

cuantos litigios puedan derivarse del Convenio, siendo el órgano competente el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo.

En prueba de conformidad, firman el presente Convenio, por duplicado ejemplar, en el lugar y fecha antes indicados.—La Directora general del Instituto de la Juventud, Elena Azpiroz Villar.—El representante de la Comunidad Autónoma, Marcial Morales Martín.

**19644** *RESOLUCIÓN de 9 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Vending Navarra Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Vending Navarra, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9012292), que fue suscrito con fecha 28 de julio de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación de la misma y, de otra, por los Delegados de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 9 de octubre de 2000.—La Directora general (por ausencia, artículo 17 de la Ley 30/1992 y disposición adicional tercera del Real Decreto 1888/1996 en relación con el Real Decreto 140/1997), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco José González de Lena.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «VENDING NAVARRA, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. *Ámbito territorial.***

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo establecidos por «Vending Navarra, Sociedad Anónima», así como los que pueda establecer durante la vigencia del mismo, en todo el territorio del Estado español.

**Artículo 2. *Ámbito personal.***

El presente Convenio afecta a todo el personal que preste sus servicios en la empresa, excepto a Directores, Jefes de Equipo, Jefes de Departamento y Sección, Encargado de Almacén, Delegados, Supervisores, Secretaria de Dirección General, Comerciales, Jefe de Compras y Almacén, y Encargado de Administración de Operaciones.

**Artículo 3. *Ámbito temporal.***

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2000, y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2002.

**Artículo 4. *Vinculación a la totalidad. Compensación y absorción. Condiciones más beneficiosas.***

A) Vinculación a la totalidad: Las condiciones pactadas en el presente Convenio conforman un todo orgánico, unitario e indivisible, y serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

B) Compensación y absorción: Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos o supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia si, considerados aquellos en su totalidad, superan el nivel total del presente Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos y compensados por las condiciones pactadas en el mismo.

C) Condiciones más beneficiosas: Se respetarán las condiciones más beneficiosas.

**Artículo 5. *Denuncia.***

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

A los efectos de una nueva negociación, el presente Convenio se considerará denunciado expresamente desde el momento de su firma.

**Artículo 6. *Comisión de vigilancia.***

La Comisión paritaria de interpretación del presente Convenio estará compuesta por la Comisión Negociadora del mismo.

**CAPÍTULO II**

**Del personal**

**Artículo 7. *Período de prueba.***

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un período de prueba que no podrá exceder de seis meses, excepto en el supuesto de contrataciones iguales o inferiores a seis meses, en que no podrá exceder del 50 por 100 de la duración pactada.

Durante este período tanto la empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

Es potestativo de la empresa renunciar a este período en la admisión y también reducir la duración máxima que para el mismo se señala en su caso.

**Artículo 8. *Cambios de categoría.***

Los Ayudantes B pasarán a Ayudante E, a los seis meses de permanencia en la empresa.

Los Ayudantes E pasarán a Oficial 3.<sup>a</sup> A, cuando tengan zona asignada a su cargo o cumplan un año en esa categoría.

Los Dependientes A pasarán a Dependiente B, a los seis meses de permanencia en la empresa.

**Artículo 9. *Provisión de vacantes.***

La empresa informará a todo el personal de las vacantes a cubrir y de los requisitos para acceder a dichos puestos.

Se fomentará la promoción dentro de la empresa, según necesidades.

**Artículo 10. *Ascensos.***

Los ascensos, en general, serán retroactivos desde enero de cada año, excepto en los casos especiales de promociones, que serán efectivos desde la fecha del nombramiento.

**CAPÍTULO III**

**Retribuciones**

**Artículo 11. *Incremento salarial.***

Año 2000: Las tablas salariales de 1999 serán incrementadas en el mismo porcentaje que la variación experimentada por el IPC nacional, en el período enero a diciembre de 2000. Este dato se recogerá del Instituto Nacional de Estadística.

Además del anterior incremento, se otorgará otro incremento adicional, en función del IPC resultante. Este segundo incremento se concreta en la siguiente tabla:

| IPC                         | Resultado de los dos incrementos |
|-----------------------------|----------------------------------|
| Menor o igual a 3,2 por 100 | IPC más 1,1 por 100              |
| 3,3 por 100                 | IPC más 1,0 por 100              |
| 3,4 por 100                 | IPC más 0,9 por 100              |
| 3,5 por 100                 | IPC más 0,8 por 100              |
| 3,6 por 100                 | IPC más 0,7 por 100              |
| 3,7 por 100                 | IPC más 0,6 por 100              |
| 3,8 por 100                 | IPC más 0,5 por 100              |
| 3,9 por 100                 | IPC más 0,4 por 100              |
| 4 por 100                   | IPC más 0,3 por 100              |
| 4,1 por 100                 | IPC más 0,2 por 100              |
| 4,2 por 100                 | IPC más 0,1 por 100              |
| Mayor o igual a 4,3 por 100 | 4,3 por 100                      |

Años 2001 y 2002: Se aplicarán las mismas reglas y tabla que hemos expuesto anteriormente, con la diferencia de que las variaciones del IPC, serán de enero a diciembre del 2001 y 2002 respectivamente, para cada uno de los años.

Debido a que las anteriores variaciones salariales, se llevan a cabo con el IPC real (variación del IPC a lo largo de todo el año natural), la empresa al inicio de cada año, concederá a cuenta un incremento inicial, idéntico a la previsión del IPC que el gobierno tenga para cada uno de los correspondientes años.

Una vez finalizado cada año, se regularizará lo ya abonado, con el valor final resultante. Si la diferencia fuera negativa (pagada una cantidad a cuenta, mayor que el resultante final), esta diferencia se descontaría en la paga extraordinaria del mes de abril del siguiente año.

Para el año 2000, la cantidad a cuenta será de un 2,5 por 100.

Los incrementos salariales a que se refieren los párrafos anteriores afectarán al salario base y pluses.

