mismas a la Dirección de la empresa, sin que esta entrega obligatoria de copia suponga un trámite de autorización para la inserción de la comunicación.

Artículo 67. *Garantías.*

Los Delegados o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina y de la garantía prevista en el artículo 9.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A dichas horas no les será de aplicación lo previsto en el párrafo cuatro del apartado 1 del artículo 30 del presente Convenio.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 68. *Sistemas de acumulación de horas.*

Para facilitar la representación a nivel de centro de trabajo, los sindicatos con presencia en el Comité Intercentros podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la empresa.

Los miembros del Comité o Delegados de personal, así como los Delegados sindicales, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la ley les reconozca, en favor de otro u otros miembros del Comité, Delegados de personal o Delegados sindicales.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: Nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario/s.

## Artículo 69.

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

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

## TÍTULO IV

Artículo 70. *Comisión Paritaria.*

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

Estará integrada por representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo, cuyos miembros coincidirán con los de la Comisión sindical, y por otra parte, la representación de la Dirección de la empresa.

Procedimiento: 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 cuarenta y ocho horas.

Funciones: Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1.ª Interpretación del Convenio.

2.ª En su seno se abordará la negociación y, en su caso, la regulación de las materias que el Convenio remite expresamente a esta Comisión y, en concreto, el establecimiento de un sistema de distribución irregular de la jornada, del prorrateo de pagas extraordinarias, así como, de la fijación de un complemento por incapacidad temporal, en base a lo estipulado en el articulado de este Convenio para cada una de esas cuentas.

3.ª A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

4.ª Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado y muy especialmente, de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.

5.ª 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.

6.ª Las partes podrán recabar que la Comisión Mixta elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Convenio Colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los trabajos previstos en el propio Convenio y encargar para su desempeño a comisiones específicas, que mantendrán idéntica proporción que la establecida en la Comisión Mixta.

#### Artículo 71. Procedimiento de solución de conflictos colectivos.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, al objeto de establecer un procedimiento de solución de los conflictos colectivos que puedan generarse, acuerdan la adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) de 25 de enero («Boletín Oficial del Estado» número 34, de 8 de febrero), remitiéndose expresamente al contenido del mismo.

#### Disposición adicional primera.

Si durante la vigencia del presente Convenio, se publicasen disposiciones legales de cualquier rango sobre nuevas modalidades o fórmulas de contratación laboral, serían plenamente aplicables en la empresa, sin otras limitaciones que las que contengan las propias disposiciones.

#### Disposición adicional segunda.

Si a la finalización de la vigencia del presente Convenio, existiese un clima propicio para impulsar la negociación de un Convenio Nacional de Supermercados o similar, que, adaptándose a la realidad comercial de la empresa, englobase a todas o las principales empresas de dicho sector, las partes signatarias asumen el compromiso de sumarse a fomentar la negociación de dicho Convenio, para llegar, en su caso, a incorporarse al mismo.

#### Disposición adicional tercera.

En el seno de la Comisión mixta se procederá durante 1997/1998, a la descripción de los puestos de trabajo utilizados en SIMAGO, y que con carácter orientativo y no cerrado se recogen en el anexo I del presente Convenio.

#### Disposición adicional cuarta. Compromiso de empleo.

Con el fin de promover el mantenimiento e incluso la mejora tanto del nivel como de la calidad del empleo en la empresa, en función de

la mejora de resultados globales de la empresa, se establece el siguiente compromiso de empleo:

1. Durante 1997, se garantiza el mantenimiento del nivel de empleo fijo en la empresa.

No obstante, en el mes de noviembre de 1997, se reunirá la Comisión mixta o Comisión de seguimiento que se cree, al objeto de verificar el compromiso de mantenimiento de empleo, incluso de creación de empleo.

2. Durante 1998, si el beneficio neto superase el 0,8 por 100 de la venta, la plantilla fija global en jornada equivalente se incrementará en 2,5 por 100.

