

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

10722 RESOLUCIÓN de 20 de abril de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Leroy Merlín, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Leroy Merlín, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9006272), que fue suscrito con fecha 24 de marzo de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por Comités de Empresa y 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, 20 de abril de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «LEROY MERLÍN, SOCIEDAD ANÓNIMA» (1999-2002)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la empresa «Leroy Merlín, Sociedad Anónima», y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las disposiciones del presente Convenio afectan a todos los trabajadores incluidos en su ámbito funcional y territorial que al momento de su firma se encuentren de alta en la empresa, o que se puedan incorporar en el futuro, con excepción de las personas a que se refieren los artículos 1.3, c) y 2.1, a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa «Leroy Merlín, Sociedad Anónima», existentes en la actualidad o que se puedan crear en el futuro en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, salvo en aquellos aspectos concretos en que se prevea una fecha distinta de entrada en vigor y extenderá su vigencia por un período de cuatro años, contados entre el 1 de enero de 1999 y el 31 de diciembre de 2002.

Las condiciones salariales pactadas en el presente Convenio, salvo aquellas en que expresamente se determinen otras fechas de entrada en vigor, iniciarán su vigencia el 1 de enero de 1999.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico pactado indivisible, y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente en cómputo anual. Por tanto si alguna autoridad u órgano judicial señalase que algún aspecto del Convenio no se ajusta a derecho y el mismo resultase modificado directa o indirectamente, las partes volverán a reunirse para

negociar, tanto el aspecto en cuestión como en conjunto el resto del contenido a fin de mantener el equilibrio de las contraprestaciones pactadas por ambas partes en el presente Convenio.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas y de otra naturaleza establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual, compensan a cualesquiera otras que tuvieran los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor de este texto normativo.

Igualmente, las condiciones pactadas servirán para absorber las que se pudieran establecer con carácter voluntario, pactado o por disposición legal en el futuro.

Artículo 7. *Denuncia.*

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

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del último mes de vigencia del Convenio. En el supuesto de que no se produzca la denuncia en los plazos y forma establecidos, el Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán en todo caso hasta que se efectúe la nueva revisión, perdiendo vigencia únicamente las cláusulas de carácter obligacional y manteniéndose íntegramente el contenido normativo.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Se establece una Comisión Paritaria, compuesta por doce miembros, seis de ellos nombrados por los representantes de los trabajadores firmantes del Convenio y otros seis nombrados por la Dirección de la empresa, cuya misión consiste en la interpretación, vigilancia y seguimiento de la aplicación del presente Convenio Colectivo, teniendo además de ello atribuidas las siguiente funciones:

a) Informar y asesorar a la Dirección, Comités de Empresa y Delegados de Personal sobre cualquier duda o incidencia que pudiera producirse en la aplicación del Convenio Colectivo para una interpretación correcta del mismo, recibiendo cuantas consultas se efectúen en tal sentido.

b) Emitir informe previo respecto a todos aquellos asuntos que se refieran a la aplicación o interpretación del Convenio y, en particular, deberán emitir dictamen con carácter previo a la interposición por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de un procedimiento de conflicto colectivo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de sus miembros.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

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 III

Empleo y contratación

SECCIÓN 1.ª INGRESOS Y PERÍODOS DE PRUEBA

Artículo 10. *Ingresos.*

En los centros de nueva creación, o en aquellos en los que se organicen nuevas secciones o servicios o para atender las necesidades que pudieran

surgir en los centros, secciones o servicios existentes, se cubrirán, en su caso, los puestos de trabajo con sujeción a la legislación en vigor y a lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 11. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se realizará a título de prueba, teniendo el mismo una duración de seis meses para los trabajadores correspondientes a los grupos 0, I y II y de tres meses para los trabajadores adscritos al resto de los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio, salvo para los trabajadores no cualificados para los que se fija un período de prueba de un mes.

Los períodos de prueba serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad temporal o cualquier otro motivo que suponga la no prestación de servicios durante un período de tiempo, cualquiera que sea la duración del mismo.

Durante el período de prueba, ambas partes podrán desistir del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna y sin necesidad de justificar causa alguna para tal extinción.

En el supuesto de contratos de trabajo inicialmente suscritos para una duración inferior a la de los períodos de prueba antes señalados, el tiempo de duración de tal período de prueba no podrá exceder de las dos terceras partes de la duración pactada en el contrato de trabajo.

SECCIÓN 2.^a CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 12. *Grupos profesionales.*

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

Grupo 0: Titulación de grado superior y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de su profesión. Función primordial de este grupo es la de mando, que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación. Es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Grupo I: Titulación de grado superior o medio y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de su profesión. Realiza actividades que requieren un alto nivel de conocimientos profesionales, establece y trabaja con objetivos. Puede coordinar el trabajo de un equipo y, en todo caso, velará por la formación de las personas bajo su dependencia.

Grupo II: Titulación de grado medio o conocimiento a nivel de Bachiller Superior, Maestría Industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía. Puede coordinar el trabajo de un equipo profesional, asesorando y solucionando los problemas que se le planteen.

Grupo III: Conocimientos a nivel Bachiller Elemental, Formación Profesional, Oficialía Industrial o formación equivalente adquirida en la práctica. Trabajos cualificados que exigen iniciativa y conocimiento total de su oficio o profesión responsabilizándose del trabajo.