De acuerdo con todo ello, la Tabla Salarial provisional para el año 2000 queda establecida de la siguiente forma:

**Tabla salarial 2000**

|                                      | Pesetas<br>- |
|--------------------------------------|--------------|
| Encargado de Establecimiento F ..... | 229.237      |
| Encargado de Establecimiento E ..... | 224.502      |
| Encargado de Establecimiento D ..... | 213.003      |
| Encargado de Establecimiento C ..... | 200.876      |
| Dependiente primera F .....          | 181.756      |
| Dependiente primera D .....          | 172.279      |
| Dependiente primera B .....          | 160.750      |
| Dependiente primera A .....          | 150.671      |
| Dependiente segunda C .....          | 144.317      |
| Dependiente segunda B .....          | 138.412      |
| Dependiente segunda A .....          | 132.814      |
| Dependiente C .....                  | 125.481      |
| Dependiente B .....                  | 119.220      |
| Dependiente A .....                  | 110.195      |
| Oficial primera F .....              | 261.950      |
| Oficial primera E .....              | 257.762      |
| Oficial primera D .....              | 253.097      |
| Oficial primera C .....              | 241.704      |
| Oficial primera B .....              | 236.371      |
| Oficial segunda F .....              | 226.706      |
| Oficial segunda D .....              | 220.482      |
| Oficial segunda C .....              | 208.695      |
| Oficial segunda B .....              | 202.546      |
| Oficial segunda A .....              | 197.403      |
| Oficial tercera E .....              | 186.601      |
| Oficial tercera D .....              | 176.793      |
| Oficial tercera C .....              | 167.739      |

|                                    | Pesetas<br>- |
|------------------------------------|--------------|
| Oficial tercera B .....            | 159.131      |
| Oficial tercera A .....            | 150.995      |
| Ayudante E .....                   | 143.153      |
| Ayudante B .....                   | 125.284      |
| Conductor F .....                  | 201.578      |
| Conductor E .....                  | 185.111      |
| Conductor D .....                  | 174.645      |
| Conductor C .....                  | 165.430      |
| Conductor B .....                  | 159.429      |
| Conductor A .....                  | 150.129      |
| Limpiadora F .....                 | 155.947      |
| Limpiadora E .....                 | 148.292      |
| Limpiadora D .....                 | 140.072      |
| Limpiadora C .....                 | 132.514      |
| Limpiadora B .....                 | 126.801      |
| Limpiadora A .....                 | 119.114      |
| Oficial 1.ª Automóviles .....      | 257.081      |
| Oficial 2.ª Automóviles .....      | 210.725      |
| Oficial 3.ª Automóviles .....      | 168.580      |
| Ayudante Automóviles .....         | 126.435      |
| Oficial 1.ª Mantenimiento .....    | 194.607      |
| Encargado general .....            | 189.648      |
| Oficial Contaje I .....            | 187.737      |
| Oficial Contaje H .....            | 179.821      |
| Oficial Contaje G .....            | 171.904      |
| Oficial Contaje F .....            | 163.988      |
| Oficial Contaje E .....            | 156.071      |
| Oficial Contaje D .....            | 148.154      |
| Oficial Contaje C .....            | 140.237      |
| Oficial Contaje B .....            | 132.320      |
| Oficial Contaje A .....            | 124.404      |
| Almacenero F .....                 | 169.642      |
| Almacenero E .....                 | 162.856      |
| Almacenero D .....                 | 156.071      |
| Almacenero C .....                 | 150.746      |
| Almacenero B .....                 | 144.485      |
| Almacenero A .....                 | 135.714      |
| Mozo B .....                       | 127.797      |
| Mozo A .....                       | 118.748      |
| Jefe Administrativo .....          | 226.413      |
| Oficial 1.ª administrativo D ..... | 225.251      |
| Oficial 1.ª administrativo C ..... | 220.127      |
| Oficial 1.ª administrativo B ..... | 213.585      |
| Oficial 2.ª administrativo E ..... | 198.061      |
| Oficial 2.ª administrativo D ..... | 192.601      |
| Oficial 2.ª administrativo C ..... | 187.159      |
| Oficial 2.ª administrativo B ..... | 181.628      |
| Oficial 2.ª administrativo A ..... | 176.068      |
| Auxiliar administrativo F .....    | 157.264      |
| Auxiliar administrativo E .....    | 149.760      |
| Auxiliar administrativo D .....    | 142.297      |
| Auxiliar administrativo C .....    | 135.536      |
| Auxiliar administrativo A .....    | 21.794       |
| Secretaria F .....                 | 196.707      |
| Secretaria E .....                 | 191.442      |
| Secretaria D .....                 | 184.679      |
| Secretaria C .....                 | 174.449      |
| Secretaria B .....                 | 167.372      |
| Secretaria A .....                 | 158.410      |

Todo trabajador que perciba la remuneración por transferencia bancaria, tendrá el importe en su cuenta a finales de cada mes. Si dicho día fuera festivo, el día anterior. En la misma fecha estarán disponibles el recibo de salarios y el extracto de comisiones en el centro de trabajo. Los certificados de retenciones a cuenta del IRPF se entregarán con la nómina del mes de marzo.

Artículo 12. *Comisiones.*

Se establece un sistema de comisiones que está basado en el pago de un porcentaje en función de las ventas realizadas en las diferentes rutas que cada uno de los trabajadores tiene asignada.

Los importes unitarios para el cálculo de comisiones quedan establecidos del siguiente modo:

**Tabla de comisiones**

| Comisiones              | Porcentaje s/ventas |
|-------------------------|---------------------|
| Bebidas calientes ..... | 0,87                |
| Bebidas frías .....     | 1,22                |
| Tabaco .....            | 0,25                |
| Sólidos .....           | 2,16                |

Comisión de «comodines» (corretornos).—La percibirá el personal con categoría de dependiente que, sin tener zona asignada, realice sustituciones por cualquier causa.

Para el año 2000 la comisión de «comodines» será de 46.674 pesetas mensuales, de 47.874 para el año 2001, y de 49.274 a partir del 2002.

Asimismo, el personal que perciba la comisión de «comodines», percibirá además, una cantidad equivalente al 50 por 100 de la comisión media de todas las zonas.

Comisión de técnicos.—La percibirá el personal del Servicio Técnico. La comisión del personal técnico será de un importe equivalente al 6,25 por 100 del importe de la comisión media de todas las zonas.

Para el año 2000 y como medida excepcional, el valor de las comisiones se reducirá en un 50 por 100. Para los años 2001 y 2002 los importes de las comisiones serán ya calculados al 100 por 100 de su valor, pero durante este período, los importes unitarios para el cálculo de las comisiones de caliente, frío, sólidos y tabaco no experimentarán incremento alguno.

