

9. Al Operador/Ayudante del turno de mantenimiento que esté en su fiesta.

10. A los Operadores Polivalentes de los turnos que estén en su fiesta.

11. Al Operador Polivalente del turno de mantenimiento que esté en su fiesta.

12. Al Operador/Ayudante del turno que esté en su fiesta.

En el orden indicado la asistencia al primer requerimiento será obligatoria.

Las referencias de este apartado 7 al Operador Polivalente se entienden hechas exclusivamente a la planta de Barcelona, que es donde existe dicho Operador. El mismo acudirá para cubrir las sustituciones siempre que no deba realizar los cometidos específicos del puesto u otros generales derivados de su contrato.

8. Para el personal de turno rotativo, al igual que para el restante, la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, con las excepciones que se mencionan en el artículo 31 apartado 1 del Convenio.

9. En cualquier caso el personal de turno en operación no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que haya acudido el sustituto.

10. Cuando por motivos de efectuar una sustitución en el personal de proceso de fabricación a turno rotativo, cualquiera de las comidas principales (desayuno, comida y/o cena) debiera efectuarse en el centro de trabajo, la persona que sustituya será relevada por el Jefe de turno, o persona competente por él designada, durante un máximo de treinta minutos para que pueda efectuar la comida que procediera en el comedor designado al efecto por la empresa. Facultándose al Jefe de turno para que pueda ampliar razonablemente dichos treinta minutos.

11. El turno de mantenimiento cumplirá su jornada ordinaria de ocho horas diarias en régimen de turno. Para mejorar la organización del trabajo se dividirá en dos grupos similares, de manera que un grupo trabaje en el turno de la mañana (de seis a catorce horas) y otro en el de la tarde (de catorce a veintidós horas).

12. Si por las ausencias previstas en el punto 7, algún empleado tuviera que doblar jornada durante dieciséis horas continuadas, tendrá derecho a doce horas de descanso, por lo que descansará cuatro horas de su siguiente turno que le serán abonadas como horas normales.

13. El personal en turno de mantenimiento no acudirá al trabajo durante los días festivos del calendario oficial, excepto cuando se le requiera expresamente para sustituciones, en cuyo caso su presencia será obligatoria y percibirá la cantidad que le corresponda según lo indicado en el apartado 3 del artículo 31 de este Convenio. El trabajo en festivo es excepcional y está motivado, principalmente, por causas técnicas u organizativas.

14. El personal de turno rotativo queda facultado por la empresa para que, si así lo desea, forme por sí mismo los turnos de vacaciones en base a equipos completos de turno; el plan será sometido a la Dirección para su aprobación.

En casos excepcionales se podrá proponer el canjeo de fechas de vacaciones de personal de equipos diferentes.

**17198** RESOLUCIÓN de 7 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Minit Colors España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Minit Colors España, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9012992), que fue suscrito con fecha 30 de junio de 2000, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 7 de septiembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MINIT COLORS ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

### TÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa «Minit Colors España, Sociedad Anónima», y que en la actualidad o en un futuro puedan constituirse.

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

a) Quedan comprendidos en el ámbito del Convenio, todos los trabajadores con contrato laboral que presten sus servicios en cualquier centro de trabajo de la empresa «Minit Colors España, Sociedad Anónima».

b) Quedan totalmente exceptuados de la aplicación del convenio los profesionales que, en el ejercicio de su actividad profesional libre, cobren por prestación de servicios, estando dados de alta en el Impuesto de Actividades Económicas como profesionales liberales, así como en el Régimen de Autónomos de la Seguridad Social aunque realicen su actividad en centros de trabajo de la empresa. En estos casos, se estará a lo establecido en sus acuerdos o contratos individuales, ya sean verbales o escritos.

##### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El Convenio Colectivo es de ámbito de empresa, y para todo el territorio nacional.

##### Artículo 4. *Partes firmantes.*

Son partes firmantes del presente Convenio, la totalidad de los representantes legales de los trabajadores y la empresa «Minit Colors España, Sociedad Anónima».