Grupo IV: Conocimiento a nivel elemental, los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

La enumeración de los grupos profesionales que se establece no supone obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación y demás normas que la contemplan tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación a un puesto de trabajo.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las funciones básicas más representativas, sin que tal clasificación suponga, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que serían básicas para los puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Artículo 13. *Definición de categorías profesionales y grupo profesional de pertenencia.*

Se establecen las siguientes categorías específicas de «Leroy Merlin Sociedad Anónima», así como su definición y grupo profesional de pertenencia.

Esta relación es enunciativa y no supone la obligación para la empresa de tenerlas provistas todas ellas si la necesidad del centro de trabajo no lo requiere. El desempeño de cada una de las categorías profesionales lleva aparejadas todas las actividades de carácter complementario, con la única excepción de que tales tareas no afecten a la dignidad del trabajador.

La descripción de categorías se adaptará a las necesidades y evolución de la empresa, acordando las partes que se incorporarán, eliminarán o modificarán las categorías en función de dichas necesidades.

Grupo profesional 0:

Director: Es la persona que, a las órdenes inmediatas de la Dirección General y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de la Dirección a su cargo.

Jefe de Sector: Es la persona que, dependiendo de un Director, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de la actividad comercial, técnica, administrativa o de servicios de varias secciones, responsabilizándose del cumplimiento de los objetivos de la sección o secciones y del desarrollo de los miembros de su equipo.

Grupo profesional I:

Jefe de Cajas: En dependencia del Jefe de Sector de Servicios y Gestión, asegura la fiabilidad y la seguridad de las transacciones, cobros y de los movimientos de los fondos de caja y cofres respetando los procedimientos y siguiendo las normas internas de la empresa. Optimiza, mediante la animación y el desarrollo de su equipo, la acogida e información a los clientes y su paso por caja en un clima agradable y comercial. Es responsable de su equipo y organiza los horarios a fin de garantizar la acogida y la fluidez de los pasos por caja.

Responsable de Sección: Es la persona que se responsabiliza del desarrollo de las ventas y del margen de su sección o subsección, mediante la aplicación de las políticas comerciales definidas en el correspondiente sector, a nivel de oferta, gestión comercial, atención al cliente y venta. Se ocupa asimismo de la formación, información y asesoramiento a los vendedores de su sección.

Responsable de recepción: Es la persona que, bajo la dependencia directa del Jefe de Sector de Servicios y Gestión, asegura con su equipo, mediante el respeto de los procedimientos y normas de la empresa y mediante un espíritu de servicio, la fluidez y el control, cuantitativo y cualitativo, de entradas y salidas de mercancías, su etiquetaje y rápida puesta a disposición. Garantiza la organización, el control y la limpieza de los espacios de recepción interiores y exteriores. Es responsable de su equipo y organiza los horarios para garantizar una mejor fluidez en los movimientos de mercancías.

Grupo profesional II:

Técnico en Sistemas: Es la persona que desarrolla los programas soporte y de utilidad, así como las nuevas técnicas de programación y mantenimiento, optimizando el sistema operativo de la instalación de Proceso de Datos.

Analista funcional: Es la persona que desarrolla el análisis funcional de los proyectos más complejos y el diseño lógico de los mismos, responsabilizándose de la prueba total del sistema y manteniendo actualizado el manual que formó en el momento del análisis.

Analista orgánico: Es la persona que realiza el análisis orgánico, de acuerdo con el análisis funcional efectuado, dividiéndolo en partes, de acuerdo con la tecnología informática de la instalación y efectuando un diseño, orientado al ordenador, coincidente con los resultados previstos en el análisis funcional, confeccionando un manual que sirve de base para la programación. Asimismo, crea o define simulaciones de comprobación y participa en las pruebas lógicas.

Técnico de Programación: Es la persona que pone a punto y documenta los programas más complejos a partir de la información recibida de los analistas, de la que interpreta su contenido y estima tiempos de programación y de procesos en el ordenador.

Colabora con los analistas en algunos diseños (ficheros, movimientos y organigramas de detalle) y puede dirigir el trabajo de un equipo de programación asignado a un proyecto. Asesora sobre programación y mejora los programas para hacerlos más viables para el ordenador, revisando problemas operativos con el Centro de Cálculo.

Programador de sistemas y/o aplicaciones: Es la persona que elabora la lógica del programa a partir del cuaderno de carga, y ejecuta su programación en el lenguaje más utilizado en la instalación, si bien necesitando supervisión técnica. Documenta su trabajo y determina la técnica de codi-

ficación óptima a utilizar. Prepara los datos para pruebas y supervisa los resultados. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean íntegramente aceptados por el usuario.

Técnico administrativo: Es la persona que, con suficientes conocimientos técnicos y prácticos desarrolla dentro de la empresa estudios o trabajos relativos a análisis económicos, comerciales, de organización y administración en general, asistiendo por delegación a su superior inmediato en sus funciones, así como ocupándose de la distribución de trabajos entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él pudiera depender.

Secretaria de tienda: Es la persona responsable de la administración de personal en tienda que ayuda a concretar las políticas de recursos humanos. Asiste al Director como soporte administrativo para sus funciones y le ayuda en la gestión de los recursos humanos.