Artículo 13. *Antigüedad.*

El complemento por antigüedad consiste en cuatrienios que se abonarán desde el día 1 del mes en que se cumpla el cuatrienio.

El límite máximo de cuatrienios por trabajador, para todo el tiempo de permanencia en la empresa es de ocho cuatrienios.

El importe de estos cuatrienios, se calculará al 5 por 100 del salario base vigente en cada momento.

Con el objeto de compensar el cambio del sistema de antigüedad y, por tanto, sólo para aquellos trabajadores que estuvieran de alta en la empresa, el día de la firma del presente Convenio, se establece un complemento compensatorio pagadero en doce mensualidades cada año, cuyo importe será, para el año 2000, de 3.826 pesetas mensuales. Para los años 2001 y sucesivos, el importe de este complemento compensatorio será actualizado incrementándose en un porcentaje igual al del IPC del año anterior.

Artículo 14. *Pagas extraordinarias.*

Se percibirán tres pagas y media extraordinarias calculadas sobre el salario base más antigüedad.

Se abonarán al final de cada uno de los meses correspondientes y proporcionalmente a los días de servicio prestado entre las fechas de devengo de cada una de ellas, que son las siguientes:

1. Paga de abril: Quince días. Del 1 de mayo al 30 de abril siguiente.
2. Paga de junio: Treinta días. Del 1 de julio al 30 de junio siguiente.
3. Paga de octubre: Treinta días. Del 1 de noviembre al 31 de octubre siguiente.
4. Paga de noviembre: Treinta días. Del 1 de diciembre al 30 de noviembre siguiente.

Artículo 15. *Pagas por años de servicio.*

Al cumplir quince y veinticinco años de servicios, se percibirán una y dos pagas extraordinarias, respectivamente, equivalentes a treinta días de salario base y antigüedad cada una.

Artículo 16. *Complementos de puesto de trabajo.*

Plus nocturno: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas llevarán un complemento del 25 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

Los siguientes complementos de puesto de trabajo se percibirán en once mensualidades, no devengándose durante el mes de vacaciones.

Los complementos se abonarán por la asignación a un puesto de trabajo concreto, no percibiéndose, por tanto, cuando el interesado deje de ostentar dicho puesto por cualquier circunstancia.

Plus reparto: Lo percibirá el personal con categoría de Conductor que realice reparto de productos, máquinas, etc. Para el año 2000, su importe, a cuenta, queda fijado en 39.570 pesetas mensuales. Para los años 2000, 2001 y 2002 el importe de este plus será incrementado porcentualmente de acuerdo con lo previsto en el artículo 11 del presente Convenio.

Plus de asistencia técnica: Lo percibirá el personal con categoría de Dependiente que realice funciones técnicas. Para el año 2000, su importe, a cuenta, queda fijado en 22.005 pesetas mensuales. Para los años 2000, 2001 y 2002 el importe de este plus será incrementado porcentualmente de acuerdo con lo previsto en el artículo 11 del presente Convenio.

Plus responsabilidad: Lo percibirá el personal con categoría de Encargado con personal a su cargo. Para el año 2000, su importe, a cuenta, queda fijado en 15.434 pesetas mensuales. Para los años 2000, 2001 y 2002 el importe de este plus será incrementado porcentualmente de acuerdo con lo previsto en el artículo 11 del presente Convenio.

El personal que, en caso de sustitución por cualquier causa, realice algunas de estas funciones, percibirá el plus correspondiente durante todo el tiempo que dure dicha sustitución.

## CAPÍTULO IV

## Jornada, vacaciones y licencias

Artículo 17. *Jornada.*

La jornada laboral en cómputo anual, será de mil setecientos ochenta y ocho horas para el año 2000, mil setecientos setenta y seis horas para el 2001 y mil setecientos sesenta y ocho horas para el 2002.

El número de guardias anuales será el necesario para ajustar el tiempo de trabajo a la jornada anual pactada.

Para el personal operativo y técnico, las guardias en sábado serán de seis horas y media, y de tres horas y un cuarto en domingos y festivos. A efectos del cómputo anual de jornada, las horas trabajadas en domingos y festivos, computarán a razón de dos horas por cada hora trabajada.

Para el personal administrativo, las guardias se realizarán en sábados, teniendo en cuenta, a efectos del cómputo anual de jornada, que las guardias en sábado serán de seis horas.

Las guardias se publicarán no más tarde del día 15 del mes anterior a su realización.

Para el año 2000, se establecen 13,92 guardias para el personal Técnico y de Operaciones, y 15,08 para el personal administrativo.

Tienen la consideración de festivos el Sábado Santo y los días 24 y 31 de diciembre.

Horas extraordinarias. La realización de horas extraordinarias será de carácter voluntario, salvo en los supuestos de fuerza mayor (entendiéndose como tales los indicados en el apartado 3 del artículo 35 del Real Decreto Legislativo 1/1995) en los que será obligatoria su realización.

El número máximo de horas extraordinarias al año será de ochenta.

El importe a percibir por cada hora extraordinaria realizada será el resultante de añadir, al valor de la hora ordinaria, un recargo del 75 por 100 de su valor. Para las horas extraordinarias realizadas en festivo, el recargo será del 150 por 100.

El importe de la hora ordinaria será el resultado de dividir el salario base más antigüedad, multiplicado por el número de pagas anuales, entre el número de horas que componen la jornada anual pactada.

$$\text{Importe hora ordinaria} = \frac{(\text{salario base} + \text{antigüedad}) \times 15,5}{1.778 \text{ (horas anuales 2000); } 1.773 \text{ (2001); } 1.768 \text{ (a partir de 2002)}}$$

De común acuerdo entre empresa y trabajador, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por un tiempo de descanso de una hora

y media por cada hora extraordinaria realizada. Las realizadas en domingos o festivos se compensarán por un tiempo de descanso de dos horas por cada hora extraordinaria realizada. Las horas extraordinarias compensadas con tiempo de descanso no computarán a efectos del número máximo de horas extraordinarias realizables al año.

Las acciones formativas se realizarán dentro de la jornada laboral anual pactada.

#### Artículo 18. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de veintidós días laborables ininterrumpidos, considerados de lunes a viernes.

Los períodos de disfrute se comunicarán con dos meses de antelación.

