

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

14766 *RESOLUCIÓN de 3 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa Puntocash, S. A., para el período 2005-2007.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Puntocash, S. A., para el período 2005-2007 (Código de Convenio n.º 9014062), que fue suscrito con fecha 26 de mayo de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, de otra por la sección sindical de 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, 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, 3 de agosto de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA «PUNTOCASH», S. A. (2005-2007)

TÍTULO I

Derechos individuales

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito y revisión

SECCIÓN 1.ª ÁMBITO

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo entre la Empresa PUNTOCASH, S.A., (en adelante PUNTOCASH) y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito temporal y revisión.*

1. Ámbito Temporal:

La vigencia general del presente Convenio se iniciará a partir del día siguiente a la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado, finalizando el 31 de Diciembre de 2007.

Los efectos económicos se retrotraen al 1 de Enero de 2005, salvo disposición expresa contenida en el presente convenio.

2. Denuncia y Revisión:

Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, cualquiera de las partes firmantes del mismo podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso en la negociación del nuevo que le habrá de sustituir, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales manteniéndose en vigor su contenido normativo.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, será considerado el Convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que la jurisdicción laboral competente dejara sin efecto algún pacto fundamental.

No obstante ello, la Comisión Negociadora, convocada a tal efecto, intentará mediante acuerdo subsanar el error o vicio padecido dentro del plazo legalmente establecido a contar desde la fecha de comunicación de inadmisibilidad del Convenio o de la sentencia que dejara sin efecto algunos de los pactos señalados.

Si los trabajos de la Comisión culminaran con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el Convenio en los términos necesarios para la completa eficacia del mismo.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

La Empresa podrá operar la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto global y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio Colectivo.

SECCIÓN 2.ª PRELACIÓN DE NORMAS Y ARTICULACIÓN

Artículo 6.

Los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del presente convenio, respetando el contenido del artículo 3.º del Estatuto de los Trabajadores, se regularán:

En primer lugar, por lo previsto en el Convenio como elemento homogeneizador de las condiciones de trabajo.

En segundo lugar, por las condiciones personales incorporadas a los contratos de trabajo fruto de la voluntad de las partes, siempre y cuando no establezcan condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones señaladas anteriormente.

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización del trabajo

Artículo 7.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo 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 TERCERO

Ingresos, grupos profesionales, modalidades del contrato, ascensos

SECCIÓN 1.ª INGRESOS Y PERÍODO DE PRUEBA

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.º A saber:

Grupo de Mandos. Seis meses.

Grupo de Técnicos o Gestores de Equipo. Seis meses.

Grupo de Especialistas. Dos meses.

Grupo de Profesionales. Dos meses.

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

SECCIÓN 2.^a CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 10.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los cuatro siguientes Grupos Profesionales y los contenidos específicos que los definen.

Definición de los grupos profesionales:

Grupo de profesionales: Formación teórica básica equivalente como mínimo a graduado escolar o similar. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables, exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de Recursos Humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas, inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso, puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo. La finalidad y objetivo del Grupo de Profesionales se refiere a trabajadores que se incorporen a la empresa mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de la actividad, previa a una incorporación como especialistas en plenitud del desarrollo de sus conocimientos adquiridos a lo largo del período en el que han prestado servicio dentro del Grupo de Profesionales.

Grupo de especialistas: Las tareas que desarrollan son similares a las realizadas por el Grupo de Profesionales, pero su realización conlleva un mayor margen de autonomía por su Formación teórica hasta un nivel equivalente a FP o similar o por la experiencia y practica adquirida en la empresa, o en el sector si esta es reconocida. Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc. la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de Recursos Humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso, puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

Grupo de técnicos o gestores de equipo: Titulación a nivel de escuela superior o de grado medio o facultades, complementada con estudios específicos, y aquellas otras titulaciones complementadas con formación teórica, o adquiridas en la práctica, hasta un nivel equivalente a titulado medio o similar. Realizan por definición las mismas tareas del grupo de especialistas, pero con absoluta autonomía, ya que con el superior evalúan el resultado final, previamente concretado en los objetivos generales, pero no así los métodos los cuales son decididos autónomamente. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos, necesitando identificar la información que requiere el desempeño del trabajo, y ejecutar acciones que conduzca a la aparición de la información y a su tratamiento. Estos conocimientos técnicos pueden sustituirse por un conocimiento y formación adecuada, que permita la colaboración en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento del equipo de especialistas o profesionales cuyas tareas comparten y que gestionan hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan, y ejerciendo

funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad, consistente en una organización simple.

Grupo de mandos: Formación teórica o adquirida en la práctica, equivalente a Titulado de grado Superior o Doctorado. A las órdenes inmediatas de la Dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades en su puesto.

