

auxiliar), se les dará opción a elegir entre incorporarse a puestos del grupo obrero o del grupo técnico-administrativo.

Ello no obstante, aquellos trabajadores que estuvieran cedidos temporalmente en áreas diferentes al economato, se mantendrán, salvo excepciones, en dichas áreas, quedando afectados por la movilidad general prevista en el Convenio Colectivo, como el resto de la plantilla.

b) Compensará Fasa-Renault al colectivo de titulares de los economatos de los centros de trabajo de Fasa-Renault en Valladolid, Palencia, Madrid y Sevilla, incluidos en éste tanto los trabajadores pertenecientes a su plantilla en la fecha del presente Acuerdo, como quienes de dicha empresa cuentan actualmente, como titulares, con el beneficio del economato por jubilación (o situación asimilada, como invalidez, o expreso reconocimiento de esta condición en plan de bajas, así como sucesión en la titularidad por viudedad u orfandad), con el abono de una indemnización por el importe equivalente al valor de los actuales locales y terrenos de las instalaciones de los economatos propiedad de Fasa-Renault, y demás bienes afectos a la actividad, en la cuantía que de mutuo acuerdo ambas representaciones establecen en 600.000.000 de pesetas.

Expresamente se hace constar que esta compensación a quienes no pertenecen ya a la plantilla de Fasa-Renault, se acuerda voluntariamente en consideración a la extinguida relación con la empresa por las causas indicadas, no teniendo propiamente derecho a ella por estar condicionado el disfrute que mantienen de los servicios de economato a la existencia de éstos.

El abono de dicha indemnización se efectuará, en la parte correspondiente a cada titular, directamente a éstos por Fasa-Renault, a la mayor brevedad posible tras la firma del presente Acuerdo y remisión del mismo a la autoridad laboral, en función de esta fecha y las necesidades de la empresa, antes del 31 de octubre de 2000 (salvo circunstancias extraordinarias sobrevenidas, que llevarían lógicamente a un retraso en el cierre del economato hasta la fecha de cumplimiento del pacto), tras el plazo suficiente para la determinación del colectivo total afectado; llevándose a cabo ésta, respecto de quienes no pertenecen ya a la plantilla, mediante la oportuna acreditación por los interesados de su condición, lo que habrán de efectuar en un plazo de treinta días que al efecto se abrirá, del 28 de agosto al 27 de septiembre próximos, en las horas y lugares que determinará la empresa, para lo cual, previamente, ésta publicará los anuncios pertinentes a nivel local y nacional, comunicando la forma de acreditación. La falta de acreditación en dicho plazo y por cualquier causa, supondrá la pérdida del derecho a la indemnización. La empresa facilitará al Comité Intercentros la información de todo ello y el acceso a la documentación de las acreditaciones.

c) La indemnización antedicha es independiente de la reconocida por el Juzgado de lo Social número 6 de los de Madrid en ejecución de la sentencia recaída, en su día, en el conflicto colectivo sobre el cierre del economato de Madrid.

La empresa se compromete a retirar todo tipo de recursos que tuviera pendientes, en la fecha de modificación del Convenio Colectivo, respecto del economato de Madrid.

d) Además de la indemnización reflejada en el apartado b), la empresa hará las gestiones oportunas para que todos los trabajadores de la plantilla activa de Fasa-Renault a la fecha acordada, puedan obtener gratuitamente una tarjeta de fidelidad, con las ventajas comerciales y de pago correspondientes, en un establecimiento comercial con servicio análogo a aquéllos; quedando de futuro las relaciones entre los trabajadores y dichos establecimientos, a expensas de ambos, y sin responsabilidad ninguna para Fasa-Renault.

e) Con independencia de la supresión del artículo 43 del Convenio y del abono de la antedicha indemnización, los trabajadores en plantilla de Fasa-Renault a la fecha del presente acuerdo, percibirán en lo sucesivo, como complemento personal, un plus asistencial en cuantía de 8.000 pesetas anuales, durante el tiempo de permanencia en plantilla, que se incorpora, mediante la presente modificación del Convenio Colectivo, a las tablas de retribución de éste. Dicho plus, al que le serán de aplicación las actualizaciones salariales para los años 2001 a 2003 pactadas en el Convenio Colectivo, se devengará desde el día primero del corriente año 2000, abonándose el importe acumulado de los doce meses siguientes en la primera nómina en que sea posible, siendo el objetivo pagarlo antes del 31 de octubre de 2000, y en lo sucesivo, al mismo tiempo que se efectúe la actualización salarial anual, sin perjuicio todo ello del devengo proporcional al tiempo anual de permanencia en plantilla. En los futuros Convenios Colectivos dicho plus seguirá siendo actualizable cuando así lo acuerden las partes.

f) Con estas indemnizaciones quedan saldados y finiquitados cuantos derechos pudieran derivarse del servicio de economato de Fasa-Renault, sin que de futuro quepa reclamación alguna individual o colectiva.

III. Asimismo, respecto de los trabajadores de Recsa y Meconsa que pertenecen en la fecha del presente pacto a los centros de trabajo de Valladolid, Palencia, Madrid y Sevilla, se acuerda, asimismo, con carácter voluntario y aun no teniendo propiamente derecho a ella por estar condicionado el disfrute que mantienen de los servicios de economato a la existencia de éstos, que participarán de la indemnización en la misma cuantía. A estos efectos serán tenidos en cuenta en el colectivo total afectado para cifrar las indemnizaciones, haciendo las comunicaciones oportunas a dichas empresas para que procedan en consecuencia, no solo en el pago, sino en cuanto al número final de perceptores de esta indemnización.

Y en prueba de conformidad y aceptación, las partes se afirman y ratifican en el contenido íntegro de lo pactado y convenido, firmando la presente, en el lugar y fecha en el encabezamiento indicados.

17352 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 Convenio Colectivo Nacional para el Comercio de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos.

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional para el Comercio de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos (Código de Convenio número 9.901.115), que fue suscrito con fecha 20 de junio de 2000, de una parte, por FEDIFAR Y ASECOFARMA, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las Centrales Sindicales UGT (FETC-HT-UGT); CC. OO. (FITEQA-CC. OO), y USO, en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

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

**CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA EL COMERCIO
DE DISTRIBUIDORES DE ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS
FARMACÉUTICOS**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas del presente Convenio serán de obligatoria aplicación en todo el Estado español.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo será de obligada aplicación en todas las empresas, ya sean personas físicas o jurídicas, que se dediquen al comercio al por mayor de especialidades y productos farmacéuticos, y encuadrada su actividad por el Acuerdo Laboral de Ambito Estatal para el Sector de Comercio, de fecha 21 de marzo de 1996, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 9 de abril. De igual forma, el Convenio obligará a las empresas de nueva instalación, incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Ambas partes con el ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores Convenios Colectivos de ámbito estatal y sectorial, se comprometen a no negociar y a oponerse, en su caso, a la deliberación y conclusión de Convenio Colectivo de trabajo de ámbito menor para estas

actividades; lo que no impide acuerdos de carácter particular a que puedan llegar las empresas con la representación sindical de los trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo los expresamente excluidos en la legislación vigente.