##### Artículo 5. *Vigencia, duración, denuncia y prórrogas.*

El texto normativo del presente Convenio tendrá una duración de cinco (5) años, desde el 1 de julio del 2000 al 30 de junio del 2005, con independencia de su fecha de publicación.

En el supuesto de que ninguna de las partes hiciera uso de sus facultades de denuncia del Convenio, éste se considerará prorrogado, siendo período hábil para su denuncia el último trimestre previo a su vencimiento.

Se entiende por denuncia válida, la efectuada por escrito certificado dirigido a la otra parte, en el que deberá constar la exposición razonada de los motivos de la denuncia.

Denunciado el presente Convenio Colectivo, su contenido normativo mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no se suscriba uno nuevo de eficacia general.

##### Artículo 6. *Revisión salarial.*

La revisión se aplicará sobre el Índice General de Precios al Consumo previsto para cada uno de los cinco (5) años de vigencia del presente Convenio Colectivo, con efectos 1 de enero de cada año.

Conocido el índice de precios al consumo definitivo de los años en que el incremento salarial se haya establecido con referencia a la previsión del Gobierno sobre el índice de precios al consumo de ese año, la diferencia de ambos se trasladará a las tablas antes de efectuar la revisión correspondiente al año siguiente.

Los haberes correspondientes a dicho incremento deberán ser abonados por las empresas en el mes siguiente al del conocimiento público de dicho índice definitivo.

##### Artículo 7. *Prelación de normas.*

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán con carácter preferente las relaciones entre la empresa y sus trabajadores.

En lo no previsto, se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales vigentes y aplicables en cada momento, a excepción de la Ordenanza laboral para el sector y en su caso el Convenio general.

#### Artículo 8. *Absorción y compensación.*

El conjunto de los pactos contenidos en el presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente las condiciones, tanto económicas como de trabajo, existentes a su entrada en vigor, en cualquiera de sus centros de trabajo afectados por el mismo, quedando todas ellas y cualesquiera que fuesen, comprendidas y compensadas con la nueva regulación convenida, y ello, con independencia de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía.

Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o algunos de los conceptos retribuidos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica en global y anualmente consideradas, si superasen el nivel total del Convenio, en caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo hasta donde alcancen, sin necesidad de una nueva redistribución.

#### Artículo 9. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo formarán un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

#### Artículo 10. *Nulidad parcial del Convenio.*

Si la autoridad laboral estimase que este Convenio conculca la legalidad vigente, se dirigirá de oficio a la jurisdicción correspondiente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

En el supuesto de que la autoridad competente en uso de sus facultades adoptara medidas, la Comisión negociadora deberá reunirse para considerar si cabe modificación, manteniéndose la vigencia del resto del articulado del Convenio, o si, por el contrario, la modificación obliga a revisar las condiciones recíprocas que las partes hubieran pactado.

### TÍTULO II

#### **Organización, dirección y control de la actividad laboral**

#### Artículo 11. *Organización, dirección y control de la actividad laboral.*

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido, bajo las pautas marcadas por la dirección o la persona a quien ésta delegue.

En cumplimiento de esta obligación, el trabajador debe a esta Dirección la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales del Convenio Colectivo y obediencia a las órdenes e instrucciones que adopte la Dirección de la Empresa en uso de sus facultades organizativas.

Podrá el empresario en uso de sus facultades, adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en la adopción de tales medidas, la consideración debida a la dignidad humana del trabajador.

En todo caso, ambas partes se someterán a lo que en esta materia dispone el Estatuto de los Trabajadores, previo informe de los representantes de los trabajadores del centro, en aquellas cuestiones en que tengan atribuida competencia por la normativa vigente.

### TÍTULO III

#### **Jornada de trabajo, permisos y vacaciones**

#### Artículo 12. *Jornada laboral.*

El cómputo de la jornada anual será de mil setecientos sesenta y ocho (1.768) horas anuales, repartidas de lunes a domingo.

A fin de facilitar el funcionamiento, organización y la actividad de la empresa, se adecuará el horario según las necesidades de cada centro de trabajo, en función de las necesidades productivas.