El empleado ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita, y además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados, y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia. Diseña, dicta y/o vela por las normas de seguridad. Económicamente, la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

SECCIÓN 3.^a MODALIDADES CONTRACTUALES Y PROHIBICIONES DE CONTRATACIÓN

Artículo 11.

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, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

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 su Art. 32.º, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice. Los trabajadores a tiempo parcial que realicen una jornada igual o superior al 80% de la máxima prevista en el Convenio, disfrutarán de iguales derechos que los empleados a tiempo completo, salvo los salariales que se abonarán a prorrata de su jornada.

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, incentivos, 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 los supuestos legalmente reconocidos en la Ley sobre la Conciliación de la vida laboral y familiar.

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

5.º Para fijar las retribuciones básicas de los trabajadores contratados, excepto en formación, por jornadas inferiores a la pactada en el Art. 32.º del presente Convenio, se tomará como base de cálculo el salario base hora correspondiente a su Grupo Profesional.

Artículo 12. *Contratos formativos. Contrato de trabajo en prácticas.*

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

A.1 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 del empresario contratante.

A.2 Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a 2 años, las partes podrán prorrogar por períodos de hasta 6 meses, la duración del contrato, pero sin superar el período máximo de 2 años.

A.3 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 efectiva que realicen.

A.4 Los puestos de trabajo encuadrables bajo este tipo de contrato son los correspondientes a los Grupos de Mandos y Técnicos o Gestores de Equipo, y en el Grupo de Especialistas, siempre que los conocimientos requeridos para el puesto sean objeto de una específica formación profesional de grado medio o superior o titulación oficialmente reconocida como equivalente, conforme a lo dispuesto en el E.T.

Artículo 13. *Contrato de trabajo a tiempo parcial.*

Se estará a lo dispuesto en el Art. 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. A tal efecto la Empresa comunicará en los tabloneros de anuncios del centro de que se trate con la suficiente antelación su voluntad de realizar nuevas contrataciones indefinidas a tiempo completo.

2. En los contratos a tiempo parcial se indicará el grupo profesional del trabajador y los momentos del día o días en los que la prestación de trabajo es exigible.

El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellos trabajadores que presten sus servicios regularmente más de tres días a la semana será de 20 horas de promedio semanales.

3. Podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

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

5. La determinación del tiempo de trabajo ordinario del trabajador a tiempo parcial se regirá por lo dispuesto en el presente convenio para el trabajador a jornada completa.

Artículo 14. *Contratos de duración determinada.*

A. Contrato eventual.

A.1 Se estará a lo dispuesto en el Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

A.2 En cuanto a la duración máxima de este contrato se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial estatal.

B. Contrato por obra o servicio determinado.

1. A los efectos previstos en el Art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y Art. 12 del R.D. 2720/98, 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:

Campañas 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 esa 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.

El encadenamiento de esta modalidad contractual, en las tareas descritas en el párrafo anterior, con la contratación eventual de un mismo trabajador, que de lugar a una prestación de servicios superior a dieciocho meses en un período de veinticuatro en la empresa supondrá la contratación como fijo del empleo en cuestión.

C. Contrato de interinidad.

Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37.º, 38.º, 40.º 4, 45.º y 46.º del E.T., se podrán celebrar contratos de interinidad de acuerdo con lo previsto en el Art. 4.º del R.D. 2.720/1998.

D. Contrato de sustitución.

La contratación temporal de trabajadores para la sustitución de los que se jubilen obligatoriamente a los 65 o más años, o a los 64 en la modalidad prevista en el Real Decreto 1194/85, se podrá efectuar al amparo de cualquiera de las modalidades previstas en las letras anteriores que no estén exceptuadas por la normativa vigente.

SECCIÓN 4.ª PERMUTAS, PERSONAL CON DISCAPACIDAD, TRABAJADORES DE DISTINTO GRUPO

Artículo 15. *Permutas.*

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

Artículo 16. *Trabajos de distinto grupo.*

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

Artículo 17. *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 18. *Personal con discapacidad.*

La empresa asignará al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

SECCIÓN 5.ª PROMOCIÓN PROFESIONAL, RÉGIMEN DE ASCENSOS

Art. 19. *Ascensos.*

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, que habrá de sujetarse 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 de Mandos y Grupo de Técnicos o Gestores de Equipo.

2. Por el ejercicio de la práctica.—Por el transcurso de dos años en el Grupo de Profesionales y habiendo cumplido un mínimo de trabajo efectivo anual de 450 horas se ascenderá al Grupo de Especialistas.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa, priorizando la promoción interna.

SECCIÓN 6.ª

Artículo 20. *Traslados.*

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

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

1. Por solicitud del interesado, formulada por escrito.
2. Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
3. Por decisión de la Dirección de la Empresa en el caso de necesidades del servicio.