Grupo profesional III:

Cajera principal: Es la persona encargada de supervisar todas las operaciones de cajas registradoras, ayudando, formando y animando el grupo de Cajeras que se le indica, procede a la revisión y autorización de talones bancarios y otros medios de pago definidos. Atiende reclamaciones de clientes, controla y realiza arqueos y en general formaliza la documentación necesaria para control administrativo, asistiendo, cuando sea necesario, al jefe de cajas en labores administrativas. Controla y suministra el cambio de moneda a las diferentes cajas, encargándose de la rectificación de errores, manipulado y cambio de rollo y cintas; en caso necesario sustituye a la dependienta cajera de autoservicio en sus funciones.

Vendedor: Es la persona que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre una o varias secciones de la empresa. Tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada. Efectúa el recuento de la mercancía para proceder a su reposición y pedido en tiempo oportuno, así como su etiquetado, orden y presentación. En los casos en que se requiera, manipula o prepara el producto para su entrega al cliente. Colabora, si es necesario, con sus superiores en el control de las ventas y surtido. Garantiza el limpio, lleno y balizado.

Se incluye en esta categoría a las personas que tienen como función principal los pedidos cliente y del servicio posventa.

Oficial administrativo: Es la persona que con conocimiento de su profesión realiza tareas de mayor cualificación que el auxiliar, bajo la supervisión de cualquiera de las categorías superiores y mediante la aplicación de fórmulas matemáticas simples, tablas y baremos, o la comprobación de documentos contables y comerciales, transcripción de datos, etc., para lo que precisa conocimientos de operaciones, parte de las cuales pueden no ser repetitivas, que debe haber adquirido en el desarrollo de sus funciones o en estudios de su especialización. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

Profesional de oficio: Es la persona que ejecuta con iniciativa propia trabajos que por su alto grado de perfección y responsabilidad requieren un dominio total del oficio o profesión. Para el desarrollo de su trabajo, puede tener a su cargo profesionales de oficio y/o ayudantes.

Secretaria: Es la taquimecanógrafa que, a las órdenes inmediatas de un superior, realiza funciones de carácter administrativo, despacha la correspondencia ordinaria, concierta entrevistas, archiva, etc.

Rotulista: Garante de la calidad de imagen de la marca y de los conceptos de empresa, contribuye al ambiente comercial y al aspecto atractivo de la tienda mediante el balizaje de precios, la decoración de la tienda y la calidad de la presentación del balizaje informativo de los productos.

Grupo profesional IV:

Auxiliar administrativo: Es la persona que efectúa labores auxiliares siguiendo las normas dadas por las categorías superiores. Estas labores pueden ser de: Archivo, distribución de correspondencia, punteos, operaciones aritméticas, gestiones preestablecidas, presentación de documentación ante organismos oficiales y cualquier otro de similares características. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

Cajera: Es la persona que tiene que efectuar los cobros de mercancía o abonos a clientes, marcando estas operaciones en las cajas registradoras y controlando la salida de público a través de su zona de trabajo, manteniendo la misma en condiciones de orden y limpieza.

Como función complementaria, y para el período en que no es necesaria su presencia ante las cajas registradoras, realizará las tareas que a continuación se determinan:

Marcaje, comprobación y acondicionamiento de mercancías.

Reposición y colocación de mercancía en la sala de ventas.

Acondicionamiento y adecentamiento de los lineales de venta, previo a su reposición y presentación.

Realiza el conteo y, una vez terminado éste, procede al control de ingresos.

Tecleo de pedidos, cambios de precio, así como otras modificaciones en las aplicaciones informáticas.

Estas personas asimismo podrán ocuparse de realizar devoluciones, gestionar y mediar ante reclamaciones, recoger artículos en consigna, atención e información al cliente.

Recepcionista: Es la persona que se responsabiliza del control de entradas y salidas de mercancías en el almacén y de la resolución de las incidencias que se produzcan en relación con esta tarea, debiendo supervisar el equipo de mozos de la sucursal.

Etiquetador: Es la persona que se ocupa fundamentalmente de la preparación, revisión marcaje, etiquetado y referencia de la mercancía, por los adecuados procedimientos mecánicos o manuales, siguiendo las instrucciones de su jefe inmediato.

Ayudante de vendedor: Es la persona que se inicia en la profesión de vendedor y auxilia a los vendedores en sus funciones, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí mismo funciones de venta, reposición y conteo.

Ayudante de oficio: Es la persona que, previo el oportuno aprendizaje, tiene aptitud para realizar trabajos específicos de su oficio, colaborando con los profesionales de oficio.

Mozo reponedor: Es la persona que efectúa los trabajos de colocación y reposición de mercancías en góndolas y estanterías de sala de venta y almacén, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de la misma por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Realiza el marcaje, conteo, comprobación, pesaje y acondicionamiento de la mercancía, efectuando las anotaciones y controles necesarios. Asimismo, orientará al cliente sobre la ubicación de la mercancía y condiciones generales que le sean solicitadas, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

Mozo: Es la persona que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento por procedimientos manuales o mecánicos, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, cobrando o sin cobrar; realiza, asimismo, cualesquiera otros trabajos que exigen predominantemente esfuerzo físico, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

Vigilante: Es la persona que efectúa la vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de la dependencia de la empresa. Tiene la misión de vigilar la mercancía, para tratar de evitar la apropiación indebida de ésta, actuando según el procedimiento establecido por la empresa si ésta se produce; asimismo, controla la entrada y salida de clientes, personal, camiones y todos los movimientos de la mercancía en general. Colabora con los demás servicios de vigilancia, en siniestros, incidentes, etc.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de que la movilidad entre categorías y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que se establece la posibilidad tanto de asignar al trabajador tareas complementarias, como la adscripción de los trabajadores con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador o afecte a su formación profesional.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. La diferencia retributiva que pudiera corresponder por la realización de funciones de grupo superior no podrá ser objeto de compensación ni absorción.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso.