La jornada se realizará mediante el sistema de turnos, que serán rotativos semanalmente, conforme se especifique en el Calendario Laboral de cada centro de trabajo.

#### Artículo 13. *Descanso semanal.*

La jornada de descanso en general se realizará en domingo. No obstante, se podrá cambiar el descanso del domingo por otro día de la semana, por razones de apertura de los Centros Comerciales en días festivos autorizados.

#### Artículo 14. *Permisos.*

Minit Colors España concederá licencias retribuidas a todo el personal de plantilla que lo solicite, previo aviso y justificación, siempre que medien las siguientes causas, por el tiempo que así mismo se indica:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en casos de nacimiento de hijo o de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de su centro de trabajo, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

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

h) Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

i) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia y, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

#### Artículo 15. *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales será de treinta y un días naturales, siendo el período o períodos de disfrute de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Las vacaciones se computarán del 1 de enero al 31 de diciembre, y se realizarán a lo largo de todos los meses del año, excepto durante el período comprendido durante la Semana Santa y semana posterior a ésta, y entre el 16 de julio y el 15 de septiembre, y entre el 21 de diciembre y el 10 de enero. Por tal motivo, la empresa abonará a sus empleados una bolsa de vacaciones equivalente a 20.000 pesetas, distribuidas en doce mensualidades.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden, dos meses antes del comienzo del disfrute.

La Dirección de la empresa fijará un calendario laboral con anterioridad al 31 de enero de cada año, iniciándose los períodos vacacionales en lunes no festivo, que serán distribuidos entre los trabajadores de cada centro, no pudiendo elegir el mismo período vacacional más de un trabajador por centro, excepto de común acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Los trabajadores que no hubieran completado un año de servicio, tendrán derecho a un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado. Los turnos se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal dentro de cada uno de los centros. De no alcanzarse acuerdos en la distribución de los turnos de vacaciones, se utilizará un sistema de rotación, iniciándose para el primer año el criterio de antigüedad.

En caso de traslado de trabajador a otro centro por causas organizativas, al trabajador se le respetará el período vacacional inicial, siempre y cuando el traslado se produzca con menos de dos meses de antelación a la fecha asignada.

## TÍTULO IV

## Retribuciones

Artículo 16. *Salario base.*

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

Artículo 17. *Antigüedad.*

Se abonará a todo el personal, sea cual fuere su categoría profesional un módulo por cada quinquenio de prestación de servicios en la empresa. El número máximo de módulos será de cuatro.

El módulo a aplicar durante la vigencia de este Convenio será de 8.000 pesetas por cada quinquenio de prestación de servicios en la empresa.

La cantidad especificada será revisable al vencimiento de Convenio, sin que sea incrementada con el IPC anual.

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del día 1 de cada mes siguiente a aquel en que se computan.

Artículo 18. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán en junio y diciembre de cada año.

La gratificación que se abona en junio se devenga durante el primer semestre del año natural, y la que se abona en diciembre se devenga en el segundo semestre del año natural.

Artículo 19. *Paga de beneficios.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a una paga de beneficios al año que corresponderá al 10 por 100 sobre el salario base especificado para cada categoría en las tablas salariales. Dicha paga se prorrateará entre las doce mensualidades más las dos gratificaciones extraordinarias.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se realizarán para la cobertura de eventualidades extraordinarias. Son horas extraordinarias las que rebasen la jornada anual pactada en este Convenio, compensándose con un tiempo equivalente de descanso igual a la hora extraordinaria realizada.

No obstante, las horas extraordinarias que se realicen en festivos, como consecuencia de la apertura del centro y sobrepasen las treinta y nueve (39) horas semanales, se compensarán con un tiempo equivalente de descanso de una hora y tres cuartos por cada hora extraordinaria, o se abonarán de mutuo acuerdo por ambas partes.

En caso de compensación económica, el valor de éstas será el 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria de trabajo.

Las horas de compensación que se realicen en domingo o festivo, se deberán disfrutar obligatoriamente en los tres meses siguientes a la realización de las mismas, previa solicitud del trabajador y confirmación por escrito de la empresa, no pudiendo ser compensadas en sábados, domingos o festivos.