1. 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.

2. 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.

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

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

En concepto de compensación de gastos el trabajador percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: los de locomoción

del interesado y familiares que con él convivan o de él dependan y los de transportes de mobiliario, ropa, enseres, etc.

Artículo 21. *Cese voluntario.*

El trabajador con contrato superior a un año, que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la Dirección de la misma con una antelación de 15 días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso, dará derecho a la Dirección de la Empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a 1 año.

CAPÍTULO CUARTO

Salario

SECCIÓN 1.^a ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 22.

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 y los Complementos del mismo.

Artículo 23. *Salario base de grupo.*

Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales descritos en el 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.

Artículo 24. *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 en que deriven de las condiciones personales del trabajador, como el complemento de Homogeneización.

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 25. *Complementos de puesto de trabajo.*

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

Se considerarán 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 Art. 36.º del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución de cada hora de nocturnidad será del 25 por 100 del valor/hora del Art. 28.º del presente Convenio Colectivo.

Artículo 26. *Complemento de calidad.*

Se entiende por complemento de calidad de trabajo aquél que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.

En el caso de la implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad, estos serán sometidos a la consideración de los

representantes legales de los trabajadores, siguiéndose, en su caso, los trámites previstos en el artículo 41.º del Estatuto de los Trabajadores.

Los complementos de calidad no tendrán carácter consolidable, salvo pacto en contrario.

Artículo 27. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

Las retribuciones básicas establecidas en el presente convenio se entienden distribuidas en 14 pagas, percibiéndose las dos extraordinarias en los meses de Junio y Noviembre, salvo pacto en contrario de prorrateo en doce mensualidades.

Las pagas extraordinarias se devengarán anualmente.

SECCIÓN 2.^a CUANTÍAS SALARIALES

Artículo 28. *Salarios base.*

El salario base anual y por hora durante el año 2005, será el siguiente:

Grupos	Anual - Euros	Hora - Euros
Profesional	10.682,82	5,978074
Especialistas	11.110,13	6,217196
Técnicos o Gestores de Equipo	11.887,85	6,652406
Mandos	12.719,99	7,118069

El salario base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 32.º 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 base/hora, incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones.

Artículo 29. *Incremento salarial en 2005.*

Partiendo de la mensualidad normal de mes de diciembre de 2004, se aplicarán los siguientes incrementos:

A) El incremento del salario base es el previsto en el artículo 28 del Convenio Colectivo, respecto al vigente en 2004, siendo el 115 % del IPC previsto por el Gobierno para el 2005.

B) El Complemento Personal de Homogeneización 1 tendrá el mismo incremento salarial que el establecido para el Salario Base

C) El incremento de los complementos a los que se refiere el artículo 24.º A) será del 85 % del IPC previsto por el Gobierno para el año 2005.

En el caso de que el IPC resultante al 31 de diciembre de 2005 excediera del incremento aplicado al salario base, los salarios base así como los complementos del Art. 24.º A) del Convenio Colectivo, tendrá una modificación al alza en el citado exceso y con efectos del 1 de enero de 2005 sobre la base de diciembre de 2004.

Artículo 30. *Incrementos salariales 2006 y 2007 y garantía de incremento.*

1.º Los Salarios Base de Grupo establecidos en el Art. 28.º del Convenio Colectivo y el Complemento Personal de Homogeneización 1, tendrán un incremento del 115 % del IPC previsto por el Gobierno para los años 2006 y 2007.

2.º Asimismo, los Complementos a que alude el Art. 24.º A) del Convenio Colectivo, tendrán un incremento del 85% del IPC previsto por el Gobierno para cada uno de los respectivos años 2006 y 2007.

3.º Los salarios base y el Complemento Personal de Homogeneización 1, así calculados para el año 2006 y 2007, tendrán una revisión salarial, en el caso de que anualmente el IPC real oficial supere el incremento aplicado a los mismos, en la diferencia entre el IPC real y la indicada cifra. De darse tal supuesto, los complementos a que alude el número anterior tendrán una revisión en el mismo porcentaje de diferencia aplicado a los salarios base.

La revisión salarial se aplicará con efectos retroactivos de 1 de enero del año que se trate, sobre la base de diciembre del año precedente.

Artículo 31.

La determinación del salario/hora global, en el que se incluye el pago de vacaciones para los trabajadores que lo tengan pactado o puedan pactarlo como fórmula normal de pago, se efectuará dividiéndose la retribu-

ción anual del Convenio o la superior pactada, por el número de horas anuales previsto en el artículo 31.º

Del resultado podrán detrarse 31/365 como provisión necesaria si se retribuye, en su momento, el período de vacaciones.