Artículo 4. *Ámbito temporal, vigencia y duración.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y en cualquier caso en el plazo de quince días desde la firma del mismo.

Su duración será de dos años, iniciándose el 1 de enero de 2000 y concluyendo el 31 de diciembre de 2001.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2000, y al 1 de enero de 2001 para el segundo año de vigencia.

Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

Las partes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio tres meses antes de finalizar su vigencia, sin que sea necesario el realizar denuncia de Convenio alguna, ya que quedará denunciado automáticamente al alcanzarse los tres meses anteriores a la finalización de la vigencia pactada.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 7.

Las clasificaciones del personal por categorías, recogidas en la tabla salarial del presente Convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Sin embargo, se estará en cuanto a la asignación de la retribución, a la que se asigna para cada categoría, siempre que se realicen las funciones especificadas para la misma, salvo lo específicamente determinado para los supuestos especiales de trabajos de categoría superior e inferior y acoplamiento del personal de capacidad disminuida.

En todo caso, el personal contratado no podrá percibir salarios inferiores a los establecidos para cada categoría en la tabla salarial del Convenio.

Artículo 8. *Contratación de personal.*

Por razón de las características del servicio de la empresa los trabajadores se clasifican en: Fijos; contratados por tiempo determinado; eventuales; interinos y contratados a tiempo parcial; en formación y prácticas.

Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido, impulsando así la estabilidad en el empleo. A tales efectos las partes establecen que a su finalización, los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo para fomentar la contratación indefinida regulados en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

Todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, suspensión y extinción de los mismos, se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las particularidades que se citan a continuación.

A) Contratos formativos:

1. Contratos de trabajo en prácticas.—Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Técnico Superior, así como títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

La retribución de estos contratos será el 60 por 100 el primer año de contrato y el 75 por 100 el segundo año del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso dicho salario percibido sea inferior al Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo infe-

rior a dos años las partes podrán acordar prórrogas no pudiendo ser la duración de cada una inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato.

El período de prueba de estos contratos no podrá ser superior a dos meses para los celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a tres meses para los celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

2. Contrato para la formación.—Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en el presente Convenio.

La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En el supuesto de contrataciones inferiores a tres años se podrán acordar prórrogas por periodos mínimos de seis meses, sin exceder los tres años.

La retribución del trabajador será del 60 por 100, 75 por 100 y 90 por 100 durante el primero, segundo o tercer año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin que en ningún caso dicho salario pueda ser inferior al Mínimo Interprofesional.

B) Contratos de duración determinada:

1. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado.—A fin de potenciar la utilización por las empresas del sector de las modalidades de contratación previstas por la Ley, y minorar la utilización de formas de contratación externas a las empresas, particularmente las empresas de trabajo temporal, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Siendo la causa de estos contratos la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, siendo estas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, están directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.

2. Contrato eventual por circunstancias de la producción.—La duración máxima de estos contratos será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Si se conciertan por menos de doce meses pueden ser prorrogados por acuerdo de las partes pero sin exceder la suma de los periodos contratados los doce meses y efectuarse dentro del periodo de dieciocho meses de límite máximo.

3. Contrato de interinidad.—La justificación para utilizar esta modalidad de contrato vendrá dada por sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los casos previstos legalmente.

Teniendo como duración el tiempo durante el cual subsiste el derecho a reserva de puesto de trabajo.

En el contrato deberá identificarse el trabajador sustituido y la causa de la sustitución, y determinarse el puesto de trabajo a desempeñar.

C) Contratos mixtos:

a) Contrato a tiempo parcial.—Tendrán por objeto la prestación de un trabajo retribuido durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos periodos de tiempo.

Teniendo los trabajadores contratados a tiempo parcial los mismos derechos que los contratados a tiempo completo con las peculiaridades que, en función del tiempo trabajado estén establecidas legalmente.

b) Contratos de relevo.—En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo previsto en el artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Siendo este el concertado obligatoriamente por la empresa simultáneamente al de jubilación parcial, con un trabajador desempleado, con la finalidad de mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo dejada por el trabajador jubilado parcialmente.

Siendo la duración de éste igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida con carácter general para causar derecho a la pensión de jubilación ordinaria.

Con el objeto de facilitar el cumplimiento de la normativa legal que es de aplicación en la actualidad, se proporciona la siguiente información:

Contrato de trabajo ordinario por tiempo indefinido:

Artículo 14 del Real Decreto legislativo 1/1995 («Boletín Oficial del Estado» del 29), por el que se aprueba el TRLET.

Contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida:

Disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 30).

Contrato de trabajo indefinido para jóvenes trabajadores menores de treinta años:

Artículo 28 de la Ley 55/1999 («Boletín Oficial del Estado» del 30) de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

Contrato de trabajo indefinido para trabajadores parados de larga duración:

Artículo 28 de la Ley 55/1999 («Boletín Oficial del Estado» del 30) de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

Contrato de trabajo indefinido de mujeres desempleadas en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino:

Artículo 28 de la Ley 55/1999 («Boletín Oficial del Estado» del 30), de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

Orden de 16 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» del 29), para el fomento del empleo estable de mujeres en las profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

Contrato de trabajo indefinido de trabajadores mayores de cuarenta y cinco años:

Artículo 28 de la Ley 55/1999 («Boletín Oficial del Estado» del 30) de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

Contrato de trabajo indefinido para desempleados preceptores del subsidio por desempleo a favor de trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social:

Artículo 28 de la Ley 55/1999 («Boletín Oficial del Estado» del 30) de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

Contrato de trabajo indefinido realizado por trabajadores autónomos que contraten su primer trabajador:

Artículo 28 de la Ley 55/1999 («Boletín Oficial del Estado» del 30) de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

Contrato de trabajo indefinido o temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social:

Artículo 28 de la Ley 55/1999 («Boletín Oficial del Estado» del 30), de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

Transformación en indefinidos de los contratos temporales con incentivos:

Artículo 28 de la Ley 55/1999 («Boletín Oficial del Estado» del 30) de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

Contrato de trabajo para la formación:

Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 30).

Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 9 de abril), por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.

Orden de 14 de julio de 1988 («Boletín Oficial del Estado» del 28), por el que se regulan aspectos formativos del contrato de formación.

Resolución de 26 de octubre de 1998 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de diciembre), del INEM, por la que se aprueba el modelo de contrato para la formación y se dictan instrucciones para el desarrollo y aplicación de la Orden de 14 de julio de 1998, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación.

Orden de 28 de enero de 2000 («Boletín Oficial del Estado» del 29), por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, F.G.S. y Formación Profesional, contenidos en la Ley 54/1999, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2000.

Contrato en prácticas:

Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 30).

Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 9 de abril), por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.

Contrato de trabajo indefinido para la contratación de trabajadores minusválidos:

Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo («Boletín Oficial del Estado» de 4 de junio).

Orden de 13 de abril de 1994 («Boletín Oficial del Estado» del 28). Ap. 5 de la disposición final segunda de la Ley 40/1998, de 9 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 10).

Ley 63/1997, de 26 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 30).

Real Decreto 4/1999, de 8 de enero («Boletín Oficial del Estado» del 26).