Artículo 21. *Comisiones.*

Por iniciativa de la empresa se establece un complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, en forma de comisiones por las ventas realizadas en cada centro de trabajo, de todo tipo de material fotográfico. En base a los objetivos que serán fijados mensualmente por la empresa.

Estas comisiones se aplicarán sobre el volumen total de ventas mensuales del centro, y se repartirán en partes iguales entre la plantilla del mismo, proporcionalmente a los días trabajados.

Con independencia del complemento anterior se fijará una comisión individual por ventas de Tarjetas Club. La media de ventas se darán a conocer mensualmente por la Dirección de la empresa.

La cantidad resultante en concepto de comisiones, por ambos conceptos, se abonarán en la nómina de cada trabajador a mes vencido.

El personal de nuevo ingreso empezará a devengar comisiones, tanto por ventas de productos fotográficos como de Tarjetas Club a partir del tercer mes completo de antigüedad en la empresa, abonándose conforme a lo estipulado en el párrafo anterior.

## TÍTULO V

## Período de prueba y cese voluntario

Artículo 22. *Período de prueba.*

Se establece un período de prueba, a tenor de lo regulado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, de:

Titulados superiores: Seis meses.

Resto de personal: Dos meses.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito. Durante la vigencia del mismo, las partes contratantes pueden resolver, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 23. *Cese voluntario.*

El personal que voluntariamente desee causar baja voluntaria en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito, al menos con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

Titulado superior: Un mes.

Resto del personal: Quince días.

A los que incumplan los plazos de preaviso convenidos, la empresa les podrá deducir de la liquidación de partes proporcionales y salarios pendientes el equivalente diario de su retribución por cada día de trabajo no preavisado.

## TÍTULO VI

## Clasificación del personal y funciones

Artículo 24. *Clasificación de personal y funciones.*

La clasificación del personal, consignada en el presente Convenio, es meramente enunciativa, y no supone la obligación de tener previstas todas las plazas enunciadas, si la necesidad y volumen de la empresa no lo requiere.

Los puestos de encargado, si son necesarios se proveerán mediante concurso-oposición.

Grupo I. Técnicos:

Responsable de Área: Es la persona designada libremente por la empresa con carácter temporal, encargada de coordinar un grupo de tiendas, reportando e informando directamente a la Dirección de la empresa.

Encargado: Es el que, con conocimientos técnicos y prácticos en cuanto a todas las actividades propias de la tienda, maneja las máquinas y atiende al público, está al frente de toda la producción, encargándose de la buena marcha del negocio.

Tiene la responsabilidad de la distribución del trabajo y del personal, a la vez que efectúa los presupuestos de los servicios.

Con independencia de lo anterior, realizará, asimismo, todas las tareas auxiliares inherentes a este proceso y muy especialmente las relativas al buen estado de uso, mantenimiento y limpieza de las máquinas, instrumentos y accesorios auxiliares, así como la atención al público, manejo del TPV, y la realización de los ingresos diarios de caja.

Operador de máquina automática, semiautomática o similares: Es el que, actuando sobre material sensible, obtiene el revelado e impresión de las correspondientes imágenes utilizando para ello, máquinas automáticas, semiautomáticas o digitales.

Para tal fin, deberá conocer la clase de material más adecuado, programas, maquinaria, y o manipulación a utilizar en cada caso.

Con independencia de lo anterior, realizará, asimismo, todas las tareas auxiliares inherentes a este proceso y muy especialmente las relativas al buen estado de uso, mantenimiento y limpieza de las máquinas, instrumentos y accesorios auxiliares, así como la atención al público, manejo del TPV, y la realización de los ingresos diarios de caja.

Ayudante: Es el operario que, sin preparación adecuada para las categorías que comprende este Convenio, ni conocimiento teórico-práctico de ninguna clase, realiza labores que exigen para su ejecución un cierto adiestramiento, una cierta responsabilidad y atención especial, ligadas ambas íntimamente con las categorías propias del Convenio, pudiendo prestar servicios indistintamente en cualquiera de las secciones de la empresa, con la limitación del grupo profesional al que pertenezca.