CAPÍTULO QUINTO

Tiempo de trabajo

SECCIÓN 1.ª JORNADA LABORAL ORDINARIA Y SU DISTRIBUCIÓN

Artículo 32. *Jornada máxima.*

La jornada máxima laboral anual durante la vigencia del Convenio será de 1787 horas de trabajo efectivo, distribuyéndose la misma conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Se reconoce a título individual la jornada laboral anual inferior a la establecida en el presente convenio que viniera disfrutándose por los trabajadores empleados a la fecha de la firma del convenio.

La diferencia entre la jornada anual de convenio y la jornada que en su caso viniera disfrutando a título individual, se disfrutará a título personal concentrada en días de descanso.

Artículo 33. *Distribución de la jornada.*

1. Durante el primer trimestre del año natural, la empresa facilitará a los representantes legales de los trabajadores los cuadros horarios laborales generales y, en caso de cambio sobre el año anterior, la adscripción de los trabajadores a los cuadros horarios, a fin de que, con periodicidad anual, los trabajadores conozcan el momento en que deben prestar el trabajo. En las contrataciones que se realicen a lo largo del año, deberá constar el horario en el que el trabajador prestará sus servicios. En aquellas Comunidades Autónomas donde el calendario de festivos de apertura comercial autorizada se retrase más allá de la primera quincena del mes de Marzo, la empresa cumplirá el presente compromiso en el plazo de quince días desde el siguiente a la publicación del calendario en el periódico oficial.

2. Si la empresa, en la planificación anual, introduce cambios en los cuadros horarios, las modificaciones en los turnos horarios en el calendario anual no podrán suponer variaciones en la jornada diaria ordinaria superiores a una hora sobre la que regularmente venga efectuando cada trabajador con respecto a la del año anterior y sin que esta facultad pueda ser utilizada para transformar una jornada de mañana en una de tarde o viceversa, o de continuada a partida.

3. La distribución y ejecución de la jornada anual, salvo pacto en contrario o lo previsto en el final del párrafo del punto 1. anterior, tendrá lugar entre el 1 de Marzo y el último día de Febrero del año siguiente.

4. La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual y anualmente.

5. Los tiempos de exceso que se produzcan sobre el cuadro horario del apartado 1. anterior son de prestación voluntaria, salvo causa legal, y, en consecuencia, tienen una de las notas características de las horas extraordinarias, la voluntariedad, pero sin que puedan calificarse como tales si se compensan debidamente con descanso conforme a lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

A fin de facilitar la actualización de tales descansos compensatorios, e independientemente de la verificación y liquidación anual, con carácter cuatrimestral, la empresa procederá a la liquidación de los tiempos de exceso que se hayan podido producir sobre el horario del Artículo 33.1 mediante su compensación con igual tiempo de descanso, salvo acuerdo entre empresario y trabajador para su acumulación y disfrute en días completos.

6. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo sobre la jornada planificada, se compensarán mediante descanso que se concentrará siempre que el exceso lo permita en días completos o, en su caso, en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda la jornada efectiva de la jornada planificada, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la Dirección de la Empresa, dentro de los tres meses desde la finalización del cómputo, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción. La Dirección de la empresa entregará a los representantes de los trabajadores la relación nominal de las horas de exceso.

7. Cuando por cualquier causa superara la jornada máxima en cómputo anual, la suma de las horas trabajadas efectivamente y aquéllas en las que la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la Empresa, bien a su cargo, o en pago delegado, 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.

8. Los trabajadores encuadrados en el Grupo de Mandos 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.

9. El descanso mínimo de la jornada partida, salvo pacto entre las partes, será al menos de dos horas, y, en todo caso, como máximo de cuatro horas.

10. El cumplimiento del artículo 37.º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1561/95, en lo que se refiere al descanso semanal, podrá ser compensado mediante el disfrute de un día de descanso a la semana. En este último caso, se entenderá en turnos rotativos a lo largo de toda la semana y no será posible su compensación económica. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores podrá acumularse el medio día de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas, y el día completo de descanso dentro de un ciclo no superior a catorce días, así como la recuperación del disfrute por la coincidencia del día libre rotativo con festivo, sin que ello implique reducción de la jornada anual pactada en el Convenio Colectivo.

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

12. Los trabajadores que presten servicios en domingo/ festivo percibirán, a partir del decimosexto de estos días trabajado, incluido, un importe de 2,75 € por hora trabajada en tales domingos/ festivos que superen el decimoquinto dentro del año natural.

Artículo 34. *Inventarios y balances.*

En los días de preparación de Balances o Inventarios, la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada.