Artículo 15. *Movilidad geográfica.*

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

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 le pudiera ocasionar el cambio.

Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo, se estará a las condiciones pactadas por ambas partes.

En el resto de los traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose como indemnización por compensación de gastos el importe fijo de 200.000 pesetas por todos los conceptos.

Artículo 16. *Bajas voluntarias.*

El trabajador que se proponga causar baja voluntaria en la empresa, cualquiera que sea la duración de su contrato de trabajo, deberá comunicarlo a la Dirección de la misma con una antelación de quince 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.

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

SECCIÓN 4.^a MODALIDADES CONTRACTUALES

Artículo 17. *Contratación.*

Los contratos de trabajo se realizarán conforme a las modalidades de contratación legalmente existentes o que pudieran establecerse y a las específicas pactadas en el presente Convenio, 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:

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

Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, etc. en los términos pactados en el presente Convenio, 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 pudiera corresponderles.

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 la reducción de jornada por guarda legal.

Los trabajadores que a partir de la firma del presente Convenio Colectivo sean empleados por la empresa en una o varias modalidades de contratación actualmente en vigor durante un tiempo superior a los tres años, dentro de un período de cuatro años pasarán a ser trabajadores con contrato indefinido. Quedan exceptuados de tales medidas los contratos de interinaje.

Artículo 18. *Contratos formativos.*

a) Contrato de trabajo en prácticas:

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

La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su grupo profesional en proporción a la jornada de trabajo efectiva que se realice.

b) Contrato para la formación:

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

Se podrán realizar contratos para la formación con trabajadores entre dieciséis y veintiún años para las funciones encuadradas en el grupo IV, excepto las de reponedor y etiquetador.

En proporción a la jornada efectiva de trabajo, el salario de las personas contratadas bajo esta modalidad será del 80 por 100 para el primer año de contrato y del 90 por 100 para el segundo año, del salario fijado en Convenio para su grupo profesional.

Artículo 19. *Contrato a tiempo parcial.*

Los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, continuarán rigiéndose por lo previsto en el contrato y por lo dispuesto en el artículo 19 del Convenio Colectivo correspondiente a los años 1996, 1997 y 1998.

En los nuevos contratos a tiempo parcial podrá establecerse la realización de horas complementarias, que en ningún caso podrán exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas, y sin que en ningún caso la suma de las horas ordinarias y complementarias pueda exceder del 77 por 100 de la jornada ordinaria de un trabajador a tiempo completo.

Las horas complementarias podrán distribuirse a lo largo del año natural en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa, debiendo comunicar la empresa al trabajador la fecha y horario concreto de realización de las horas complementarias con un preaviso de cuarenta y ocho horas.

A los tres años de vigencia del contrato el trabajador tendrá derecho a consolidar el 50 por 100 de la media de las horas complementarias realizadas, y a los cinco años consolidará el 60 por 100 de tal media de horas complementarias.

El trabajador contratado a tiempo parcial que hubiera prestado servicios durante tres o más años tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante a tiempo completo que se produzca en su centro de trabajo y en el mismo puesto, debiendo formular petición previa por escrito en el plazo de siete días desde que la empresa publicara la existencia de vacante.

Artículo 20. *Contrato fijo discontinuo.*

Aquellos trabajadores que sean contratados con carácter temporal por la empresa para la realización de campañas específicas durante un período de tres años naturales y estas campañas se repitan de forma periódica en los sucesivos años naturales, tendrán derecho a que se les reconozca por parte de la empresa la condición de fijos discontinuos.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán derecho a ser llamados con carácter previo al inicio de la campaña para la que fueron contratados, debiendo respetarse en el llamamiento el orden de antigüedad en la empresa.

Artículo 21. *Contrato de obra o servicio.*

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, debido a las circunstancias concurrentes en el sector en el que desarrolla su actividad «Leroy Merlín, Sociedad Anónima», identifican como trabajos o tareas con sustantividad propias dentro de la empresa que puedan cubrirse con contratos para la realización de obra o servicio determinado, los siguientes:

a) Campañas específicas de venta especial, como la fiesta del bricolaje, jardinería, aniversario, pudiendo ser contratados en los diez días anteriores al inicio de la campaña, siendo extinguidos los contratos en los diez días subsiguientes al término de la misma.

b) Consolidación comercial como consecuencia de la apertura de un nuevo centro de trabajo o la ampliación de la superficie comercial de los centros existentes, pudiendo producirse la contratación en los tres meses anteriores a la fecha prevista de apertura y durante los veinticuatro primeros meses de actividad del nuevo centro comercial o de la ampliación.

CAPÍTULO IV

Jornada laboral

Artículo 22. *Jornada laboral.*

La jornada máxima laboral anual se establece en mil ochocientas horas de trabajo efectivo, comprendidas de lunes a domingo.