Con independencia de lo anterior, realizará, asimismo, todas las tareas auxiliares inherentes a este proceso y muy especialmente las relativas

al buen estado de uso, mantenimiento y limpieza de las máquinas, instrumentos y accesorios auxiliares, así como la atención al público, manejo del TPV, y la realización de los ingresos diarios de caja.

El Ayudante al cumplir dieciocho meses de antigüedad en la empresa, será propuesto para ocupar la categoría de Operador.

Aprendiz: Son los trabajadores a los que la empresa, por sí o por otros, les proporciona una formación profesional.

Todos los trabajadores con independencia de su categoría colaborarán en el cuidado y limpieza del centro de trabajo, así como de los útiles, herramientas y máquinas.

#### Grupo II. Administrativos:

**Apoderado:** Es quien, con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa o de uno de sus departamentos, programando, supervisando, coordinando y controlando el trabajo en todas sus fases.

**Jefe Administrativo:** Comprende esta categoría el personal que lleva la responsabilidad de la gestión administrativa, teniendo a sus órdenes al personal administrativo que requieran los servicios.

**Oficial Administrativo:** Es el que tiene a cargo una función administrativa determinada, dentro de la cual ejerce iniciativa y tiene responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.

**Auxiliar Administrativo:** Es el administrativo que realiza operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas.

**Telefonista/Recepcionista:** Es el personal que tiene por misión estar al cuidado y servicio de la recepción de la empresa o de una centralita, realizando las tareas propias de la recepción y atención de visitas, orientándolas en las dependencias de la empresa, y operando en las centralitas telefónicas, realizando llamadas al exterior, recibiendo éstas o conectando, en su caso, a los teléfonos interiores, localizando personas, etc. También operará teletipos y telefax, remitiendo o recibiendo información a través de los mismos.

**Aprendiz Administrativo:** Son los trabajadores a los que la empresa, por sí o por otros, les proporciona una formación profesional.

### TÍTULO VII

#### Contratación y modalidades

##### Artículo 25. *Contratación.*

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

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

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el artículo 12 del presente Convenio, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.

2. Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, mismo porcentaje en concepto de comisiones sobre ventas, 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. Con independencia de la modalidad de contrato el período de prueba se regirá conforme a lo previsto en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo.

##### Artículo 26. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Se podrá celebrar, por escrito, para la realización de los trabajos que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Se establece expresamente que la temporada alta en la empresa se fija en el período del 1 de abril al 30 de septiembre.

La duración máxima de este contrato será de seis meses, dentro de un período de doce meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes,

sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Se podrá celebrar contrato por escrito para la realización de los trabajos que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

##### Artículo 27. *Contratos de obra o servicio determinado.*

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes: Las campañas específicas, la consolidación comercial en los casos de creación o ampliación de un establecimiento, las ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros, los aniversarios y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

##### Artículo 28. *Contratos de interinidad.*

Se podrá celebrar por escrito contrato de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo o excedencias o maternidad o incapacidad temporal o vacaciones o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

El cese del personal interino tendrá lugar, sin necesidad de preaviso, al reincorporarse el trabajador sustituido; al vencimiento del plazo establecido para su reincorporación; al extinguirse la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo; o con la provisión definitiva del puesto de trabajo.

### TÍTULO VIII

#### Traslados y gastos desplazamiento

##### Artículo 29. *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.

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. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.

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

En el resto de los traslados o desplazamientos dentro o fuera del territorio nacional se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Realizado el traslado, el trabajador tendrá garantizados todos los derechos que tuviese adquiridos, así como 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, etcétera.

En ningún caso constituirá traslado ni se considerará movilidad geográfica o funcional el cambio de centro de trabajo dentro de la misma provincia. En estos casos, el trabajador se adecuará a los nuevos turnos y horarios que estén vigentes en el nuevo centro de trabajo.

##### Artículo 30. *Gastos desplazamiento.*

El personal que por necesidades de la empresa tengan que efectuar desplazamientos temporales a provincias distintas a la de su domicilio habitual, percibirán una dieta diaria de: 1.500 pesetas por comida o cena, y de 6.000 pesetas por hospedaje.