Si una vez comunicada la fecha de disfrute de vacaciones la empresa por razones de necesidad urgente, requiriese los servicios de un trabajador un mes antes del inicio de las mismas, y siempre de común acuerdo, éste disfrutará posteriormente de día y medio de vacaciones por cada día de vacación cambiada.

Una vez fijadas las vacaciones, si el trabajador se sitúa en incapacidad temporal con anterioridad al comienzo del disfrute de sus vacaciones, éstas se suspenderán hasta que se produzca el alta, estableciéndose de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador el nuevo período de vacaciones.

Si el trabajador se sitúa en incapacidad temporal durante el disfrute de sus vacaciones, estas no se suspenderán, debiendo reincorporarse el trabajador al producirse el alta, siempre que el período vacacional previamente fijado haya finalizado.

A partir de los quince años de permanencia en la empresa se disfrutará de un día de vacación no acumulable al resto del período de vacaciones anuales.

Se establece la fijación de los períodos de disfrute de vacaciones para el personal de la empresa incluido en su ámbito de aplicación, que queda articulado del siguiente modo:

##### Períodos y turnos de vacaciones:

**Colectivo A:** Personal Operativo y Técnico encuadrado en el Departamento de Operaciones de Madrid, con cláusula incorporada en sus contratos de trabajo por la que se establece como período vacacionable todo el año (de enero a diciembre, ambos inclusive).

**Colectivo A1:** Personal Operativo encuadrado en el Departamento de Operaciones de Madrid, con cláusula incorporada en sus contratos de trabajo por la que se establece como período vacacionable todo el año (de enero a diciembre, ambos inclusive).

Para este colectivo, el disfrute de los veintidós días laborables anuales de vacaciones se fraccionará en dos períodos:

**Primer período:** Quince días laborables ininterrumpidos, que se disfrutarán entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, ambos inclusive. Para este primer período, la empresa fijará, anualmente, ocho turnos.

**Segundo período:** Siete días laborables ininterrumpidos, que se disfrutarán entre el 1 de noviembre y el 30 de abril, ambos inclusive. Para este segundo período, la empresa fijará, anualmente, 13 turnos. Dentro de estos 13 turnos deberán estar comprendidas las festividades de Navidad y Semana Santa.

Para determinar el número de personas que podrán disfrutar vacaciones en cada uno de los 8 turnos correspondientes al primer período, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{Z-Y}{7} = Y \quad \text{Debiendo cumplirse, además, } X > Y$$

Siendo Z el número total de personas comprendidas dentro de los colectivos A1 y B1, X el número de personas a disfrutar vacaciones en el 5.º turno del primer período (comprendido dentro del mes de agosto), e Y el número de personas a disfrutar vacaciones en cada uno de los siete turnos restantes del primer período. El valor de Y siempre será considerado sólo en su parte entera, despreciándose los decimales.

Para la aplicación de esta fórmula, deberá tenerse en cuenta la siguiente condición:

X será siempre mayor que Y.

Además, siempre que la anterior condición se cumpla, los valores de las variables X e Y podrán hacerse oscilar en  $\pm 1$  persona.

El número de personas que podrán disfrutar vacaciones en cada uno

de los 13 turnos correspondientes al segundo período, se determinará conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{Z}{13} = Y$$

Siendo Z el número total de personas comprendidas dentro de los colectivos A1 y B1, e Y el número de personas a disfrutar vacaciones en cada uno de los 13 turnos comprendidos dentro del segundo período. El valor de Y siempre será considerado sólo en su parte entera, despreciándose los decimales. Asimismo, el valor de Y podrá hacerse oscilar en  $\pm 1$  persona.

**Colectivo A2:** Personal Técnico encuadrado en el Departamento de Operaciones de Madrid, con cláusula incorporada en sus contratos de trabajo por la que se establece como período vacacionable todo el año (de enero a diciembre, ambos inclusive).

El disfrute de los veintidós días laborables anuales de vacaciones se fraccionará en dos períodos:

**Primer período:** Quince días laborables ininterrumpidos, que se disfrutarán entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, ambos inclusive. Para este primer período, la empresa fijará, anualmente, ocho turnos.

**Segundo período:** Siete días laborables ininterrumpidos, que se disfrutarán entre el 1 de noviembre y el 30 de abril, ambos inclusive. Para este segundo período, la empresa fijará, anualmente, 13 turnos. Dentro de estos 13 turnos deberán estar comprendidas las festividades de Navidad y Semana Santa.

Para determinar el número de personas que podrán disfrutar vacaciones en cada uno de los 8 turnos correspondientes al primer período, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{Z-X}{13} = Y \quad \text{debiendo cumplirse además, } X > 2Y \text{ más a } \geq 2Y$$

Siendo Z el número total de personas comprendidas dentro del colectivo A2 y B2, X el número de personas a disfrutar vacaciones en el 5.º turno (comprendido dentro del mes de agosto) del primer período, a el número de personas a disfrutar vacaciones en los turnos 4.º y 6.º, e Y el número de personas a disfrutar vacaciones en cada uno de los cinco turnos restantes del primer período.

El valor de Y siempre será considerado sólo en su parte entera, despreciándose los decimales.

Para la aplicación de esta fórmula, deberá tenerse en cuenta dos condiciones:

X será siempre mayor que  $2 \times Y$   
a será siempre igual o mayor que  $2 \times Y$

Además, siempre que las dos condiciones anteriores se cumplan, los valores de las variables X, Y y a podrán hacerse oscilar en  $\pm 1$  persona.

El número de personas que podrán disfrutar vacaciones en cada uno de los 13 turnos correspondientes al segundo período, se determinará conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{Z}{13} = Y$$

Siendo Z el número total de personas comprendidas dentro del colectivo A2 y B2, e Y el número de personas a disfrutar vacaciones en cada uno de los 13 turnos comprendidos dentro del segundo período.

El valor de Y siempre será considerado sólo en su parte entera, despreciándose los decimales. Asimismo, el valor de Y podrá hacerse oscilar en  $\pm 1$  persona.

**Colectivo B:** Resto del Personal Operativo y Técnico encuadrado en el Departamento de Operaciones de Madrid, sin cláusula incorporada en sus contratos de trabajo por la que se establece como período vacacionable todo el año de enero a diciembre, ambos inclusive).

**Colectivo B1:** Personal Operativo encuadrado en el Departamento de Operaciones de Madrid, sin cláusula incorporada en sus contratos de trabajo por la que se establece como período vacacionable todo el año, de enero a diciembre, ambos inclusive).