Contrato de trabajo temporal para trabajadores minusválidos:

Ley 13/1996, de 30 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 31).

Artículo 44 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 31).

Ley 63/1997, de 28 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 30).

Ley 64/1997, de 28 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 30).

Artículo 28 de la Ley 55/1999 («Boletín Oficial del Estado» del 30), de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

Contrato para la formación para trabajadores minusválidos:

Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 30).

Disposición final segunda del Real Decreto legislativo 1/1995 («Boletín Oficial del Estado» del 29), por el que se aprueba el TRLET.

Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 9 de abril), por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.

Orden de 14 de julio de 1998 («Boletín Oficial del Estado» del 28), por el que se regulan aspectos formativos del contrato para formación.

Resolución de 26 de octubre de 1998 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de diciembre), del INEM, por la que se aprueba el modelo de contrato para la formación y se dictan instrucciones para el desarrollo y aplicación de la Orden de 14 de julio de 1998, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación.

Contrato en prácticas para trabajadores minusválidos:

Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 30).

Disposición adicional segunda del Real Decreto legislativo 1/1995 («Boletín Oficial del Estado» del 29), por el que se aprueba el TRLET.

Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 9 de abril), por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.

Contrato por obra o servicio determinado:

Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 30).

Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 8 de enero de 1999).

Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 30).

Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 8 de enero de 1999).

Contrato de interinidad:

Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 30).

Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 8 de enero de 1999).

Real Decreto-ley 1/1998, de 4 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» del 5).

Ley 39/1999, de 5 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» del 6, corrección de errores en «Boletín Oficial del Estado» del 12).

Contrato a tiempo parcial y contrato fijo discontinuo:

Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 30).

Ley 63/1997, de 26 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 30).

Ley 55/1999 («Boletín Oficial del Estado» del 30), de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

Contrato de trabajo de relevo:

Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre («Boletín Oficial del Estado» de 9 de noviembre).

Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» del 28).

Ley 55/1999 («Boletín Oficial del Estado» del 30), de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación:

Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 20).

Ley 63/1997, de 26 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 30).

Contrato a domicilio:

Artículo 13 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 26 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 29), por el que se aprueba el TRLET.

Contrato de trabajo en grupo:

Artículo 10 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 26 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 29), por el que se aprueba el TRLET.

Artículo 9. *Resolución unilateral del contrato.*

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio que se proponga cesar en el servicio de la empresa, deberá comunicarlo a la Dirección de la misma, a través de sus mandos directos, por escrito con acuse de recibo, con quince días de anticipación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

Dada la reducida estructura con que cuentan la mayoría de las empresas, la movilidad funcional global en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 11. *Formación profesional y capacitación.*

Se estará en un todo a lo dispuesto sobre el mismo tema, formación profesional, cultural, cursos de capacitación y reconversión, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y cumpliendo asimismo aquellas disposiciones específicas que regulen los contratos de trabajo para formación y en prácticas.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 12. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, mediante mejoras de sueldos o mediante conceptos equivalentes, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Artículo 13. *Absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados superasen el nivel total del Convenio.

Artículo 14. *Garantías personales.*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente en calidad de garantía «ad personam».

Artículo 15. *Tabla salarial, año 2000.*

Salario total anual:

	Total — Pesetas
<i>Grupo 1.º</i>	
Personal técnico titulado:	
Titulado de grado superior	2.262.192
Titulado de grado medio	1.902.508
Ayudante Técnico Sanitario	1.761.080

	Total — Pesetas
<i>Grupo 2.º</i>	
Personal mercantil técnico no titulado:	
Director	2.514.924
Jefe administrativo	2.211.966
Jefe de división	2.186.855
Jefe de personal	2.154.350
Jefe de compras	2.154.350
Jefe de ventas	2.154.350
Encargado general	2.061.586
Jefe de sucursal	1.997.039
Jefe de almacén	1.997.039
Jefe de grupo	1.934.276
Jefe de sección mercantil	1.902.508
Comprador	1.872.970
Personal mercantil:	
Viajante	1.754.424
Corredor de plaza	1.754.424
Dependiente mayor	1.754.424
Dependiente	1.735.916
Ayudante	1.666.635
Aprendiz	1.043.478
<i>Grupo 3.º</i>	
Personal administrativo:	
Jefe sección administrativa	1.934.276
Contable o Cajero	1.780.342
Oficial administrativo	1.735.916
Auxiliar administrativo	1.683.959
Aspirante	1.043.478
<i>Grupo 4.º</i>	
Personal de servicio y actividades auxiliares:	
Jefe de sección servicios	1.812.162
Jefe de taller	1.754.424
Profesional oficio primera	1.735.916
Profesional oficio segunda	1.666.635
Profesional oficio tercera (o Ayudante)	1.658.040
Capataz	1.735.933
Mozo especializado	1.683.959
Mozo	1.685.040
Telefonista-Recepcionista	1.683.959
<i>Grupo 5.º</i>	
Personal subalterno:	
Conserje	1.683.959
Cobrador	1.735.933
Vigilante, Sereno, Ordenanza y Portero	1.658.040
Personal de limpieza	1.658.040

Anexo a la tabla de categorías y salarios

Operador de ordenador y verificador: Queda equiparado a Oficial administrativo.

Programador: Queda equiparado a Contable o Cajero.

Perforista y Operador de máquinas contables, Auxiliar de Caja mayor de veintidós años y Auxiliar de Caja menor de veintidós años: Queda equiparado a Auxiliar administrativo.

Ayudante de montaje: Queda equiparado a Ayudante profesional de oficio.

Chófer-Reparditor: Queda equiparado a Profesional de oficio de primera.

Artículo 16.

Las anteriores retribuciones tienen el carácter de cantidades brutas, y en cómputo anual, incluyen expresamente las pagas extraordinarias de julio y Navidad, así como las de beneficios reguladas en la legislación aplicable, estando expresamente incluida dentro del cómputo señalado cualquier otra paga que por el concepto que fuese, tuvieran concedidas las empresas con anterioridad a la fecha de negociación del presente Convenio.

Las retribuciones que se fijan en la tabla salarial, se entenderán sobre jornada completa, y entendido como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, es decir, que la remuneración anual está en función de las horas también anuales de trabajo que resultan de la aplicación del artículo 24 del presente Convenio.

Artículo 17. *Revisión salarial.*

Si el IPC real al 31 de diciembre 2000 excediera del 2 por 100, se realizará una revisión salarial con carácter retroactivo al 1 de enero de 2000, consistente en la cantidad que exceda de dicho 2,0 por 100. La revisión se realizará, si procede, sobre las Tablas Salariales vigentes en 31 de diciembre de 1999.

Para el segundo año de la vigencia (2001), una vez se conozca el IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se confeccionarán las tablas salariales correspondientes, con un incremento del IPC previsto mas la mejora del 0,50 por 100, que será adiccionado a las tablas salariales vigentes a 31 de Diciembre del 2000, incluida la Revisión salarial de este ultimo año, si procediese.