Los gastos de transporte son a cargo de la empresa, la cual establece el medio de transporte más adecuado.

El importe de todos los gastos tienen que ser justificados posteriormente.

## TÍTULO IX

**Seguridad e Higiene en el trabajo**Artículo 31. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará a sus trabajadores las prendas de trabajo, adecuadas a las funciones que realicen.

En los supuestos de excesivo desgaste de las prendas de trabajo debido a las condiciones de trabajo, el trabajador deberá comunicarlo por escrito a la empresa al efecto de reposición.

Los trabajadores, por su parte, vienen obligados a llevar puestas las prendas que se les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca.

Las prendas recibidas sólo podrán usarse durante la ejecución del trabajo.

Artículo 32. *Gestión de residuos y envases.*

Todos los trabajadores estarán obligados a respetar y colaborar con las leyes de protección al Medio Ambiente. Si bien, los productos utilizados no son peligrosos para la salud, los residuos de las máquinas nunca se deben evacuar por los desagües de las tiendas, debiendo utilizar para ello los recipientes que se facilitarán por la empresa.

Por este motivo la empresa dispone de un sistema externo de recogida de residuos y envases.

La inobservancia de esta obligación se considerará como una falta disciplinaria muy grave.

Artículo 33. *Prevención de riesgos laborales.*

Las partes firmantes del presente Convenio, consideran como parte incorporada al mismo, todos y cada uno de los artículos y apartados establecidos en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

## TÍTULO X

**Graduación de las faltas**Artículo 34. *Graduación de las faltas.*

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 siguientes artículos.

Artículo 35. *Clasificación de las faltas.*

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

Artículo 36. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. No realizar los ingresos de caja diariamente, excepto por imposibilidad justificable.
2. No atender al público con la debida diligencia, educación y respeto debidos.
3. Las discusiones durante la jornada, que produzcan alteraciones en el servicio encomendado.
4. No comunicar a su jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando, siempre que no se derive trastorno grave.
5. Participar en riñas o juegos durante la jornada laboral.
6. No comunicar con la mayor antelación posible la falta al trabajo aunque sea por motivos justificados, salvo la imposibilidad demostrada de efectuarlo.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. No llevar puestas las prendas de trabajo facilitadas por la empresa, cuando sea obligatoria su utilización.
9. La falta de limpieza personal.

10. La falta de limpieza del centro de trabajo, así como de las máquinas de la empresa.

11. La impuntualidad en la asistencia al trabajo siempre que exceda de dos faltas durante el plazo de un mes, con retrasos superiores a diez minutos en cada una de ellas en el horario de entrada.

12. El bajo rendimiento en la venta de productos, rendimiento medio normal que será establecido por la empresa mensualmente.

13. No ofrecer a los clientes las ofertas y promociones que establezca la empresa: tarjetas club, doble copia, ampliaciones, etc.

Artículo 37. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La reincidencia y reiteración en más de dos faltas leves.
2. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
3. Los retrasos culposos en el cumplimiento de los órdenes dadas o servicios encomendados, cuando se cause perjuicio grave para la empresa.
4. No ofrecer a los clientes los revelados en el tiempo máximo de media hora, excepto por imposibilidad de la máquina.
5. No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y trabajos a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la empresa.
6. Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.
7. La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo que no repercuta gravemente en el trabajo.
8. Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de salud laboral.
9. Fumar en los lugares en donde estuviese prohibido.
10. Realizar cambios de turnos, sin el oportuno consentimiento de la empresa.
11. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo,
12. No entregar a la empresa, en el plazo reglamentario para ello, los ejemplares correspondientes a los partes de alta o baja de incapacidad temporal o de maternidad, cuando de ello se derive perjuicio grave para la empresa.
13. La simulación de enfermedad o accidente.
14. El abandono del centro de trabajo, sin permiso.
15. Simular la presencia de otro trabajador alterando los registros o controles de entrada o salida al trabajo.
16. La impuntualidad en la asistencia al trabajo, siempre que excedan de seis faltas durante el plazo de dos meses, con retrasos superiores a diez minutos en cada una de ellas en el horario de entrada, o que la suma del tiempo de retraso de las mismas sea superior a seis horas.
17. El bajo rendimiento continuado, pudiendo ser éste, la baja productividad en la venta de los productos de la empresa, durante dos meses consecutivos o cuatro alternos.
18. No ofrecer a los clientes las ofertas y promociones que establezca la empresa: Tarjetas club, doble copia, ampliaciones, etc., después de dos avisos por escrito.