El disfrute de los veintidós días laborables anuales de vacaciones se fraccionará en dos períodos:

**Primer período:** Quince días laborables ininterrumpidos, que se disfrutarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. Para este primer período, la empresa fijará, anualmente, cuatro turnos.

Segundo período: Siete días laborables ininterrumpidos que se disfrutarán entre el 1 de noviembre y el 30 de abril, ambos inclusive. Para determinar el número de personas de este colectivo que podrá disfrutar vacaciones en cada uno de los turnos correspondientes al segundo período, se considerarán los colectivos A1 y B1 como un único colectivo. Dentro de estos turnos deberán estar comprendidas las festividades de Navidad y Semana Santa.

Colectivo B2: Personal Técnico encuadrado en el Departamento de Operaciones de Madrid, sin cláusula incorporada en sus contratos de trabajo por la que se establece como período vacacionable todo el año, de enero a diciembre, ambos inclusive).

El disfrute de los veintidós días laborables anuales de vacaciones se fraccionará en dos períodos:

Primer período: Quince días laborables ininterrumpidos, que se disfrutarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. Para este primer período, la empresa fijará, anualmente, cuatro turnos.

Segundo período: Siete días laborables ininterrumpidos que se disfrutarán entre el 1 de noviembre y el 30 de abril, ambos inclusive. Para determinar el número de personas de este colectivo que podrá disfrutar vacaciones en cada uno de los turnos correspondientes al segundo período, se considerarán los colectivos A1 y B1 como un único colectivo. Dentro de estos turnos deberán estar comprendidas las festividades de Navidad y Semana Santa.

Todo el personal comprendido en los colectivos A y B, percibirá, en concepto de «Plus compensatorio de vacaciones», por cada día de vacación disfrutado dentro del segundo período, hasta un máximo de siete días, una cantidad de 3.087 pesetas brutas, que se abonarán en la nómina del mes siguiente a aquél en que se hubieran disfrutado.

Para los años 2001 y 2002, el importe de este plus compensatorio será actualizado incrementándose en un porcentaje igual al del IPC del año anterior.

Asignación de turnos de vacaciones para los colectivos A y B dentro de cada período:

Para la asignación de los turnos concretos de vacaciones dentro de cada uno de los dos períodos a que se refiere el artículo 1 del presente acuerdo, se establece un sistema de preferencias por puntos, que se articula conforme a los criterios que se exponen a continuación.

La asignación de los turnos de vacaciones del primer período, se hará conjuntamente para los colectivos A1 y B1, por un lado, y conjuntamente para los colectivos A2 y B2, teniendo prioridad, a igualdad de puntos, los trabajadores incluidos en el colectivo B.

La asignación de los turnos de vacaciones del segundo período, se hará conjuntamente para los colectivos A1 y B1, por un lado, y conjuntamente para los colectivos A2 y B2.

Conforme a establecido en el artículo 1 del presente acuerdo, el disfrute de los veintidós días de vacaciones para los distintos colectivos afectados se fraccionará en los siguientes períodos:

#### Colectivos A1 y A2

| 1.º período<br>(Quince días laborables ininterrumpidos del 1 de mayo al 31 de octubre) | 2.º período<br>(Siete días laborables ininterrumpidos del 1 de noviembre al 30 de abril) |
|--|--|
| 1.º turno  | 1.º turno  |
| 2.º turno  | 2.º turno  |
| 3.º turno  | 3.º turno  |
| 4.º turno  | 4.º turno  |
| 5.º turno  | 5.º turno  |
| 6.º turno  | 6.º turno  |
| 7.º turno  | 7.º turno  |
| 8.º turno  | 8.º turno  |
|  | 9.º turno  |
|  | 10.º turno   |
|  | 11.º turno   |
|  | 12.º turno   |
|  | 13.º turno   |

#### Colectivos B1 y B2

| 1.º período<br>(Quince días laborables ininterrumpidos del 15 de junio al 15 de septiembre) | 2.º período<br>(Siete días laborables ininterrumpidos del 1 de noviembre al 30 de abril) |
|---|--|
| 1.º turno   | Igual que para los colectivos A1 y A2  |
| 2.º turno   |  |
| 3.º turno   |  |
| 4.º turno   |  |

1. Para la concreta asignación de turnos de vacaciones dentro de cada período, cada trabajador puntuará por orden de preferencia los turnos de disfrute dentro de cada uno de los dos períodos, (es decir, dentro del primer período, numerará del 1 al 8 los turnos por orden de preferencia, siendo el 1 el de mayor preferencia; dentro del segundo período, numerará del 1 al 13 los turnos por orden de preferencia, siendo el 1 el de mayor preferencia). No obstante, el trabajador podrá solicitar el disfrute de sus vacaciones en fechas distintas de los turnos antes mencionados.

2. A cada trabajador se le asignará un número de puntos igual al número de preferencia con que hubiese numerado el período de disfrute efectivamente asignado, junto con un número de orden de asignación, tal y como se indica en el siguiente ejemplo:

El primer trabajador al que le sea asignada su primera opción de preferencia, obtendrá 1 punto y un 1 para el número de orden; el segundo trabajador al que le sea asignada su primera opción de preferencia, obtendrá 1 punto y un 2 para el número de orden, y así sucesivamente; el primer trabajador al que le sea asignada su segunda opción de preferencia, obtendrá 2 puntos y un 1 para el número de orden; el segundo trabajador al que le sea asignada su segunda opción de preferencia, obtendrá 2 puntos y un 2 para el número de orden, y así sucesivamente.

Para la asignación de puntos correspondientes al primer período para el personal incluido en el colectivo B, se comenzará a puntuar con 5 como puntuación mínima.

Tanto los puntos como el número de orden de asignación, será de mayor a menor.

3. Los puntos así obtenidos servirán para la asignación de turno en el año siguiente, según lo establecido en los puntos siguientes.

4. Los puntos obtenidos según lo establecido en el punto anterior, se consumirán de una vez.

5. Para solicitar los turnos de vacaciones por orden de preferencias, cada trabajador deberá cumplimentar un impreso de «Solicitud de Vacaciones», del que se adjunta modelo al presente acuerdo como anexo 1.