Si el IPC real al 31 de diciembre 2001 superase el IPC previsto, para dicho año, tan pronto se constate dicha situación, se realizará una revisión salarial con carácter retroactivo al 1 de enero de 2001, consistente en la cantidad que exceda del IPC previsto con el IPC real. La revisión se realizará, si procede, sobre las tablas salariales vigentes en 31 de diciembre de 2000.

Artículo 18. *Cláusula aclaratoria.*

Las cantidades entregadas a cuenta del Convenio serán absorbibles y compensables globalmente con el incremento acordado.

Los atrasos devengados serán abonados de una sola vez y como máximo a los treinta días siguientes de la firma del presente Convenio.

Artículo 19. *Aumentos por antigüedad.*

El personal comprendido en el ámbito personal del presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5 por 100 del salario Convenio que figura en la Tabla Salarial correspondiente a la categoría en la que esté clasificado.

El cómputo de la antigüedad se regulará por las siguientes normas:

A) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.

B) Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, computándose como tales las licencias con sueldo y situaciones de incapacidad temporal, así como la de excedencia de carácter forzoso para prestación del servicio militar o nombramiento para cargo público o sindical. No se estimará el tiempo de excedencia voluntaria.

C) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encontrase encuadrado.

D) También se estimarán los servicios prestados en las empresas en período de prueba y en régimen eventual, cuando inmediatamente de finalizar dicho carácter pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

E) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporen, los cuatrienios que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma de las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario Convenio.

F) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por despido procedente o por su voluntad sin solicitar excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos sus derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Artículo 20. *Bodas de plata y oro.*

Con el fin de reconocer la antigüedad al servicio de una misma empresa, a todos aquellos trabajadores cuya permanencia en la empresa alcance los veinticinco años, se les entregará una cantidad en metálico en cuantía de 70.000 pesetas. De igual forma, quienes alcancen una permanencia de cincuenta años percibirán una cantidad en metálico en cuantía a 140.000 pesetas. Dichas cantidades se abonarán una sola vez.

Aquellas empresas que con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio hubieran abonado cantidades por estos o similares conceptos, quedarán eximidas de su abono a aquellos trabajadores que las hubieran percibido, cualquiera que fuese la cantidad abonada, debiendo hacerlo en las condiciones establecidas en este artículo, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 21. *Jubilación.*

A efecto de primar la jubilación voluntaria anticipada de mutuo acuerdo, se establece una indemnización siempre que se produzca tal evento, consistente en las siguientes cantidades para los trabajadores, a las siguientes edades:

A los sesenta años: 2.000.000 de pesetas.

A los sesenta y un años: 1.500.000 pesetas.

A los sesenta y dos años: 1.000.000 de pesetas.

A los sesenta y tres años: 750.000 pesetas.

Ambas partes aceptan expresamente la jubilación parcial de los trabajadores con sesenta y dos, sesenta y tres o sesenta y cuatro años cumplidos, de conformidad con la Ley 63/1997, de 26 de diciembre. Las empresas afectadas por este Convenio sustituirán a cada trabajador a jubilar, en las condiciones previstas en la citada norma. Será obligatorio que, previamente a la iniciación por parte del trabajador de cualquier trámite de jubilación parcial, la empresa suscriba el acuerdo y Contrato de Sustitución para que el trabajador pueda acogerse al derecho que le otorga la Ley 63/1997, de 26 de diciembre. Lo establecido en el presente párrafo será de aplicación, siempre que conste expresamente la voluntariedad del mismo. Voluntariedad exclusivamente referida a los trabajadores con sesenta y dos y sesenta y tres años cumplidos, siendo obligatoria la referida jubilación para aquellos trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos.

La jubilación a los sesenta y cinco años de edad será obligatoria, si por el trabajador se tuviera cubierto el período de carencia.

Al producirse la jubilación con carácter de obligatorio de un trabajador con más de veinte años de servicio en la empresa, recibirá de la misma el importe íntegro de dos mensualidades, incrementado con todos los emolumentos inherentes a las mismas.

Artículo 22. *Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento del trabajador, habiendo transcurrido por lo menos un año desde su ingreso en la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de tres mensualidades, iguales cada una de ellas a la última percibida por el trabajador, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 23. *Incapacidad Temporal (IT).*

En caso de baja por incapacidad temporal debidamente acreditada por la Seguridad Social, la empresa completará las prestaciones a las que obligatoriamente tuviera derecho el trabajador, hasta el 100 por 100 de las retribuciones sujetas a cotización y hasta una duración máxima de dieciocho meses.

CAPÍTULO IV

Jornada, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 24. *Jornada laboral y horarios.*

La jornada laboral, para todos aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio, para el año 2000, no podrá exceder durante el primer año de vigencia del Convenio, de mil setecientos noventa y dos horas anuales en cómputo efectivo de trabajo (1.792 horas), tanto para la jornada partida como para la continuada.

A partir del 1 de enero del año 2001, es decir, para el segundo año de vigencia del Convenio, la jornada laboral, para todos aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio, no podrá exceder de mil setecientos ochenta y cuatro horas anuales en cómputo efectivo de trabajo (1.784 horas), tanto para la jornada partida como para la continuada.

Se entenderá por jornada partida aquella en que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

Al principio de cada año natural las empresas señalarán, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado/s de Personal, el calendario laboral del propio año.

Los días 24 y 31 de diciembre la jornada ordinaria de trabajo finalizará a las catorce treinta horas.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Para el pago de las horas extraordinarias se tendrá en cuenta lo dispuesto en la legislación vigente.

Las empresas procurarán la eliminación de las horas extraordinarias consideradas como habituales, adaptando para ello sus propias estructuras y sistemas de trabajo.

En aquellos casos en que dicha supresión sea dificultosa, se estará a lo dispuesto en cuanto al número máximo de las realizables, procurando la sustitución en aquellos supuestos en que sea posible, por los sistemas de contratación contemplados en el artículo 8.

A los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes y dada la naturaleza específica de este sector, se consideran como horas extraordinarias para las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, aquéllas que sean originadas por ausencias imprevistas, manteniendo períodos punta en la producción por situaciones de anormalidad sanitaria, variaciones generalizadas del «stock» por causas no imputables a la propia empresa, y por cambios de turno o adaptación de sistemas de mecanización, así como las realizadas para cubrir los períodos de guardia fuera de jornada normal y servicio de guardias en días festivos.

De la cuantía y características de las horas extraordinarias, la Dirección de la empresa dará cuenta a la Autoridad Laboral conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores.

Las empresas podrán acordar con sus trabajadores la compensación de las horas extraordinarias en tiempos libres equivalentes, y no en su compensación económica.

Artículo 26. Vacaciones.

Todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio tendrán cada año un período, no sustituible por compensación económica, de vacaciones retribuidas de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

El período y la fecha de su disfrute se fijará a primeros de año, de común acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores al objeto de que exista un principio de equidad y rotatividad. En caso de desacuerdo, la fijación por parte de la empresa tendrá carácter ejecutivo, sin perjuicio de las reclamaciones que procedan.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en razón al tiempo trabajado. La situación de baja por incapacidad temporal debidamente documentada y acreditada por la Seguridad Social, interrumpirá el período vacacional del trabajador.