A partir del 1 de enero de 2000 la jornada máxima se reducirá en dos horas para ese año y el siguiente, reduciéndose en cuatro horas en el año 2002, quedando en tal año la jornada en mil setecientos noventa y dos horas.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. En cualquier caso, la jornada ordinaria semanal no podrá superar un total de cuarenta y seis horas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un tiempo de descanso durante la misma de al menos quince minutos que no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 23. *Distribución de la jornada.*

1. Debido a las características concurrentes en la actividad desempeñada por «Leroy Merlin, Sociedad Anónima», la distribución de la jornada podrá efectuarse de forma irregular siempre que no supere en cómputo anual la jornada máxima establecida y respetando los descansos mínimos establecidos legalmente o en el presente Convenio Colectivo. Por las características anteriormente reseñadas, se considerarán laborables todos los días de la semana, incluidos domingos y festivos.

2. Con anterioridad al 28 de febrero de cada año, la empresa facilitará a los representantes legales de los trabajadores los cuadros horarios laborales generales así como su asignación individual a cada trabajador.

En los referidos cuadros para el personal que esté en servicios de atención al público se garantizará la realización del 50 por 100 de la jornada de forma continuada para los trabajadores a tiempo completo, con exclusión de los trabajadores adscritos a los grupos 0 y I. En todo caso podrá realizarse jornada partida sábados, domingos y festivos y fiesta de bricolaje sin alterar el referido porcentaje del 50 por 100.

Los horarios asignados individualmente en los referidos cuadros horarios generales podrán ser objeto de modificación con una antelación mínima de quince días a la fecha en que ha de producirse tal modificación, mediante su publicación en el tablón de anuncios, en el caso de que concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Formación.
- Inventarios.
- Preparación y campañas de aniversario, jardín, bricolaje y regalos.
- Cambios en los equipos o en la organización.
- Cambios de implantación.

Igualmente, los cuadros horarios podrán ser objeto de modificación sin la antelación de quince días en el supuesto de que tales cambios se produzcan por ausencias imprevistas, estableciéndose en su caso de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador el período de disfrute de la compensación del exceso de jornada.

3. Los excesos en la prestación efectiva de trabajo se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la Dirección de la empresa, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción. Los excesos de jornada que se produzcan como consecuencia de la prestación de servicios en festivos se compensarán con descansos equivalentes en las dos semanas anteriores o posteriores al festivo trabajado, de común acuerdo entre empresa y trabajador.

4. Cuando por cualquier causa superaran las horas de trabajo efectivo en cómputo anual, la suma de las trabajadas efectivamente y aquellas 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 de la Seguridad Social, las horas de exceso que resultaren se compensarán al trabajador en proporción al tiempo efectivamente trabajado, en tiempo libre equivalente.

5. El cómputo de la totalidad de las horas trabajadas en el año natural se efectuará dentro del primer trimestre del año siguiente, estableciéndose, en su caso, la compensación de las horas en exceso dentro del primer cuatrimestre del año natural siguiente al de la realización de la jornada en exceso.

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

7. En cumplimiento del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1561/1995, en lo que se refiere al descanso semanal, el medio día de descanso se podrá acumular por períodos de hasta dos semanas o separarse del correspondiente día completo para su disfrute en otro día de la semana. El día completo de descanso, en el caso de no poder ser disfrutado en domingo, podrá compensarse mediante el disfrute de un día de descanso a la semana. En este último caso, se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábado, ambos inclusive, y no será posible su compensación económica. La coincidencia del día de descanso rotativo con festivo no dará lugar a su compensación en descanso o retribución.

8. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, podrán pactarse otros sistemas de descanso semanal.

9. Los trabajadores tendrán derecho al descanso de dos fines de semana al año, organizado en turnos.

10. En el supuesto de que la jornada de trabajo se realice en domingo o festivo las horas que se realicen se compensarán abonándose a razón del valor de una hora efectiva de trabajo con un recargo del 50 por 100.

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

12. Horario de oficinas: La jornada se desarrollará de lunes a viernes, ambos inclusive.

13. El personal que preste sus servicios en las Oficinas, en el supuesto de que la organización del trabajo así lo permita, tendrá media hora de flexibilidad en el inicio y término de la jornada de trabajo, concretándose tal horario de trabajo mediante la negociación con el Comité o los Delegados de Personal. El descanso de los trabajadores de oficinas en jornada partida será como mínimo de una hora y media.

Artículo 24. *Balance e inventarios.*

En los días de preparación de los balances o inventarios la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, respetando el máximo de nueve horas ordinarias al día y el descanso mínimo de doce horas entre jornadas, retribuyendo las horas en exceso sobre la jornada ordinaria inicialmente prevista.

Las prolongaciones previstas en este artículo se podrán realizar en horas distintas a las de apertura comercial.

Las horas trabajadas en exceso sobre la jornada ordinaria, que serán de prestación obligatoria, se abonarán con un recargo del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, incluyéndose en tal incremento cualquier otro recargo que pudiera corresponder por la consideración del trabajo nocturno o festivo. Tales horas podrán igualmente ser compensadas con descansos de conformidad y en los mismos términos que lo establecido en el artículo 23.3 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo.