6. Los impresos de solicitud de turnos de vacaciones correspondientes al primer período, deberán entregarse a la empresa antes del 1 de febrero del año en curso. Los impresos de solicitud de turnos de vacaciones correspondientes al segundo período, deberán entregarse a la empresa antes del 1 de octubre del año anterior.

7. Para el primer año de puesta en marcha del sistema de fijación de vacaciones recogido en el presente acuerdo, y dado que el mismo requiere, para la asignación concreta de los turnos dentro de cada período, partir de la previa asignación de puntos y número de orden de asignación a cada trabajador, se efectuará un sorteo de puntos y número de orden. Los puntos y números de orden así obtenidos por cada trabajador en el citado sorteo, determinarán su prioridad para disfrutar vacaciones en los turnos de preferencia solicitados.

8. En el caso de aquellos trabajadores que se incorporen por primera vez al sistema de vacaciones de los artículos 1 y 2 del presente acuerdo, la primera asignación de turnos dentro de cada período se hará en atención a los puntos que hayan obtenido mediante sorteo, asignándoseles como número de orden el cero.

9. En el caso de aquellos trabajadores que, procediendo de alguno de los colectivos contemplados en el artículo 1 del presente acuerdo, sean reencuadrados en otro colectivo, también contemplado en el artículo 1, la asignación de turnos para cada período se hará en atención a los puntos y número de orden obtenidos en su colectivo de origen.

10. La comisión de seguimiento realizará cada año el reparto de los turnos de vacaciones de los colectivos A y B, correspondientes a cada período, de conformidad con lo establecido en los artículos 1 y 2 del presente acuerdo.

11. Las listas de vacaciones asignadas al personal de conformidad con lo establecido en los artículos 1 y 2 del presente acuerdo, deberán publicarse antes del 28 de febrero y del 31 de octubre, respectivamente, para el primero y segundo períodos.

12. Los cambios entre trabajadores de las fechas de disfrute asignadas de conformidad con lo establecido en los artículos 1 y 2 del presente acuerdo deberán ser comunicados a su departamento, que será quien autorice dicho cambio. Dichos cambios, en ningún caso afectarán a los puntos obtenidos según el sistema de asignación de puntos previsto en el artículo 2 del presente acuerdo.

#### Sistema de vacaciones para el personal de Delegaciones:

Se establece, como criterio general, el disfrute de los veintidós días laborables de vacaciones anuales, de forma ininterrumpida, de mutuo acuerdo, si bien podrán fraccionarse a petición de la empresa por necesidades del servicio o a petición del propio trabajador.

Se garantiza a los trabajadores encuadrados dentro de este colectivo el disfrute de un mínimo de quince días laborables ininterrumpidos entre el 1 de mayo y el 31 de octubre —para aquellos trabajadores que tuvieran incorporada a su contrato de trabajo cláusula estableciendo como período vacacionable todo el año (de enero a diciembre, ambos inclusive)—, y entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, para aquellos trabajadores que no tuvieran incorporada a su contrato de trabajo la cláusula referida.

Cuando el disfrute de las vacaciones se fraccione, a petición de la empresa, ésta abonará al trabajador, en concepto de «Plus compensatorio de vacaciones», por cada día de vacación disfrutado fuera de los períodos referidos en el párrafo anterior —hasta un máximo de siete días— una cantidad de 3.087 pesetas brutas, que se abonarán en la nómina del mes siguiente a aquél en que se hubieran disfrutado. Para los años 2001 y 2002, el importe de este plus compensatorio será actualizado incrementándose en un porcentaje igual al del IPC del año anterior.

Sistema de vacaciones para el resto del personal, no incluido ni en los colectivos A y B, ni en Delegaciones:

Se establece, como criterio general, el disfrute de los veintidós días laborables de vacaciones anuales, de forma ininterrumpida, de mutuo acuerdo, si bien podrán fraccionarse a petición de la empresa por necesidades del servicio o a petición del propio trabajador.

Se garantiza a los trabajadores encuadrados dentro de este colectivo el disfrute de un mínimo de quince días laborables ininterrumpidos entre el 1 de mayo y el 31 de octubre —para aquellos trabajadores que tuvieran incorporada a su contrato de trabajo cláusula estableciendo como período vacacionable todo el año (de enero a diciembre, ambos inclusive)—, y entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, para aquellos trabajadores que no tuvieran incorporada a su contrato de trabajo la cláusula referida.

Cuando el disfrute de las vacaciones se fraccione, a petición de la empresa, resultando dos fracciones, ésta abonará al trabajador, en concepto de «Plus compensatorio de vacaciones, por cada día de vacación disfrutado de la fracción que contenga el menor número de días —hasta un máximo de siete días— una cantidad de 2.058 pesetas brutas, que se abonarán en la nómina del mes siguiente a aquél en que se hubieran disfrutado. Para los años 2001 y 2002, el importe de este plus compensatorio será actualizado incrementándose en un porcentaje igual al del IPC del año anterior.

#### Comisión de seguimiento de vacaciones:

Para el seguimiento y correcta aplicación del presente acuerdo, se constituirá, mediante acta, una comisión de seguimiento que estará compuesta por cuatro miembros de la Comisión paritaria del Convenio colectivo: Dos en representación de los trabajadores y dos en representación de la empresa.

#### Artículo 19. *Licencias retribuidas.*

Todo el personal acogido al presente Convenio, previo aviso y justificación posterior podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y los motivos siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días naturales por nacimiento de un hijo, que podrán ser prorrogados por otros tres en caso de justificación de enfermedad de madre o hijo, o cuando el trabajador necesite desplazarse fuera de su Comunidad Autónoma.
- Tres días naturales en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, que podrán ampliarse a cinco cuando medie necesidad de desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.

D) Un día natural en caso de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, en la fecha de celebración de la ceremonia. Dos días si fuese fuera de la Comunidad Autónoma.

E) Un día por traslado del domicilio habitual.

F) Por el tiempo indispensable por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa, asumiendo la empresa las cargas de Seguridad Social correspondientes.