La facultad prevista en el párrafo anterior podrá ser utilizada por la empresa, con el máximo de dos dentro del año natural. No obstante por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores podrá establecerse un número superior para atender necesidades organizativas o nuevas aperturas.

Cuando el trabajo previsto en los párrafos anteriores se produjera en tiempo extraordinario de prestación obligatoria, la compensación, que será de hora por hora, deberá hacerse en retribución o en descanso equivalente, a opción del trabajador.

Cuando el trabajo previsto en este artículo se realice en domingo o festivo, fuera de la jornada ordinaria, se retribuirán las horas, que tendrán el carácter de horas extraordinarias de prestación obligatoria, con el recargo del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria o con descanso equivalente a opción del trabajador.

Con carácter general se establecen doce inventarios anuales en el Departamento de Percepciones, siendo de aplicación las previsiones señaladas en los párrafos anteriores.

Las horas a que se refiere este artículo constituyen una excepción al principio general de no realización de horas extraordinarias contenido en el presente Convenio.

SECCIÓN 2.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 35.

1. 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. De realizarse, se compensarán necesariamente con igual tiempo de descanso, a ser posible en jornadas completas.

2. 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 materias primas.

Artículo 36.

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

SECCIÓN 3.^a VACACIONES ANUALES

Artículo 37.

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, en su caso.

Artículo 38. *Períodos de disfrute.*

1.º Los trabajadores disfrutarán entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, al menos, dos semanas completas ininterrumpidas de su período vacacional, salvo que ingresen en la Empresa con posterioridad al 30 de septiembre, o su parte proporcional.

No obstante, la empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, en cada uno de los centros.

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

3.º A aquellos trabajadores que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute indicado entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, se les abonará una bolsa de vacaciones. La bolsa vacacional podrá fraccionarse en función de los días efectivamente no disfrutados. Durante la vigencia del presente Convenio, su cuantía se fija en 230 €.

Si por la fecha de ingreso del trabajador le correspondieran menos de dos semanas de vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, de optar la empresa en dicho período por lo previsto en el párrafo anterior de este mismo apartado 3.º, se abonaría la parte proporcional de esta misma bolsa.

El derecho al percibo de la bolsa de vacaciones no está sujeto a la naturaleza temporal o no del contrato, teniendo en consecuencia derecho al mismo tanto los trabajadores fijos como los temporales en los que coinciden las circunstancias a que se refiere este artículo, si bien se considera como condición indispensable para poder tener derecho a disfrutar vacaciones entre los meses de junio a septiembre el que durante esos meses esté el contrato de trabajo vivo y en activo, ya que, en otro caso, carecería de sentido el precepto, excluyéndose del cobro de la bolsa, por razones de pura lógica, exclusivamente a aquellos trabajadores contratados en ese período mediante la modalidad de interinaje, precisamente para poder sustituir a trabajadores que disfruten de las dos semanas ininterrumpidas entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

4.º Como principio y 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 de opción hasta tanto no la ejerce el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

SECCIÓN 4.^a LICENCIASArtículo 39. *Licencias retribuidas.*

El Trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el Salario Base de Grupo, más los Complementos Personales, por los motivos y el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en Registro de Parejas de Hecho.

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

3. Tres días por nacimiento de hijo.

4. Un día por traslado del domicilio habitual.

5. Un día por matrimonio de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se celebre fuera de la provincia de residencia del trabajador, el plazo será de dos días.

6. Cumplimiento de un deber inexcusable el tiempo indispensable.

7. Las horas precisas para el primer examen teórico y práctico al que se presente el trabajador para la obtención exclusivamente de su primer permiso de conducir, con independencia del tipo de permiso de conducir, siempre que coincida con la jornada laboral del trabajador.

8. Las horas precisas para la asistencia a firma de la escritura notarial para la adquisición por el trabajador de la vivienda habitual que deba hacerse personalmente y coincida con la jornada laboral del trabajador

El trabajador deberá avisar con la mayor antelación posible a su mando inmediato al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle

la oportuna licencia y presentar justificación fehaciente del motivo alegado para el disfrute de la licencia concedida o a conceder.

Artículo 40. *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 vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de Enero y ventas de Julio, Navidad y Reyes. Las empresas concederán 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 SEXTO

Disposiciones varias y seguridad y salud laboral

SECCIÓN 1.^a DISPOSICIONES VARIASArtículo 41. *Dietas y desplazamientos.*

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 una dieta que se fija en 27,86 €, o a una media dieta de 13,93 €, a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

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.

La dieta y media dieta, están destinadas a satisfacer los gastos originados por el trabajador desplazado que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

El régimen de retribución-compensación de desplazamiento por ayudas de aperturas se mantendrá con independencia de lo señalado anteriormente, en los mismos términos a razón de 24,76 € o 12,38 € según pernocte o no, además del abono de las notas de gastos conforme con los criterios internos fijados por la dirección.

Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo primero al personal asesor comercial al que se le reembolsara los gastos ocasionados con motivo de su actividad laboral a través de la correspondiente nota de gastos.

En los casos en los que, por necesidades del servicio, el trabajador utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor a lugares distintos de la localidad donde tenga su centro de trabajo habitual, se abonará la cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción el importe que marca el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas teniendo carácter indemnizatorio hasta cantidad equivalente a la legal establecida por el Ministerio de Economía y Hacienda como cantidades exentas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Artículo 42. *Seguro de vida.*

La empresa, siempre y cuando no disponga de otro más beneficioso, vendrá obligada en el curso de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este Convenio, 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 un importe de 18.030,36 euros, según modalidad usual de mercado.

La empresa entregará a los trabajadores un certificado de acreditación con las cantidades garantizadas en la póliza colectiva y una copia de la misma a la representación de los trabajadores correspondiente al ámbito en que se suscribe dicha póliza.

Artículo 43. *Prendas de trabajo.*

A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniforme y otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y los trabajadores en número de dos uniformes y otras prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas, de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas, salvo en funciones mercantiles efectuadas de cara al público, en las que la reposición anual se realizará en número de dos uniformes, todo ello en función de la exigible buena presencia del trabajador destinado a estos cometidos.

Artículo 44. Beneficios en compras.

Se establece un descuento en compras sobre el precio marcado del 7% con límite anual de base de compra de 4.800 € (IVA incluido) y con un límite bimensual de base de compra de 1.202,02 € (IVA incluido).

Este sistema preferente en cuanto a los precios, no podrá ser más beneficioso que el que se ofrezca a otros colectivos laboralmente ajenos a la empresa (o ajenos a la relación laboral con la empresa, o sin relación laboral con la empresa o con los que no exista ningún vínculo laboral o estatutario), sin que en ningún caso, de la aplicación de este sistema, puedan resultar precios inferiores al precio de coste de los productos según mercado.

Artículo 45. Bilingüismo.

En la medida de las posibilidades, las notas de la Dirección al personal se redactarán en los idiomas oficiales en la nacionalidad o región que corresponda.

Artículo 46. Jubilaciones.

1. Jubilación obligatoria.-Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada al reparto o distribución del trabajo, limitándolo a un grupo de trabajadores que ya han tenido una larga vida activa en favor de otro grupo que no ha disfrutado de tal situación, establecen a los 65 años la jubilación obligatoria, como causa de extinción de los contratos de trabajo, siempre que se cumpla con el compromiso de empleo estable pactado en este Convenio, y el trabajador reúna los requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. Jubilación especial a los 64 años al amparo del R.D. 1194/85. Durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto permanezcan vigentes las previsiones contenidas en el R.D. 1194/85, de 17 de Julio, los trabajadores que puedan acceder al 100% de la pensión de jubilación, se podrán jubilar a los 64 años, siendo sustituidos por otro trabajador en las condiciones previstas en el citado Real Decreto.

3. Jubilación parcial. Los trabajadores, al cumplir los 60 años, podrán reducir su jornada de trabajo y su salario y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les reconozca hasta cumplir la edad de 64 años.

La empresa quedará obligada a la contratación simultánea de un trabajador en situación de desempleo con las condiciones que se establecen en el art. 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. Conciliación de la vida laboral y familiar.**I. Lactancia.**

Los trabajadores que por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses opten por la sustitución del derecho contemplado en el inicio del artículo 37.4 del Estatuto por la reducción de media hora en su jornada, podrán acumular el disfrute de este Derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, a disfrutar unidos y a continuación al periodo de baja por maternidad.

II. Maternidad.

a) Las trabajadoras con suspensión del contrato por baja por maternidad podrán unir sus vacaciones al periodo de baja por maternidad.

b) Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de baja por maternidad, un permiso no retribuido por un periodo no inferior a un mes y no superior a tres meses, anunciando el ejercicio de este derecho con quince días de antelación.

Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá de coincidir con el principio de la baja por maternidad, las empresas mantendrán la cotización de las trabajadoras.

SECCIÓN 2.ª SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**Artículo 48. Seguridad y salud.**

En virtud de lo previsto en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se reconoce la existencia del Comité Intercentros de Seguridad y Salud en el ámbito de la empresa que tratará de aquellas cuestiones que en esta materia afecten a más de un centro de trabajo.

El Reglamento de funcionamiento del mismo fijará su composición, régimen de convocatorias, adopción de acuerdos y cuantas otras materias deban ser reguladas para el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 49. Incapacidad temporal.

En los supuestos de baja por I.T., los trabajadores percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del Salario Base de Grupo y el Complemento de Homogeneización 1.