No obstante lo anterior, las vacaciones anuales serán de treinta y un días naturales y consecutivos para aquellos trabajadores que por causas ajenas a su voluntad y de organización de empresa, las disfruten durante los meses de enero, febrero, marzo, abril, noviembre y diciembre.

CAPÍTULO V**Licencias y excedencias****Artículo 27. Licencias.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de 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 el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. No podrá darse este carácter a todas aquellas gestiones que el trabajador pueda realizar con normalidad fuera de su jornada oficial de trabajo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá pasar la empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la empresa.

E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

F) Un día en los casos de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha del mismo.

Artículo 28. Excedencias y suspensión con reserva de puesto de trabajo.

A) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, conforme a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A partir del inicio de cada situación de excedencia, por maternidad/paternidad esta persona tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

B) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor 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.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

El tiempo que el productor permanezca en la excedencia no será computable a ningún efecto.

La petición de excedencia, en todo caso, será formulada por escrito y presentada al Jefe correspondiente con un mes de antelación, como mínimo, quien le dará el trámite reglamentario correspondiente.

La reincorporación deberá igualmente ser solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador en este caso con carácter automático.

C) La baja por maternidad con parte de la incapacidad temporal tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, distribuidas a opción de la interesada en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 48.

Con el objeto de facilitar su cumplimiento y a efectos informativos, se transcribe el texto íntegro de la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, Ley 39/1999, de 5 de noviembre de 1999, con la excepción del texto referido a Medidas para la Reforma de la Función Pública, Funcionarios Civiles del Estado y Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, por no tener relación con el ámbito del presente Convenio Colectivo:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Española (RCL 1978/2836) recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicional-

mente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

En este sentido, en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres y en la Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos, se reafirmó este compromiso.

Por su parte, en el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre (LCEur 19923598), y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio (LCEur 19961756). La primera de ellas contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. La segunda, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Mediante la presente Ley se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.

La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

El primer Capítulo introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995997) en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. Estas modificaciones mejoran el contenido de la normativa comunitaria y ajustan los permisos a la realidad social.

Así se hacen concordar los permisos o ausencias retribuidas con la Directiva 96/34/CE, previendo la ausencia del trabajador en los supuestos de accidente y de hospitalización, al mismo tiempo que se flexibiliza el derecho al permiso de lactancia.

Igualmente se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas, en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población.

Como novedad importante, cabe destacar que la Ley facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre y se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple.

Asimismo, se introducen importantes modificaciones en la regulación de los permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo. Frente a la legislación actual en la que la duración del permiso depende de la edad del menor, concediéndose distintos períodos de tiempo, según el niño o niña sea menor de nueve meses o de cinco años, la Ley no hace distinción en la edad de los menores que generan este derecho, siempre que se trate de menores de seis años.

Por último, se establece la aplicación de la reducción de la jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, configurándose este derecho como individual de los trabajadores.

El último artículo del Capítulo I prevé las modificaciones que han de realizarse en el Estatuto de los Trabajadores relativas a la extinción del contrato de trabajo. Para ello, se declara expresamente nula la decisión extintiva o el despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad, o cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación.

Como novedad se amplían los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral. Entre ellos se incluyen el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia.

El Capítulo II introduce modificaciones al Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (RCL 19951144 y 1563), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, para garantizar el ejercicio libre de estos derechos y su resolución en caso de discrepancia mediante procedimiento urgente y de tramitación preferente.

El Capítulo III modifica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 19953053), de Prevención de Riesgos Laborales, y cubre una laguna actualmente existente, previendo que en los supuestos de maternidad en los que, por motivos de salud de la madre o del feto, se hace necesario un cambio de puesto de trabajo o función y este cambio no sea posible, se declare a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo con protección de la Seguridad Social.

El Capítulo IV introduce modificaciones en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (RCL 19941825), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La novedad más importante reside en la creación de una nueva prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, la de riesgo durante el embarazo, con la finalidad de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada.

Con la finalidad de que no recaigan sobre los empresarios los costes sociales de estos permisos, lo que podría acarrear consecuencias negativas en el acceso al empleo, especialmente de la población femenina, y como medida de fomento del empleo, el Capítulo V prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que se contrate interinamente a desempleados para sustituir al trabajador o trabajadora durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

Los Capítulos VI, VII y VIII introducen las correspondientes modificaciones en las leyes reguladoras de la Función Pública, con el objeto de adaptar el contenido de la Ley a los colectivos comprendidos en su ámbito de aplicación.

CAPÍTULO I

Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (RCL 1995/997)

Artículo 1. *Permisos retribuidos.*

La letra b) del apartado 3 del artículo 37 queda redactada de la siguiente forma:

«b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

Artículo 2. *Reducción de la jornada por motivos familiares.*

1. El apartado 4 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma:

«4. 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 su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.»

2. El apartado 5 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma:

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una 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.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»

3. Se añade un nuevo apartado al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores:

«6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Artículo 3. *Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.*

El apartado 1.d) del artículo 45 queda redactado de la siguiente forma:

«d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.»

Artículo 4. *Excedencia por cuidado de familiares.*

El apartado 3 del artículo 46 queda redactado de la forma siguiente:

«3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

Artículo 5. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

El apartado 4 del artículo 48 queda modificado de la siguiente manera:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.»

Artículo 6. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo.*

Se introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos:

«5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.»

Artículo 7. *Extinción del contrato de trabajo.*

Uno. La letra d) del artículo 52 queda modificada de la siguiente manera:

«d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.»

Dos. El apartado 4 del artículo 53 queda modificado de la siguiente manera:

«4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior

observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Tres. El apartado 5 del artículo 55 queda redactado en la siguiente forma:

«5. Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

CAPÍTULO II

Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (RCL 1995/1144 y 1563)

Artículo 8. *Extinción del contrato de trabajo.*

Uno. El apartado 2 del artículo 108 queda redactado de la siguiente forma:

«2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Dos. El apartado 2 del artículo 122 queda redactado de la siguiente forma:

«2. La decisión extintiva será nula cuando:

a) No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa.

b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requisito no viniera legalmente exigido.

c) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

d) Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Artículo 9. *Modalidad procesal en materia de permisos de lactancia y reducciones de jornada por motivos familiares.*

1. Se modifica la rúbrica del Capítulo V del Título II del Libro II, que queda denominado:

«Vacaciones, materia electoral, clasificaciones profesionales, movilidad geográfica, modificaciones substanciales de condiciones de trabajo, permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares.»

2. Se incluye una nueva sección en el capítulo V del título II del libro II, del siguiente tenor literal:

«SECCIÓN 5.^a PERMISOS POR LACTANCIA Y REDUCCION DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

Artículo 138 bis.

El procedimiento para la concreción horaria y la determinación del período de disfrute en los permisos por lactancia y por reducción de jornada por motivos familiares se regirán por las siguientes reglas:

a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el período de disfrute propuesto por aquél, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia, que será firme, deberá ser dictada en el plazo de tres días.»