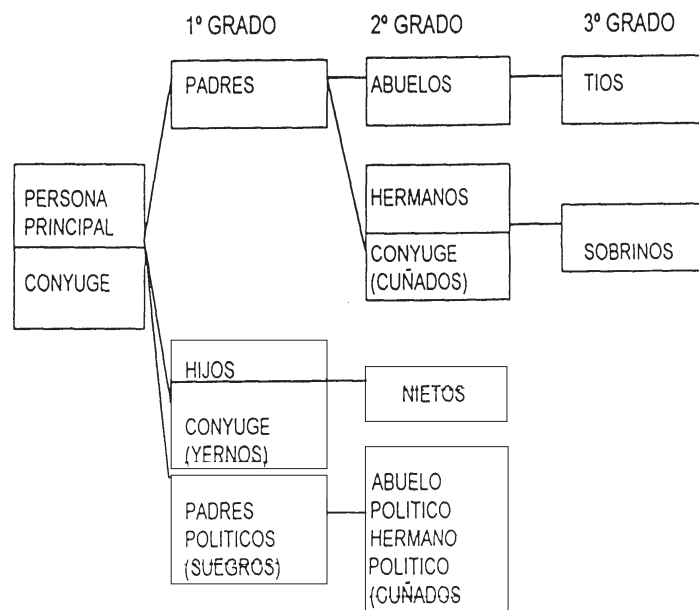
G) Por el tiempo indispensable para la obtención del carné de conducir recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

H) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

I) El personal que realice estudios encaminados a la obtención de un título oficial en todos los niveles educativos y/o títulos propios de universidades privadas, podrá disfrutar de hasta treinta horas anuales de permisos para exámenes, siempre que coincidan con la jornada de trabajo.

J) El tiempo indispensable para asistir a consulta médica en los casos de enfermedad propia.

#### GRADOS DE CONSAGUINIDAD Y AFINIDAD



#### Artículo 20. *Excedencias.*

La suspensión del contrato de trabajo por excedencia exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial y superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en un plazo máximo de un mes.

El trabajador que no solicite el reingreso al menos con un mes de antelación a la terminación de su excedencia voluntaria, causará baja definitivamente en la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de categoría equivalente.

#### Artículo 21. *Lactancia y reducción de jornada.*

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 la jornada normal en una hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

El establecimiento del horario se pactará de común acuerdo entre empresa y trabajador.

### CAPÍTULO V

#### Disposiciones varias

#### Artículo 22. *Incapacidad transitoria.*

En enfermedad y accidente laboral, se complementará desde el primer día, hasta el cien por cien del salario base, antigüedad y complemento compensatorio de antigüedad, de la comisión y de los pluses: Nocturno, reparto, asistencia técnica y responsabilidad que se vinieran percibiendo de forma continuada y de cualquier otro plus que las partes de mutuo acuerdo decidan incluir.

#### Artículo 23. *Fondo de préstamos.*

El fondo de préstamos es de 2.000.000 de pesetas. Esta cantidad se irá incrementando cada año con el porcentaje correspondiente al interés legal del dinero.

Órgano de decisión: El órgano de decisión para su concesión estará constituido por una comisión conjunta de la dirección de la empresa y del Comité de Empresa.

Todos los préstamos estarán gravados con el interés legal del dinero vigente en cada momento con revisión anual.

Condiciones de tipo general:

1. Llevar al menos un año de alta en la empresa.
2. Al recibir el préstamo el beneficiario firmará un documento de «Recibo de Préstamo», que funcionará como compromiso de devolución en caso de cesar en la compañía antes de haber liquidado esta deuda en su totalidad.
3. La amortización comenzará a efectuarse en el mes siguiente al que se recibe el préstamo. No se podrán cancelar los préstamos anticipadamente. El período de amortización variará según la siguiente tabla:

De 0 pesetas a 100.000 pesetas: Seis meses.

De 100.001 pesetas a 200.000 pesetas: Doce meses.

De 200.001 pesetas a 400.000 pesetas: Dieciocho meses.

De 400.001 pesetas a 700.000 pesetas: Veinticuatro meses.

De 700.001 pesetas a 750.000 pesetas: Treinta y seis meses.

Condiciones de concesión: El límite máximo a conceder será de 750.000 pesetas por trabajador.

Los préstamos se concederán por riguroso orden de petición, teniendo siempre preferencia los préstamos destinados a la compra de la vivienda habitual, en cuyo caso el solicitante tendrá que aportar la documentación que acredite dicha compra. La fecha tope para solicitar el préstamo para compra de vivienda habitual será de un año desde la adquisición de la vivienda.

#### Artículo 24. *Prestaciones sociales.*

El fondo de prestaciones sociales, como ayuda de gastos médicos no cubiertos por la Seguridad Social y abonados por el trabajador y/o los beneficiarios incluidos en su cartilla, será de 150.000 pesetas para el año 2000, para los años 2001 y 2002, este importe será actualizado incrementándose en un porcentaje igual al del incremento del IPC de cada uno de los años con respecto al IPC del año anterior.

Este fondo se repartirá proporcionalmente al importe de las facturas totales presentadas y se abonará en febrero del año siguiente. Cada empleado presentará las facturas satisfechas durante el año anterior antes del día 4 de febrero, si corresponden a algún familiar se acompañará la tarjeta de asistencia sanitaria individual expedida por el INSALUD de cada uno de ellos.

En caso de necesidad urgente, dicho fondo podrá ser utilizado para una sola persona, una vez analizado el caso por la empresa y el Comité de Empresa.

Asimismo, será de cuenta de la empresa el 100 por 100 del importe de la póliza del seguro para el trabajador con cobertura para las contingencias de muerte, invalidez absoluta permanente, muerte por accidente y muerte por accidente de circulación, por un capital de 2.000.000 de pesetas.

Sólo serán incluidos bajo la cobertura de esta póliza de seguro aquellos trabajadores que lleven, como mínimo, un año ininterrumpido de alta en la empresa o su relación laboral con la empresa sea de carácter indefinido.

Anualmente la empresa entregará al Comité de empresa copia del listado nominativo de los trabajadores incluidos bajo la cobertura de esta póliza.

#### Artículo 25. *Ayuda escolar.*

La ayuda escolar tendrá un incremento igual al que experimente el IPC de cada uno de los años de vigencia del convenio. Para el año 2000, se incrementa en un 2,5 por 100 a cuenta, quedando un importe de 18.005 pesetas anuales. Para los años 2001 y 2002, este importe será actualizado incrementándose en un porcentaje igual al del incremento del IPC de cada uno de los años con respecto al IPC del año anterior.

Se percibirá por cada hijo que, al 30 de junio de cada año, tengan edades comprendidas entre cero y dieciocho años.