Para el personal contratado a tiempo parcial con contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento y su estabilidad, tendrán carácter de horas extraordinarias las que excedan de la jornada contratada, salvo que la ampliación estuviera prevista en el propio contrato, conforme a lo establecido en anteriores Convenios Colectivos de la empresa:

a) Horas extraordinarias habituales: Se establece la eliminación de las horas extraordinarias con carácter habitual y, en la medida que éstas se consideren necesarias, se recurrirá a las distintas modalidades de contratación previstas por la ley.

b) Horas inherentes a la actividad: En la medida en que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley, las horas extraordinarias que sean precisas por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la actividad de la empresa estas horas serán de realización voluntaria y se compensarán necesariamente con tiempo de descanso equivalente.

c) Horas de fuerza mayor: 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.

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.

Artículo 26. *Trabajo nocturno.*

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Debido a las características concurrentes en la actividad de «Leroy Merlin, Sociedad Anónima», el personal que realice trabajo nocturno percibirá una retribución específica de conformidad con las siguientes pautas:

a) Las horas realizadas entre las diez y las once de la noche se retribuirán al precio hora ordinario del trabajador.

b) Las horas trabajadas en el período comprendido entre las once de la noche y las seis de la mañana se retribuirán con un recargo del 25 por 100 sobre el valor de la hora normal.

La realización de horas extraordinarias en períodos nocturnos será restringida y deberá ser comunicada al Comité de Empresa. Estas horas extraordinarias serán de realización voluntaria y se compensarán entre las once de la noche y las seis de la mañana con el recargo previsto en el párrafo anterior, estando incluido en tal incremento cualquier otro recargo que pudiera corresponder.

Las horas extraordinarias que en su caso se pudieran realizar entre las diez y las once de la noche recibirán el mismo tratamiento que las diurnas.

Las horas nocturnas podrán igualmente ser compensadas con descanso equivalente de conformidad con lo previsto con lo establecido en el artículo 25 del presente Convenio Colectivo, a elección del trabajador. En el caso de que se opte por la compensación por descanso éste deberá disfrutarse en el plazo máximo de tres meses desde el día de la realización.

Esta retribución específica no será de aplicación para aquellos trabajadores cuyo salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, esto es a los trabajadores nocturnos.

Se considera trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada de trabajo anual. Estos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Se estará, para todo aquello que no se encuentre expresamente regulado en este artículo, a lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación aplicable al respecto.

Artículo 27. *Vacaciones.*

El personal disfrutará anualmente treinta y un días naturales de vacaciones, o su parte proporcional, disfrutándose al menos veintidós días ininterrumpidos entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

La empresa confeccionará en el último mes de cada año los correspondientes turnos de vacaciones para el año siguiente, siendo el criterio para la elección de turnos la rotatividad, publicando el referido calendario en el tablón de anuncios y entregando copia del mismo al Comité de Empresa o Delegados de los trabajadores.

La empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva.

Con acuerdo de la Dirección, los trabajadores podrán permutar sus turnos de vacaciones, siempre que ello no repercuta de forma negativa en el normal desarrollo del proceso productivo.

Con acuerdo de la Dirección y los trabajadores se podrá prever el disfrute de los veintidós días de vacaciones fuera del período comprendido entre los meses de junio y septiembre; para estos casos se prevé una bolsa vacacional de 25.000 pesetas, que se abonarán en la nómina correspondiente al mes en que se disfruten las vacaciones. Para tener derecho al cobro de la misma será necesario disfrutar al menos siete de los veintidós días fuera del período señalado, teniendo en tal caso el trabajador derecho a percibir la parte proporcional de la bolsa de vacaciones que le corresponda. En el caso de trabajadores a tiempo parcial la cuantía de la bolsa de vacaciones será proporcional a la jornada pactada en el contrato, incluyendo en su caso las horas complementarias efectivamente realizadas en el año anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones.

Artículo 28. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave 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 cinco días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo con el pertinente visado del facultativo de la Seguridad Social, cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- g) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

Artículo 29. *Licencias no retribuidas.*

Los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta treinta 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, inventarios, períodos de máxima actividad, Navidad y Reyes. Las empresas concederán este tipo de licencias 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, aduciendo la justificación oportuna.

CAPÍTULO V

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 30. *Excedencia por maternidad.*

Se estará a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador con, al menos, un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar excedencia voluntaria por un período no menor a dos años ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

CAPÍTULO VI

Política salarial

Artículo 32. *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 pactado en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo 33. *Antigüedad.*

Se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicio en la empresa que consisten en el 5 por 100 cada cuatrienio, calculándose sobre el salario base de su categoría profesional, con las limitaciones que marca la ley.

La antigüedad empieza a contar desde el ingreso del trabajador en la empresa en cualquier categoría.

Artículo 34. *Tabla salarial.*

Los sueldos del personal afectado por el presente Convenio desde la firma del mismo hasta el 31 de diciembre de 1999 se fijan una vez efectuado el incremento pactado, en las cuantías que para los distintos grupos profesionales a continuación se establecen, entendiendo dichas cuantías en cómputo anual, incluyendo doce pagas mensuales más las tres gratificaciones extraordinarias de julio, diciembre y marzo a que se refiere el artículo 35 del presente Convenio.