3. Durante 1999, si el beneficio neto superase el 1,2 por 100 de la venta, la plantilla fija global en jornada equivalente se incrementará en 3 por 100.

4. Durante 2000, si el beneficio neto superase el 1,8 por 100 de la venta, la plantilla fija global en jornada equivalente se incrementará en 3,5 por 100.

5. Se entiende por plantilla fija en jornada equivalente, el empleo fijo teórico traducido a personas en jornada completa.

6. Se entiende por beneficio neto, el beneficio global de la compañía al cierre de cada ejercicio, después de intereses e impuestos.

7. En los supuestos citados en los puntos 2, 3 y 4 y de cumplirse los objetivos establecidos en los mismos, al finalizar el año 2000, el personal fijo en jornada equivalente sería, como mínimo, el 65 por 100 de la plantilla total de la empresa en jornada equivalente.,

8. En dicho cómputo, no se incluyen los centros correspondientes a posibles adquisiciones o absorciones de otras empresas.

Asimismo, en el caso de producirse nuevas aperturas no se tendrán en cuenta en el cómputo anterior, hasta pasados tres años desde la citada apertura.

9. En el supuesto de que en alguno de los ejercicios no se diera el requisito de alcanzar el beneficio acordado pero sí se cumpliera en el siguiente, se entenderá que el compromiso de empleo a alcanzar sería el de ambos ejercicios.

Igualmente, si en alguno de los cuatro ejercicios se produce un crecimiento del empleo superior al pactado, podrá compensarse con el de otros ejercicios.

10. Se entregará a la Comisión Mixta que se cree en el Convenio una relación nominal por centros de trabajo, del personal fijo y su correspondiente jornada equivalente al día 31 de diciembre de 1996, con el fin de proceder al seguimiento y control del compromiso.

#### Disposición transitoria primera.

En cumplimiento del Acta del Comité Intercentros de fecha 26 de julio de 1995 y con el fin de compensar a los trabajadores que sufrieron pérdida de poder adquisitivo durante 1993/1994, se establecen las siguientes pagas únicas y no consolidables:

Año	Importe — Pesetas lineales	Condicionante
1997	10.000	Ninguno.
1998	10.000	Que el beneficio neto sea igual o superior a 50M de pesetas.
1999	15.000	Que el beneficio neto sea igual o superior a 150M de pesetas.
2000	15.000	Que el beneficio neto sea igual o superior a 250M de pesetas.

El importe de estas pagas se abonaría dentro del mes de diciembre de cada uno de los ejercicios.

Beneficiarios: Serán los trabajadores que efectivamente han perdido poder adquisitivo, serán beneficiarios los que hayan ingresado antes del 31 de diciembre de 1994 y se encuentren en alta el día de la firma del presente Convenio.

#### Notas:

Se entiende por beneficio neto, el beneficio anual de la empresa, después de los intereses e impuestos.

Los porcentajes se refieren a beneficios sobre la cifra anual de ventas de la empresa.

Si el beneficio fuera inferior en alguno de los años, la paga de ese año se cobraría en ejercicios posteriores, previa negociación con la Comisión Mixta.

Con esta fórmula queda definitivamente saldada la recuperación del poder adquisitivo, como consecuencia de los descuelgues 1993/1994/1995/1996.

Segunda.—Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión Mixta concretará la aplicación en el ámbito funcional del Convenio Colectivo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua suscrito con fecha 19 de diciembre de 1996 («Boletín Oficial del Estado» número 28, de 1 de febrero de 1997).

La aplicación de tales acuerdos en el marco del presente Convenio Colectivo surtirá efectos desde el momento de su firma.

Disposición final única.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.