Dicho importe se abonará, en un único pago, en la nómina del mes de julio a aquellos empleados con, al menos, un año de antigüedad en la empresa.

Para percibir esta ayuda será necesario presentar fotocopia del libro de familia cuando haya nacimientos.

#### Artículo 26. *Gratificaciones por nupcialidad y natalidad.*

Tendrán un incremento igual al que experimente el IPC de cada uno de los años de vigencia del convenio. Para el año 2000, se incrementan en un 2,5 por 100 a cuenta. Para los años 2001 y 2002, se actualizarán incrementándose en un porcentaje igual al del incremento del IPC de cada uno de los años con respecto al IPC del año anterior.

La gratificación por nupcialidad para el año 2000 será de 47.737 pesetas a cuenta.

La gratificación por natalidad para el año 2000 será de 20.460 pesetas a cuenta.

Estas gratificaciones, que serán abonadas en un único pago, las percibirán los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad en la empresa al momento de producirse el hecho causante. Los que no alcancen dicha antigüedad en el momento de producirse el hecho, percibirán dicha gratificación en la fecha en que cumplan un año de permanencia en la empresa.

Artículo 27. *Aportaciones al Club de Ocio y al Comité de Empresa.*

Tendrán un incremento igual al que experimente el IPC de cada uno de los años de vigencia del convenio. Para el año 2000, se incrementan en un 2,5 por 100 a cuenta. Para los años 2001 y 2002, se actualizarán incrementándose en un porcentaje igual al del incremento del IPC de cada uno de los años con respecto al IPC del año anterior.

La aportación anual al Club de Ocio para el año 2000 será de 185.000 pesetas a cuenta.

La aportación de la empresa al Comité de Empresa será para el año 2000 de 60.000 pesetas a cuenta, sin que proceda ningún otro tipo de aportación adicional.

Estas aportaciones se harán efectivas en el mes de enero de cada año.

Artículo 28. *Dietas y ayudas para comidas.*

Dietas sin hotel: Tendrán un incremento igual al que experimente el IPC de cada uno de los años de vigencia del convenio. Para el año 2000, se incrementan en un 2,5 por 100 a cuenta.

Para el año 2000 es de 3.208 pesetas a cuenta. Para los años 2001 y 2002, se actualizará incrementándose en un porcentaje igual al del incremento del IPC de cada uno de los años con respecto al IPC del año anterior.

Cuando el trabajador, por necesidad de los servicios encomendados, efectúe desplazamientos que le impidan pernoctar en su propio domicilio, tendrá derecho a percibir, por cada día de desplazamiento, dicho importe, asumiendo la empresa el gasto de alojamiento.

Ayuda para comidas: Para el personal con jornada continuada es de 950 pesetas por cada día que, por necesidades del servicio y de forma extraordinaria, se prolongue la jornada en más de una hora. Para el personal con jornada partida es, a partir de 2000, de 600 pesetas por día trabajado.

Artículo 29. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará el vestuario necesario al personal de las áreas Técnica, Operaciones, Almacén, Taller, Reparto y Contaje, que se ocupará de su cuidado y estará obligado a utilizar durante la jornada de trabajo.

El uniforme constará de:

- Dos pantalones.
- Dos camisas.
- Dos jerseys.
- Dos pares de zapatos.

Al personal de nuevo ingreso se le entregará cuatro camisas.

El anorak y chubasquero se repondrá según necesidades, debiendo entregarse la prenda deteriorada.

Para el taller de automóviles y contaje, la ropa de trabajo se entregará en función de las necesidades de dichos puestos. Al personal de almacén se le dotará de calzado de seguridad.

Las prendas de uniforme se facilitarán en el mes de Noviembre de cada año.

La empresa dispondrá del «stock» necesario.

A la finalización de su relación laboral con la empresa, el trabajador entregará a ésta todas las prendas de uniforme que tenga en su poder.

Artículo 30. *Jubilación a los sesenta y cuatro años*

Mediante la sustitución simultánea por un trabajador según la contratación y requisitos que marque la Ley.

## CAPÍTULO VI

**Régimen disciplinario**Artículo 31. *Faltas del personal.*

Se aplicará el contenido de la Ordenanza Laboral de Comercio, no obstante estar derogada, y hasta su regulación por Convenio Colectivo.

Se comunicarán todas las sanciones al Comité

## CAPÍTULO VII

**Representación y derechos sindicales**Artículo 32. *Elecciones sindicales.*

A los efectos meramente electorales y dadas las características de la empresa, se establece la distribución del personal en un solo Colegio Electoral que englobará a todas las categorías profesionales.

Artículo 33. *Crédito horario sindical.*

Las horas sindicales a las que hace referencia el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser utilizadas, cedidas y o acumuladas por cualquiera de los representantes legales de los trabajadores en función de las necesidades de representación, previa comunicación a la empresa de esta acumulación.

**19645** RESOLUCIÓN de 11 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XII Convenio Colectivo de la empresa «Electrolux Home Products España, Sociedad Anónima-Centros de Asistencia Técnica» (antes «Est, Sociedad Anónima»).

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de la empresa «Electrolux Home Products España, Sociedad Anónima-Centros de Asistencia Técnica» (antes «Est, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9002601), que fue suscrito con fecha 18 de julio de 2000 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y 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, 11 de octubre de 2000.—La Directora general, por ausencia (artículo 17 de la Ley 30/1992 y disposición adicional tercera del Real Decreto 1888/1996, en relación con el Real Decreto 140/1997), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco J. González de Lena.

**XII CONVENIO COLECTIVO «ELECTROLUX HOME PRODUCTS ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA» (Servicio postventa) (antes «Electrolux Electrodomésticos España, Sociedad Anónima») 2000**

## CAPÍTULO I

**Disposiciones generales**Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a los centros de trabajo de «Electrolux Home Products España, Sociedad Anónima», (Servicio Post-Venta) que se hallen en el ámbito nacional o que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 2.º *Ámbito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de «Electrolux Home Products España, Sociedad Anónima» (Servicio postventa) excepto Comité de Dirección. Igualmente estarán excluidos de las normas del presente Convenio los Responsables de Departamentos y de Asistencia Técnica a los que se les propusiese por parte de la Dirección de la empresa y ellos lo aceptaran.

El Comité Intercentros estará informado de los responsables que en cada momento estén excluidos del Convenio.