Grupo	Total anual - Pesetas
Grupo 0	1.967.423
Grupo I	1.852.259
Grupo II	1.731.053
Grupo III	1.629.658
Grupo IV	1.530.399

El salario anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 35. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se pagarán tres gratificaciones extraordinarias al año los días 15 de los meses de julio, diciembre y marzo.

Se devengarán las gratificaciones de julio del 1 de enero al 30 de junio, la de diciembre del 1 de julio al 31 de diciembre y la de marzo del 1 de marzo del año precedente al 28 de febrero del año de abono. Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo de trabajo en la empresa.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo estudiará la viabilidad de la supresión de la paga extraordinaria de marzo y el abono de su importe en las doce mensualidades ordinarias y las dos pagas extraordinarias.

Artículo 36. *Incrementos salariales.*

En los sucesivos años de vigencia del Convenio se efectuará para cada uno de ellos una revisión salarial sobre las tablas salariales existentes a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior a la revisión en el IPC previsto para tal año por el Gobierno o, en su caso, por el Banco Central Europeo para España, en el IPC para los grupos 0, el IPC más el 0,5 para el resto de los grupos.

CAPÍTULO VII

Disposiciones varias

Artículo 37. *Seguro de vida.*

La empresa se obliga a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo y gran invalidez para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 3.000.000 de pesetas.

Todos los trabajadores podrán solicitar la ampliación de la cobertura de la póliza hasta el importe de 6.000.000 de pesetas; en este supuesto la cuota correspondiente a esta ampliación será abonada íntegramente por el trabajador, beneficiándose de las especiales condiciones de la póliza colectiva.

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

Artículo 38. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará anualmente a los trabajadores dos uniformes y prendas cuyo uso sea obligatorio.

Igualmente, será obligatorio utilizar los medios de protección individual así como las herramientas que la empresa ponga a disposición de los trabajadores.

Artículo 39. *Descuento en compras.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio se beneficiarán de un descuento del 10 por 100 en las compras que efectúen en las tiendas de «Leroy Merlin, Sociedad Anónima». Este descuento será aplicable exclusivamente para artículos comprados para su propio uso por el empleado o los familiares directos que convivan con él.

Artículo 40. *Bilingüismo.*

En la medida de las posibilidades de cada centro de trabajo, las notas de trabajo de la Dirección al personal se redactarán en el idioma castellano y en el de la nacionalidad o región que corresponda.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 41. *Seguridad y salud en el trabajo.*

Se aplicará lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral del Comité Intercentros de la empresa.

Ningún trabajador podrá hacer uso de maquinaria alguna sin haber recibido la formación adecuada al respecto.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el Servicio de Prevención y la Comisión Central de Seguridad y Salud de la empresa analizarán el contenido y la forma de prestación de los servicios en los puestos de trabajo de Servicorte al objeto de decidir las medidas que se estimen pertinentes para eliminar al máximo los riesgos que pudieran existir para los trabajadores que prestan sus servicios en tales puestos de trabajo.

Artículo 42. *Complemento de incapacidad.*

En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario establecido en el presente Convenio, a partir de los veinte días de baja en los casos de enfermedad común, y desde el primer día en los casos de accidente de trabajo, accidente no laboral y maternidad, hasta el límite de doce meses.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 43. *Criterio general.*

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

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

Artículo 44. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. No cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa cuando no son en presencia del público.
6. Ausencia injustificada del puesto de trabajo, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección, diligencia, uniformidad y aseo debidos.
8. Ausencia de un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 45. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de cuarenta y cinco minutos en un mes.
2. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser considerada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Discutir con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
5. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral.
6. Ausencia al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada, de dos días en seis meses.

7. El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral establecidas en las disposiciones legales o en las normas de seguridad de la empresa. Si de ello se derivan consecuencias graves para los clientes, trabajadores o para la propia empresa, la falta podrá ser considerada como muy grave.

8. La reincidencia en falta leve, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 46. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin causa justificada de más de dos días en un período de un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. La simulación de la presencia de otro trabajador, por cualquier medio.

4. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad, transgresión de la buena fe contractual, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, en cualquier otro lugar.

7. Quebrantar el secreto profesional, 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. Originar riñas frecuentes, los malos tratos de palabra u obra a clientes o compañeros. La falta de respeto y consideración o enfrentamiento público con los superiores, clientes o compañeros y el abuso de autoridad o comisión por un superior de hechos arbitrarios que supongan la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

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

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

11. La embriaguez o uso de drogas en jornada laboral si repercute negativamente en el trabajo. El estado de embriaguez o ingestión de estupefacientes manifestadas una sola vez serán constitutivas de falta grave.

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

13. La cesión de los descuentos concedidos al personal en favor de otras personas.

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

Artículo 47. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Faltas leves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Faltas muy graves: 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 48. *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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 49. *Facultad sancionadora.*

La enumeración de faltas contenida en este capítulo se hace a título enunciativo, por lo que se considerarán como faltas sancionables 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 los incumplimientos laborales.

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

CAPÍTULO X

Derechos sindicales de representación de los trabajadores

Artículo 50. *Derechos sindicales.*

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.

La empresa facilitará trimestralmente al Comité de Empresa la información relativa a los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal, así como los motivos de utilización.

Artículo 51. *Comité Intercentros.*

A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratadas 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 trece, 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 considerados globalmente.