En el caso de que empeoraran los índices de absentismo, la representación de los trabajadores deberá negociar su tratamiento y mejora.

TÍTULO II**Régimen disciplinario****Artículo 50.**

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 51.

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

Artículo 52. Faltas leves.

Se consideran 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) El abandono del trabajo sin causa justificada, aún 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.
- 5) Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.

Artículo 53. 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) Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.
- 6) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 54. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- 1) La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de mas de un día al mes.
- 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.
- 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 trabajador 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 y 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) No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.

15) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por la empresa en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

16) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

17) La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

18) 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 55. 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 leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

Artículo 56. 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 3 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 57. 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 58.

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

De los derechos sindicales de representación de los trabajadores

CAPÍTULO PRIMERO

Derechos sindicales

Artículo 59.

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 SEGUNDO

Representación a nivel de empresa

SECCIÓN 1.ª REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo 60. 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.

SECCIÓN 2.ª COMITÉ INTERCENTROS

Artículo 61. Representación colectiva.

A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce la existencia del 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, 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 5, 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 71.2b) 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 Miembro de 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 tablones de anuncios.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de Diciembre, para modificar en su caso la composición del Comité Intercentros.

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.

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.

Derechos y garantías

SECCIÓN 1.ª DERECHOS

Artículo 62.

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 TC-1 y TC-2.

Artículo 63. Cuotas sindicales.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, 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, 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 de la entidad bancaria, 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 64. *Información.*

Los Sindicatos con presencia en los Órganos unitarios de representación en la Empresa podrán remitir información en los centros en los que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta 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 o titularidad del centro, sin que esta entrega obligatoria de copia suponga un trámite de autorización para la inserción de la comunicación.

SECCIÓN 2.ª GARANTÍAS

Artículo 65.

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 L.O.L.S.

A dichas horas no les será de aplicación lo previsto en el apartado 1 del Art. 33.º de este Convenio.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los Miembros de Comités 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 66. *Sistemas de acumulación de horas.*

Para facilitar la representación a nivel superior 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 Delegados o Miembros de Comité, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros Delegados o Miembros del Comité o Delegado Sindical. 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 o cesionarios.

La cesión de horas en los términos anteriormente señalados solo será posible entre delegados del mismo sindicato por el que se presentaron al proceso electoral.

Artículo 67.

Los Delegados sindicales, Delegados de Personal y Miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por incentivos o 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 primero, el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

TÍTULO IV

Interpretación del convenio y resolución voluntaria de conflictos colectivos

CAPÍTULO PRIMERO

Comisión paritaria

Artículo 68.

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

Artículo 69. *Procedimiento y funciones.*

Estará integrada paritariamente por 4 representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo, cuyos miembros coincidirán preferentemente con los de la Comisión negociadora y por otra parte, la representación de la Dirección de la Empresa.

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de 15 días y en el segundo, en 48 horas.

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

1. Interpretación del Convenio.
2. 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.
3. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.
4. 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.
5. Las partes podrán recabar que la Comisión Paritaria 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 en el propio Convenio y encargar para su desempeño a comisiones específicas, que mantendrán idéntica proporción que la establecida en la Comisión Paritaria.
6. Se ocupará preferentemente de resolver en primera instancia las diferencias que surjan de la aplicación del sistema de clasificación profesional, estructura salarial y jornada.

CAPÍTULO SEGUNDO

Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos

Artículo 70.

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir entre empresa y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo.

A tal efecto asumen los contenidos del ASEC vigente.

Artículo 71.

Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga, las partes se comprometen a agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos previstos en el presente Capítulo.

Disposición final única.

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

Disposición transitoria única.

Aquellos trabajadores que a la fecha de firma del presente convenio vinieran realizando funciones de gestor de equipos y estuvieran encuadrados en el Grupo de Especialistas serán reclasificados dentro del Grupo Profesional de Técnicos o Gestores de Equipo de tal forma que su salario base será el establecido para este grupo profesional en el Convenio Colectivo pudiéndose absorberse para alcanzar el mismo cualquier complemento salarial de puesto de trabajo o funcional que vinieran percibiendo por el desempeño de tales funciones y su especial forma de ejecución. En el supuesto de que exista un remanente de complemento de puesto o funcional tras la adecuación al salario base del Grupo Profesional de Técnicos Gestores de Equipo, tal diferencia se incorporará como complemento personal.

Compromisos para la promoción del empleo estable:

Con el fin de promover el mantenimiento tanto del nivel como de la calidad del empleo en la Empresa se establece el compromiso anual del 80% de la plantilla de la empresa serán fijos.