3. El primer párrafo del apartado 1 del artículo 189 queda redactado en la forma siguiente:

«1. Las sentencias que dicten los Juzgados de lo Social en los procesos que ante ellos se tramiten, cualquiera que sea la naturaleza

del asunto, salvo las que recaigan en los procesos relativos a la fecha de disfrute de las vacaciones, concreción horaria y determinación del período de disfrute en permisos por lactancia y reducción de la jornada por motivos familiares, en los de materia electoral, en los de clasificación profesional, en los de impugnación de sanción por falta que no sea muy grave, así como por falta muy grave no confirmada judicialmente, y las dictadas en reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 300.000 pesetas (1.803 euros). Procederá en todo caso la suplicación.»

CAPÍTULO III

Modificaciones que se introducen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995/3053), de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 10. *Protección de la maternidad.*

El artículo 26 queda redactado de la siguiente forma:

«1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.»

CAPÍTULO IV

Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (RCL 1994/1825)

Artículo 11. *Acción protectora del sistema de la Seguridad Social.*

Se modifica el primer párrafo del artículo 38.1.c) de la Ley General de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

«c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; riesgo durante el embarazo; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.»

Artículo 12. *Duración de la obligación de cotizar.*

Se modifica el apartado 4 del artículo 106 de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. La obligación de cotizar continuará en las situaciones de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de riesgo durante el embarazo y en la de maternidad, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente.»

Artículo 13. *Situaciones protegidas.*

Se modifica el artículo 133 bis de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 133 bis. *Situaciones protegidas.*

A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el número 4 del artículo 48 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (RCL 1995/997), y en el número 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto (RCL 1984/2000, 2317, 2427 y ApNDL 6595), de Medidas para la Reforma de la Función Pública.»

Artículo 14. *Prestación económica de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo.*

Se incluye, en el título II de la Ley General de la Seguridad Social, un nuevo capítulo IV ter, con la siguiente redacción:

«CAPÍTULO IV TER

Riesgo durante el embarazo

Artículo 134. *Situación protegida.*

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 135. *Prestación económica.*

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, sin más particularidades que las previstas en los siguientes apartados.

2. La prestación económica, cuyo pago corresponderá a la entidad gestora, nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 75 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

4. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se gestionará directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social siguiendo el procedimiento que reglamentariamente se establezca.»

Artículo 15. *Adaptaciones en la Ley General de la Seguridad Social.*

Se introducen las siguientes adaptaciones en el capítulo V «Invalidez» del título II de la Ley General de la Seguridad Social:

a) El actual artículo 134 pasa a quedar numerado como artículo 136 formando el contenido de la Sección 1.^a del capítulo V del título II de la Ley General de la Seguridad Social.

b) Las Secciones 3.^a, 4.^a y 5.^a pasan a numerarse, respectivamente, Secciones 2.^a, 3.^a y 4.^a con idéntico contenido.

Artículo 16. *Normas de desarrollo y aplicación a Regímenes Especiales.*

Se modifica el apartado 3 de la disposición adicional octava de la Ley General de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

«3. Lo previsto en los artículos 134, 135 y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los Regímenes Especiales. Asimismo resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial del Mar, Régimen Especial Agrario y Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

CAPÍTULO V

Modificaciones que se introducen en la disposición adicional decimocuarta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (RCL 1995/997), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre (RCL 1998/2242), por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con las personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento

Artículo 17. *Modificación del encabezamiento de la disposición adicional decimocuarta del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.*

El encabezamiento de la disposición adicional decimocuarta queda redactado en los siguientes términos:

«Decimocuarta. Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.»

Artículo 18. *Modificaciones que se introducen al Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.*

Se modifica el artículo 1 del Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, que quedará redactado de la siguiente forma:

«Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, en los términos establecidos en el número 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de las bonificaciones previstas en este apartado b) coincidirá con la del período de descanso a que se refiere el número 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, en los términos establecidos en los párrafos anteriores».

CAPÍTULO VI

Modificaciones que se introducen en la Ley 30/1984, de 2 de agosto (RCL 19842000, 2317, 2427 y ApNDL 6595), de Medidas para la Reforma de la Función Pública

CAPÍTULO VII

Modificaciones que se introducen en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, texto articulado aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero (RCL 1964/348 y NDL 14563)

CAPÍTULO VIII

Modificaciones que se introducen en la Ley 28/1975, de 27 de junio (RCL 1975/1275 y ApNDL 8033), sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, y en la Ley 29/1975, de 27 de junio (RCL 1975/1276 y ApNDL 6510), de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado

Disposición adicional primera.

Podrán acogerse a los beneficios establecidos en esta Ley los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores de las sociedades laborales, durante los períodos de descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento, con independencia del régimen de afiliación de la Seguridad Social, en el que estuvieren incluidos, con las peculiaridades propias de la relación societaria.

Disposición adicional segunda.

La legislación de la Seguridad Social en materia de convenios especiales se adaptará a las modificaciones previstas en la presente Ley, en el plazo de un año contado a partir de su entrada en vigor.

Disposición adicional tercera.

Se modifica la redacción del apartado 1.e) del artículo 141 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo (RCL 1999/1333 y 2047), de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, que quedará de la siguiente forma:

«e) ...

Disposición adicional cuarta.

El Gobierno, en el marco de sus competencias, y de acuerdo con los agentes sociales, impulsará campañas de sensibilización pública al objeto de conseguir que los hombres asuman una parte igual de las responsabilidades familiares, y de manera especial se acojan, en mayor medida, a las nuevas posibilidades que esta Ley ofrece para compartir el permiso parental.

Disposición adicional quinta.

A los efectos de lo establecido en esta Ley, se considerarán jurídicamente equiparables a la adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, cualquiera que sea su denominación.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en esta Ley.

Disposición final primera. *Facultades de aplicación y desarrollo.*

Se autoriza al Gobierno para dictar cuantas disposiciones fueran necesarias para el desarrollo y ejecución de la presente Ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 29. *Régimen disciplinario.*

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

2. Toda falta cometida por un trabajador se calificará atendiendo a su importancia y transcendencia en leve, grave o muy grave.

3. Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

d) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

e) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

f) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave para la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

g) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

h) No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

i) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

4. Faltas graves:

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

b) La desobediencia a la Dirección de la empresa o quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.

c) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

d) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

e) Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

f) Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

h) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

i) La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

5. Faltas muy graves:

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Faltar más de dos días al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada en un año.

b) La simulación de enfermedad o accidente.

c) El fraude, deslealtad 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 en relación de trabajo con ésta, 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.

d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

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

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

g) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

h) Falta notoria de respeto o consideración al público.

i) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

j) Toda conducta, en el ámbito laboral, 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 prevalidándose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

k) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

l) La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

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

n) 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.

6. Régimen de sanciones:

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo. 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.

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

7. Sanciones máximas:

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

a) Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

8. Prescripción:

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las 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.

CAPÍTULO VII

Disposiciones varias

Artículo 30. *Prendas de trabajo.*

La empresa proveerá a todos los trabajadores obligatoriamente de dos prendas de trabajo al año, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas actividades y que el uso viene aconsejando, siendo su selección potestativa de la empresa.

Además de lo anteriormente expuesto, el personal de los servicios de mantenimiento y reparto, exclusivamente, serán provistos de calzado ade-

cuado a las específicas características del trabajo que desarrollan, en cantidad de un par al año, o reponiendo las deterioradas.