Para la distribución de puestos en el Comité Intercentros, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2, b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término de voto válido por el de Miembro del Comité o Delegado de Personal.

La designación de Miembro de Comité Intercentros se realizará por las diferentes listas que hayan obtenido representación en los Comités de Empresa, mediante comunicación dirigida a la empresa.

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

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.

Artículo 52. *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 de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante período de un año.

Artículo 53. *Garantías.*

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

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

A dichas horas no les será de aplicación el artículo 23, párrafo 4.º, del presente 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.

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 Delegado o miembro del Comité. 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.

Disposición adicional primera.

Con carácter excepcional durante la vigencia del presente Convenio los incrementos salariales pactados en el mismo en los artículos 34 y 36 no podrán ser objeto de compensación y absorción con las mejores condiciones que a título individual o colectivo pudieran disfrutar los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Disposición adicional segunda. *Adaptación al euro.*

Todas las cuantías económicas establecidas en el presente Convenio lo son en pesetas, y consecuentemente con efectos del 1 de enero del 2002 se entenderán referidas a euros aplicando el tipo de conversión irrevocable pesetas/euros establecido, así como las reglas de redondeo recogidas en la reglamentación que resulte de aplicación.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

10723 *RESOLUCIÓN de 7 de abril de 1999, de la Dirección General de Agricultura, por la que se reconoce como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, conforme al artículo 11 del Reglamento (CE) número 2200/96, del Consejo de 28 de octubre, a la SAT número 8.831 Almedrera Riojana, de Cervera del Río Alhama (La Rioja).*

La SAT número 8.831 Almedrera Riojana, de Cervera del Río Alhama (La Rioja) cuyo ámbito de actuación es superior al de una Comunidad Autónoma, fue reconocida como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas según el Reglamento (CE) número 1035/72, el 3 de agosto de 1990. Esta entidad ha solicitado el reconocimiento como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, según lo establecido en el artículo 11 del Reglamento (CE) número 2200/96 del Consejo de 28 de octubre y la Orden de 30 de abril de 1997.

Considerando que cumple con las condiciones exigidas en la normativa que regula el reconocimiento de estas Organizaciones, resuelvo:

Primero.—Conceder el reconocimiento como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, conforme a lo establecido en el artículo 11

del Reglamento (CE) número 2200/96 del Consejo de 28 de octubre de 1996 y la Orden de 30 de abril de 1997, para la categoría VI (Frutas de cáscara) a la SAT número 8.831 Almedrera Riojana, de Cervera del Río Alhama (La Rioja).

Segundo.—Que se inscriba en el Registro de Organizaciones de Productores de Frutas y Hortalizas a la SAT número 8.831 Almedrera Riojana, de Cervera del Río Alhama (La Rioja) para la categoría VI (Frutas de cáscara), asignándole el número 281.

Madrid, 7 de abril de 1999.—El Director general, Rafael Milán Díez.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Productos Hortofrutícolas.

10724 *RESOLUCIÓN de 12 de abril de 1999, de la Dirección General de Desarrollo Rural, sobre sociedades agrarias de transformación disueltas «Hortalizas de Carreño».*

En cumplimiento de las funciones que le están atribuidas a esta Dirección General y para general conocimiento, se acuerda publicar la relación de sociedades agrarias de transformación disueltas:

Sociedad agraria de transformación número 7.928, denominada «Hortalizas de Carreño», domiciliada en Guimarán la Rebollada (Asturias), ha resultado disuelta, y así consta en el Registro General de Sociedades Agrarias de Transformación, con fecha 5 de abril de 1999.

Madrid, 12 de abril de 1999.—El Director general, Antonio Rodríguez de la Borbolla Vázquez.

TRIBUNAL DE CONFLICTOS DE JURISDICCIÓN

10725 *SENTENCIA de 30 de marzo de 1999, recaída en el conflicto de jurisdicción número 27/1998, planteado entre el Ayuntamiento de Silleda (Pontevedra), y el Juzgado de Instrucción número 2 de Lalín.*

Conflicto de jurisdicción 27/1998:

Ponente excelentísimo señor don Segundo Menéndez Pérez.

Secretaría de Gobierno.

El Secretario de Gobierno y del Tribunal de Conflictos de Jurisdicción, certifico: Que en el conflicto antes indicado, se ha dictado la siguiente sentencia número 4.

El Tribunal de Conflictos de Jurisdicción del Tribunal Supremo, constituido por los excelentísimos señores: Presidente: Don Francisco Javier Delgado Barrio; Vocales: Don Segundo Menéndez Pérez, don Eladio Escusol Barra, don Landelino Lavilla Alsina, don Miguel Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer y don José Luis Manzanares Samaniego, dotados de la potestad jurisdiccional reconocida en la Constitución, dicta la siguiente sentencia.

En la villa de Madrid a 30 de marzo de 1999.

Visto por el Tribunal de Conflictos de Jurisdicción, compuesto por los señores anteriormente citados, el conflicto positivo de jurisdicción planteado por el señor Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Silleda, Pontevedra, al Juzgado de Instrucción número 2 de Lalín, en el juicio de faltas que en éste se sigue con el número 16/1997, a raíz del fallecimiento de dos personas, lesiones de una tercera y daños, que acontecieron el día 29 de julio de 1996 al caer un tractor y su remolque desde el puente