El compromiso anual se entiende a lo largo de la vigencia del Convenio, por lo que las contrataciones/transformaciones anuales de contratos temporales en indefinidos por encima del número correspondiente con carácter anual y en función de la tabla anterior, computarán para el cumplimiento del compromiso en años sucesivos.

La contratación/transformación en indefinida de un contrato a tiempo completo podrá computarse a efectos del cumplimiento del compromiso de transformación de contratos temporales a tiempo parcial, pero no a la inversa.

El compromiso se asume a nivel de empresa, dando cuenta la Dirección de su cumplimiento por centro de trabajo o unidad productiva anualmente, a la representación de los trabajadores del centro de trabajo.

Las contrataciones/transformaciones pactadas se adecuarán, en lo posible, a la modalidad del contrato para el fomento de la contratación a cuyo efecto podrán transformar contratos de duración determinada en indefinida a lo largo de la vigencia del Convenio.

14767 RESOLUCIÓN de 8 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo General de Trabajo para la Industria Textil y de la Confección.

Visto el texto del Convenio Colectivo General de Trabajo para la Industria Textil y de la Confección (Código de Convenio n.º 9904975), que fue suscrito con fecha 1 de junio de 2005 de una parte por el Consejo Intertextil Español, la Agrupación Española del Género de Punto, la Asociación Nacional de Empresarios Desmotadores de Algodón y Asociación Nacional de Cooperativas Algodoneras, la Asociación Patronal Nacional de Empresarios de la Industria Textil de Poliolefinas y Fibras Duras (APOYFIDE) y la Unión Nacional de Fabricantes de Alfombras y Moquetas, en representación de las empresas del Sector y, de otra, por las Centrales Sindicales FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 8 de agosto de 2005.—El Director General de Trabajo, P. S. (art. 17 Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y disposición adicional quinta del R.D. 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, M.ª Antonia Diego Revuelta.

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español. Ambas partes, con ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores Convenios Colectivos de ámbito estatal, se comprometen a no negociar y a oponerse, en su caso, a la deliberación y conclusión de Convenios Colectivos de trabajo de ámbito menor para estas actividades; lo que no impide acuerdos de carácter particular a que puedan llegar las empresas con sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio obliga a todas las empresas que se dedican a las actividades de la industria textil y de la confección, y que se detallan en el ámbito funcional de los anexos sectoriales.

Asimismo el ámbito funcional del presente Convenio incluye:

A las empresas que asumen la organización y dirección de la transformación a través de terceros de productos textiles con objeto de convertirlos en un nuevo producto textil.

A las empresas creadas por las incluidas en el párrafo primero de este artículo para el desarrollo de su propia y exclusiva logística, cuando así se acuerde su adhesión a este Convenio entre los representantes de los trabajadores y las direcciones de las empresas.

El Convenio obligará a las empresas de nueva instalación incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Comprende a la totalidad del personal de las empresas incluidas en los ámbitos territorial y funcional, sin más excepciones que las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

SECCIÓN 2.ª VIGENCIA

Artículo 4. *Vigencia y duración.*

El Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, es decir, el 1 de junio de dos mil cinco y mantendrá su vigencia hasta 31 de diciembre de 2005, sin perjuicio de lo establecido para determinadas materias.

Artículo 5. *Retroactividad.*

La aplicación del Salario Mínimo Intertextil y de las Tablas Salariales pactadas en el presente Convenio se retrotraerá al primero de enero de 2005.

Artículo 6. *Resolución o revisión.*

La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio, deberá comunicarse a la otra parte con la antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento, y una copia del mismo será remitida a la Dirección General de Trabajo.

Iniciada la negociación para la revisión del Convenio, si la misma se prolongase por plazo que excediera al de la vigencia del Convenio, éste se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo pacto.

En el supuesto de resolución del Convenio, éste se seguirá aplicando en sus propios términos, en tanto no fuere sustituido por nuevo Convenio o norma de específica aplicación.

SECCIÓN 3.ª COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 8. *Compensación y absorción.*

Compensación: Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones legales vigentes.

Se considerarán excluidas de la compensación establecida en el párrafo anterior las materias que se indican en cada anexo sectorial.

Asimismo quedan excluidos de compensación, por cualquier otro concepto, los incrementos retributivos que resulten de aplicar a las tablas salariales del Convenio y Salario Mínimo Intertextil los porcentajes señalados en el artículo 62 salvo en las cantidades que pudieran haberse abonado a cuenta de dichos incrementos en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Absorción: Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos pactados sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas, incluida la fijación de salarios interprofesionales, efectuándose la comparación en forma global y anual.

Artículo 9. *Garantías.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en su momento respetó la antigua Ordenanza Laboral Textil de 1972 y que las empresas tenían establecidas con anterioridad a la entrada en vigor de aquella, siempre que estén vigentes en la actualidad.