El uso de estas prendas y calzado será obligatorio y únicamente para la realización de los trabajos propios y dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 31.

Dado que el precio de las Especialidades Farmacéuticas son de fijación oficial, la incidencia en costos de las mejoras salariales que establece este Convenio deberán ser compensadas con un aumento progresivo de productividad del personal, que se compromete a realizarlo como contrapartida a las mejoras establecidas.

Artículo 32. *Representación de los trabajadores.*

En cuanto a los sistemas de representación, número, modalidades y procedimientos electorales, así como garantías y derechos para los representantes de los trabajadores en la empresa, dentro de los ámbitos contemplados por el presente Convenio, se estará a la normativa específica de aplicación en cada momento.

El Comité de empresa o Delegado/s de personal, conocerán los contratos de trabajo escritos de las distintas modalidades de contratación, cuando se produzcan, excepto de los referidos a la contratación de relaciones laborales especiales de los que sólo se notificará.

El número de horas mensuales retribuidas que la legislación atribuye a los representantes legales de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales podrán acumularse en uno o varios de ellos, siempre que sean cedidas voluntariamente por los otros Delegados y comunicándolo a la empresa en un plazo mínimo de una semana.

Para que pueda darse dicha acumulación será preciso que las empresas no se hubieran opuesto en el plazo de treinta días desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», mediante comunicación fehaciente a la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.

Artículo 33. *Tablón de anuncios.*

En los centros de trabajo de las empresas incluidas en este Convenio, se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización por los representantes del personal con fines informativos propios de los trabajadores.

Se situará fuera de la vista del público, en lugar visible.

Artículo 34. *Derecho a la no discriminación.*

Los trabajadores no podrán ser discriminados en razón de su afiliación o ideas políticas o sindicales, ni por la naturaleza del contrato.

Los contratos declarados en fraude de Ley por la autoridad judicial, se considerarán celebrados por tiempo indefinido.

Artículo 35. *Inviolabilidad de la persona del trabajador.*

El trabajador tendrá derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

Artículo 36.

Se manifiesta que en la negociación del presente Convenio, la Representación Patronal ha estado formada por la Federación Nacional de Asociaciones Mayoristas de Distribuidores de Especialidades Farmacéuticas y Productos Farmacéuticos (FEDIFAR) y a la Asociación Empresarial de Cooperativas Farmacéuticas (ASECOFARMA), por la Representación de los Trabajadores, la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de UGT (FETCJTJ-UGT), la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y afines de CC. OO. (FITEQA-CC. OO.) y Unión Sindical Obrera (USO).

Artículo 37. *Comisión Mixta.*

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

Composición: La Comisión Mixta está integrada paritariamente por tres representantes de los trabajadores y por tres representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos Secretarios, así como un único Presidente, sin voto para la Comisión.

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

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación, FITEQA-CC. OO., FETCJTJ-UGT, USO, FEDIFAR y ASECOFARMA.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de siete días.

Procederá a convocar la Comisión Mixta, indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

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

1. Interpretación del Convenio.

2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. La Comisión Mixta solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivas, se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Entender bajo vicio de nulidad, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

Artículo 38. *Conflictos Colectivos.*

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

A los efectos del presente título tendrán también el carácter de Conflictos Colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

2. Los procedimientos voluntarios para la solución de los Conflictos Colectivos son:

- a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión Mixta.
- b) Mediación.
- c) Arbitraje.

3. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Secretaría de la Comisión Mixta.

La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Mixta.

La Secretaría de la Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Mixta, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación.

Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta se dirigirá a las partes en conflicto ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Mixta podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

- Nombre del árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
- Domicilio de las partes afectadas.
- Fecha y firma de las partes.

Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión Mixta y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores.

Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

Cuando un Conflicto Colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión Mixta y a la autoridad laboral competente.

La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el artículo 38.3 de este acuerdo.

Artículo 39. *Corrección del absentismo.*

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el grave quebranto que en la economía produce cuando se superan determinados niveles; con el propósito de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad, se acuerda que:

1. En la primera baja por incapacidad temporal del año, la empresa complementará hasta el 100 por 100 de la retribución sujeta a cotización y desde el primer día.

2. A partir de ésta (segunda baja y consecutivas), la empresa no abonará cantidad alguna en los tres primeros días aun con justificante médico. A partir del cuarto día y siguientes la empresa complementará hasta el 100 por 100.

Artículo 40. *Cláusula de no acceso a niveles inferiores de negociación sobre temas pactados en este Convenio.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo nacional han agotado en el contexto de éste su capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del mismo, por lo que se comprometen expresamente a no promover niveles inferiores de negociación, estatutarios o extraestatutarios, que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

Artículo 41. *Paz social.*

Durante la vigencia del Convenio, la representación social y empresarial se comprometen expresamente a mantener la paz social en el más amplio sentido del concepto y siempre referido al compromiso a no tratar de alterar lo aquí pactado.

Artículo 42. *Seguridad y salud laboral.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva

en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención y salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones finales

Artículo 43. *Concurrencia legislativa y derecho supletorio.*

Las normas del presente Convenio, en tanto en cuanto sean más favorables en su contenido a los trabajadores a quienes afectan, vienen a sustituir a cuantas Disposiciones se hallan vigentes en la fecha de su entrada en vigor, sean o no concurrentes a las pactadas. En todo lo no previsto en el articulado de este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Comercio de 21 de marzo de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de abril), que sustituyó a la Ordenanza de Trabajo del Comercio de 24 de julio de 1971 y las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Artículo 44.

Los firmantes del presente Convenio se adhieren al II Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en Comercio de 12 de mayo de 1997 («Boletín Oficial del Estado» de 20 de junio).

No obstante, habida cuenta de que la Formación Profesional representa uno de los ejes estratégicos para asegurar el futuro de las Empresas y Trabajadores del Sector, así como la mejora de las posibilidades de empleo y de promoción profesional, económica y social, de las personas que trabajan en las mismas, ambas partes acuerdan estimular la realización de acciones conjuntas de fomento y desarrollo de la formación en este Sector.

En el Marco del II Acuerdo Nacional de formación continua al que están adheridos sectorialmente por el Acuerdo Estatal de Comercio, las partes han venido impulsando acciones propias de Formación Continua.

A partir del 01 de enero de 2001 y, en virtud de lo que en su caso disponga el III Acuerdo Nacional, las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo acordarán el mecanismo de Adhesión al mismo que estimen adecuado.

Artículo 45. *Cláusula de descuelgue.*

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente Convenio no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en términos reales en el resultado del último ejercicio, correspondiendo, en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo que vinieran aplicando en el año en que se producen las pérdidas.

En este sentido, se considerará justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por las citadas empresas ante los Organismos Oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil). Asimismo, se habrá de acompañar informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Las empresas que pretendan acogerse a este descuelgue, tendrán un plazo máximo de un mes desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», comunicando a la Comisión Paritaria del Convenio su intención y adjuntando con dicha comunicación los documentos que antes se señalan.