Artículo 38. *Faltas muy graves.*

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de seis meses.
2. Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de tres meses.
3. 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.
4. Destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. Realizar, sin el oportuno permiso por escrito, trabajos que pudieran ser considerados como competencia desleal, fuera de la jornada de trabajo.
6. Realizar, sin el oportuno permiso por escrito, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

7. Falsear datos en los documentos de control de trabajo.
8. Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.
9. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.
10. La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código Penal, siempre que esté reconocida en sentencia firme judicial.
11. Originar riñas o peleas.
12. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
13. La transgresión de la buena fe contractual o el abuso confianza en el desempeño del trabajo.
14. La embriaguez habitual o toxicomanía, que repercuta gravemente en el trabajo,
15. La reiteración en sanción por falta grave en el plazo de cuatro meses por impuntualidad en la asistencia al trabajo.
16. Falta notoria de respeto o consideración al público.
17. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
18. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
19. 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.
20. Verter residuos generados por las máquinas en el desagüe, incumpliendo con las normas de gestión de residuos y envases.

#### Artículo 39. 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 40. Sanciones máximas.

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

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

#### Artículo 41. Enumeración de las faltas.

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 X

#### Comisión Paritaria

#### Artículo 42. Comisión Paritaria.

Las partes signatarias acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales en el sector. Dicha Comisión se constituirá formalmente en el plazo de quince días a partir de la firma del presente Convenio.

#### Artículo 43. Composición.

La Comisión estará integrada paritariamente por representantes de cada una de las partes firmantes de este Convenio.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores de cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La comisión se compondrá de Presidente y Secretario, que serán nombrados para cada sesión, ejerciendo sus funciones hasta la sesión siguiente, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre los representantes del empresario.

El que actúe como Secretario en una sesión será Presidente en la sesión siguiente.

#### Artículo 44. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Conciliación de aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas otras cuestiones que, de mutuo acuerdo, les sean conferidas por las partes. La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para agotado este campo, proceder en consecuencia.

#### Artículo 45. Funcionamiento.

La Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes y deliberará lo sometido a ella en un plazo máximo de un mes.

#### Artículo 46. Procedimiento.

La Comisión actuará a instancia de parte, y adoptará sus acuerdos por unanimidad.

Podrán convocarse reuniones extraordinarias de interés general (interpretación del Convenio, conflictos colectivos, etc.) en las que las partes podrán designar, de mutuo acuerdo, a una tercera persona con las competencias de mediación, conciliación o arbitraje que en cada caso se le asigne.

### TÍTULO XI

#### Derechos sindicales

#### Artículo 47. Derechos sindicales.

Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este Convenio se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Tablas salariales. Año 2000

Categorías profesionales	Salario base — Pesetas
<b>Grupo 1. Técnicos:</b>	
Responsable de Área .....	122.619
Encargado .....	122.619
Operador máq. autom. ....	98.000
Ayudante .....	96.500
Aprendiz .....	70.680
<b>Grupo 2. Administrativo:</b>	
Apoderado .....	153.495
Jefe Administrativo .....	122.619
Oficial Administrativo .....	102.386
Auxiliar Administrativo .....	96.481
Telefonista/Recepcionista .....	96.481
Aprendiz Administrativo .....	70.680

La cuantía del salario que exceda de lo establecido en estas tablas salariales (salario base, antigüedad, paga extra de verano, navidad y beneficios), se abonará con el concepto de «Complemento personal». Este complemento no será revisable anualmente.

El importe de las pagas extraordinarias corresponderá a una cantidad igual al salario base correspondiente para cada categoría.