#### ANEXO I

##### Distribución de los grupos profesionales

Grupo IV	Grupo III
Director general. Director. Jefe de Departamento. Jefe de Centro. Jefe de Compras. Jefe de Sucursal de Almacén Popular. Jefe de Grupo Adjunto A. Popular.	Comprador. Analista. Técnico de grado superior. Técnico de Sistemas. Técnico administrativo. Jefe de Sección Administrativa. Programador de Sistemas y Aplicaciones. Decorador. Técnico de grado medio. Técnico de Ventas. Planificador de Aplicaciones. Adjunto Jefe de Grupo de Almacén Popular.
Grupo II	Grupo I
Jefe de Sección de Tienda. Vendedor Jefe. Recepcionista de Mercancía. Dibujante. Delineante. Oficial administrativo. Secretaria. Operador de Consola. Codificador de Datos. Ayudante Planif. Aplicaciones. Vendedor 1.ª del Almacén Popular. Dependiente de Almacén 1.ª Depend. Sección Mayor 1.ª A. Popular. Depend. Sección Mayor A. Popular. Profesional de Oficio 1.ª Cajera principal.	Rotulista. Auxiliar administrativo. Telefonista. Locutora. Ayudante de Cafetería. Dependiente Cajera de Autoservicio. Dependiente Esp. Almacén Popular. Personal de Oficio. Ayudante de Oficio. Mozo especialista. Mozo. Vigilante. Portero. Limpiador. Formación mayor de dieciocho años. Formación menor de dieciocho años.

**6244** RESOLUCIÓN de 3 de febrero de 1997, del Instituto de la Mujer, por la que se otorga el reconocimiento de Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Por Orden de 25 de enero de 1996 del Ministerio de Asuntos Sociales («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero), se creó la figura Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, con el objetivo de reconocer la labor de las organizaciones que trabajan en favor de la igualdad de oportunidades y obtener la máxima difusión pública de las iniciativas, que en este ámbito, han realizado las mismas.

En su virtud, y a la vista de las solicitudes recibidas de las entidades y las memorias respectivas, los dictámenes técnicos de valoración de los planes de acción establecidos, así como de su grado de ejecución, esta Dirección General resuelve:

Otorgar el reconocimiento como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres a cada una de las empresas que se relacionan a continuación:

- «A. G. Technology, Sociedad Limitada».
- «Compañía de Bebidas Pepsico España, Sociedad Anónima».
- «Du Pont Ibérica, Sociedad Anónima».
- «Nutrexpa, Sociedad Anónima».
- «Panrico, Sociedad Anónima» (Grupo Panrico-Donuts).
- «Rank Xerox Española, S. A. U.».
- «Sanitas, Sociedad Anónima de Seguros».
- «Tabacalera, Sociedad Anónima».
- «Unión Fenosa, Sociedad Anónima».

La presente Resolución pone fin a la vía administrativa, y contra ella podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 58 de la Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ante el órgano competente, debiendo comunicarse previamente a este Instituto, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 110.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Madrid, 3 de febrero de 1997.—La Directora general, Concepción Dancausa Treviño.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**6245**

ORDEN de 11 de marzo de 1997 por la que se ratifica el Reglamento de la Denominación de Origen «Mondéjar» y de su Consejo Regulador.

El Real Decreto 3457/1983, de 5 de octubre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de agricultura, señala, en el apartado b. 1. h) de su anexo I, que la citada Comunidad Autónoma, una vez aprobados los Reglamentos de las Denominaciones de Origen, los remitirá al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación para su conocimiento y ratificación, a los efectos de su defensa por la Administración General del Estado, en los ámbitos nacional e internacional, lo que se hará siempre que aquéllos cumplan la legislación vigente.

Aprobado por Orden de 24 de septiembre de 1996, de la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, el Reglamento de la Denominación de Origen «Mondéjar» y de su Consejo Regulador, corresponde al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación conocer y ratificar dicho Reglamento.

En su virtud, dispongo:

Artículo único.

Se ratifica el Reglamento de la Denominación de Origen «Mondéjar» y de su Consejo Regulador, aprobado por Orden de 24 de septiembre de 1996, de la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que figura como anexo a la presente disposición, a los efectos de su promoción y defensa por la Administración General del Estado, en los ámbitos nacional e internacional.

Disposición final.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de marzo de 1997.

DE PALACIO DEL VALLE-LERSUNDI