La Comisión Paritaria habrá de reunirse en el plazo máximo de quince días, desde la recepción de la petición de la empresa, y dictará su acuerdo o resolución en un período máximo de quince días a partir de su reunión.

Contra el fallo emitido por la Comisión Paritaria, las partes podrán recurrir ante los organismos competentes.

El descuelgue de las obligaciones en materia salarial del Convenio, habrá de hacerse necesariamente año a año y durante la vigencia del Convenio.

Si al final del año la Empresa que se hubiera acogido al descuelgue tuviera beneficios, aplicará sobre el nivel retributivo que viniera manteniendo los aumentos que para el segundo año se establecen en las retribuciones.

Durante el primer año de vigencia no serán de aplicación los preceptos anteriormente descritos en este artículo.

Disposición adicional primera.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a que, con anterioridad al 1 de enero de 2001, se articule para su incorporación al texto de este Convenio el capítulo específico de clasificación profesional adaptada a las condiciones, características y necesidades del Sector.

En el supuesto de que a dicha fecha no se hubiere alcanzado acuerdo sobre el tema, las partes se someterán al correspondiente procedimiento del SIMA, a cuyo efecto manifiestan en este Convenio su adhesión al ASEC.

Disposición adicional segunda.

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan formalizar un Grupo de Trabajo en el seno de la Comisión Mixta que permita estudiar y, en su caso, establecer, aquellas fórmulas de Contratación acordes a las necesidades y características del Sector.

Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes del presente Convenio, en el seno de la Comisión Mixta, articularán los mecanismos precisos para que se produzca la intervención de la misma en aquellas empresas donde no exista representación legal de los trabajadores.

Disposición adicional cuarta.

Las partes firmantes acuerdan que la Comisión Mixta del Convenio tendrá potestad para que los acuerdos a que se lleguen en las materias antes descritas sean parte del actual Convenio Colectivo.

Disposición transitoria.

Todas aquellas normas o disposiciones reguladas, recogidas o referidas expresamente en alguna disposición legal concreta y que estén recogidas en el texto del Convenio Colectivo, tendrán la misma vigencia temporal que la que sea aplicable a la propia disposición legal, quedando, derogada en el momento en que se produzca la derogación de la misma.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio anula y sustituye totalmente al anterior publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de julio de 1998.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

17353 *ORDEN de 19 de septiembre de 2000 por la que se convocan becas de formación para titulados superiores, en el área de estadísticas agroalimentarias.*

La programación, seguimiento y control de resultados de la política agroalimentaria en general, y la de sus diferentes actividades en particular, supone, entre otras medidas, la aplicación de un sistema estadístico dotado de las necesarias cobertura, fiabilidad y oportunidad.

El artículo 149.1.31.^a de la Constitución atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de estadística para fines estatales. El artículo 8 de la Ley 12/1989, de la Función Estadística Pública, regula los sucesivos Planes Nacionales de Estadística, a aprobar por Real Decreto, y el Real Decreto 2220/1998, de 16 de octubre, aprobó el Plan Estadístico Nacional, actualmente vigente, en el que se encomienda al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación la realización de las operaciones estadísticas sectoriales que en el mismo se especifican.

El conocimiento de las principales características del sistema estadístico del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, su análisis comparado con el de otros Estados miembros de la Unión Europea y sus posibilidades de aplicación en países candidatos a la integración, constituyen actividades de formación de las que han de derivarse consecuencias muy positivas para el propio Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y para el Sistema Estadístico Nacional.

Como consecuencia de todo lo anterior, se considera necesaria la creación y convocatoria de becas de formación en el ámbito de estadísticas

agroalimentarias. La presente convocatoria se ajusta a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; al Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento para la concesión de subvenciones públicas, y, en cuanto le es de aplicación, al contenido del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, aprobada por Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre.

Artículo 1. Objeto.

Se convocan, de acuerdo con los principios de objetividad, publicidad y en régimen de concurrencia competitiva, cinco becas para promover la formación teórica y práctica en el área de estadísticas agroalimentarias.

Artículo 2. Características de las becas.

1. Las becas convocadas, que se desarrollarán mediante un programa de tutorías, se otorgarán de acuerdo con la siguiente distribución:

Una beca de formación en la planificación y ejecución de encuestas territoriales, orientadas a la determinación de usos y aprovechamientos de los suelos.

Una beca de formación en la planificación y ejecución de encuestas de efectivos y producciones ganaderas.

Una beca de formación en la planificación y ejecución de encuestas de precios y salarios agrarios, con especial atención a la constitución y gestión de redes de información.

Una beca de formación en la planificación y ejecución de encuestas de contenido económico en la actividad agroalimentaria, con especial referencia al sistema de la Red Contable Agraria Nacional.

Una beca de formación en la planificación y elaboración de estadísticas de síntesis en el ámbito agroalimentario, con especial referencia a los Balances de Aprovisionamiento de Productos Agrarios y a las Cuentas Económicas de la Agricultura.

2. En todos los casos, el plan de formación incluirá el estudio teórico y práctico de las actuales elaboraciones del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, así como el análisis comparado con las metodologías utilizadas en otros países, fundamentalmente los Estados miembros de la Unión Europea, y un informe técnico sobre la posible aplicación del sistema utilizado por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación en países candidatos a la integración.

3. La Unidad administrativa receptora del becario designará un tutor de docencia, responsable de la orientación y desarrollo del plan de formación correspondiente.

4. Dado su carácter formativo y de especialización, la concesión y disfrute de las becas no supondrá vinculación laboral o funcional entre el becario y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

5. Cada una de las becas convocadas supone la formación integral en un dominio específico de las estadísticas agroalimentarias; dicha formación implica, en primer lugar, la adquisición de los conocimientos teóricos y metodológicos correspondientes, conocimientos que, en una segunda fase, han de contrastarse en las aplicaciones prácticas incluidas en el plan de formación. Al final del programa integral de formación, incluidos los aspectos teóricos y prácticos mencionados, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación proporcionará al interesado, previo informe del tutor de docencia mencionado en el apartado 3, y con la conformidad del Subdirector general de Estadísticas Agroalimentarias del Departamento, un certificado acreditativo de la especialización teórica y práctica adquirida en el área de estadísticas agroalimentarias.

Artículo 3. Duración y dotación de las becas.

1. La duración de las becas será desde su concesión hasta el 28 de febrero de 2001, y podrán prorrogarse hasta el 30 de junio de 2003, previa evaluación de la labor realizada y siempre que exista disponibilidad presupuestaria en el correspondiente ejercicio.

2. Las becas están dotadas con un importe mensual de ciento cuarenta mil pesetas (140.000), equivalentes a 841,42 euros. En caso de prorrogarse, dicho importe podrá actualizarse aplicando la tasa media anual de variación del Índice de Precios de Consumo en el año precedente.

3. El importe de las becas podrá ser incrementado con la financiación total o parcial de gastos de matrícula a cursos, asistencias a congresos y seminarios. El Subsecretario de Agricultura, Pesca y Alimentación podrá autorizar la financiación de estas actividades previo informe favorable del responsable del becario y del centro receptor, siempre que existan fondos para ese fin.