

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE DEFENSA

18547 *RESOLUCIÓN 320/38462/2000, de 5 de octubre, de la Dirección General de Armamento y Material, por la que se homologa el cartucho 5,56 × 45 milímetros NATO ordinario, fabricado por la «Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares, Sociedad Anónima».*

Recibida en la Dirección General de Armamento y Material la solicitud presentada por la «Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares, Sociedad Anónima» (ENSB), con domicilio social en calle Manuel Cortina, número 2, de Madrid, para la homologación del 5,56 × 45 milímetros NATO ordinario, fabricado en su factoría ubicada en la plaza Héroes del Alcázar, sin número, Palencia,

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por el Reglamento de Homologación de la Defensa, Real Decreto 324/1995, de 3 de marzo («Boletín Oficial del Estado» número 70), y que el Polígono de Experiencias de Carabanchel, mediante informes 325/PO/3-1003/98, números 1252/00 y 325/PO/3-103/98, de fechas 2 y 5 de octubre de 2000, respectivamente, ha hecho constar que el modelo presentado ha superado satisfactoriamente lo establecido en el STANAG 4172, norma de referencia para la homologación de esta munición,

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto, y visto el informe favorable emitido por la Comisión Técnico-Asesora, ha acordado homologar, de acuerdo con el STANAG 4172, el cartucho 5,56 × 45 milímetros NATO ordinario fabricado por «Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares, Sociedad Anónima».

A esta homologación se le asigna la contraseña 1305.00.09 y validez de dos años a partir de la fecha de esta resolución, pudiendo los interesados solicitar la prórroga de la misma seis meses antes de la expiración de dicho plazo.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 5 de octubre de 2000.—El Director general, Miguel Valverde Gómez.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

18548 *RESOLUCIÓN de 5 de octubre de 2000, de la Dirección General de Universidades, por la que se corrigen errores en la de 1 de abril de 2000, de la Dirección General de Enseñanza Superior e Investigación Científica, por la que se concedían becas de formación, dentro de las acciones de movilidad de investigadores y tecnólogos (acciones MIT), modalidad F1.*

Padecidos errores de transcripción de datos en el anexo de la Resolución de 1 de abril de 2000, procede su subsanación en el sentido siguiente:

Donde dice:

Centro público de investigación: Universidad de Navarra.
Beneficiario: Fernández Romero, Ignacio.

Debe decir:

Centro público de investigación: Universidad Pública de Navarra.
Beneficiario: Fernández Romero, Ignacio.

Madrid, 5 de octubre de 2000.—El Director general, José Ismael Crespo Martínez.

Ilma. Sra. Subdirectora General de Becas y Ayudas para la Formación, Movilidad, Perfeccionamiento y Actualización de Conocimientos de Profesorado Universitario y Ayudantes Universitarios.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

18549 *RESOLUCIÓN de 21 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 de la empresa «BAT España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «BAT España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007152), que fue suscrito, con fecha 26 de mayo de 2000, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 21 de septiembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

«BRITISH AMERICAN TOBACCO ESPAÑA». CONVENIO COLECTIVO
AÑO 2000-2001

CAPÍTULO I

Normas de integración del Convenio

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial del Convenio.*

El presente Convenio Colectivo es aplicable a todos los trabajadores de «BAT España, Sociedad Anónima», con la excepción del personal directivo, a todas las actividades de la Empresa y en todos los centros de trabajo, por lo que el Convenio tiene carácter interprovincial.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor y causará todos los efectos que le son propios desde el día de su fecha, y permanecerá vigente, hasta el 31 de diciembre de 2001, salvo que para alguna cláusula específica su propio

texto señale otra fecha de vigencia o caducidad. Se exceptúan de lo anterior las cláusulas de índole económica o salarial, que tendrán en todo caso una duración de un año y se aplicarán con efecto retroactivo al 1 de enero de 2000.

Artículo 3. *Denuncia del Convenio.*

Con una antelación mínima de treinta días naturales antes del vencimiento del presente Convenio, cualquiera de las partes podrá comunicar a la otra, por escrito, la denuncia del Convenio, a su término legal. De no producirse la expresada denuncia, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado por anualidades sucesivas, salvo las cláusulas de contenido económico, que experimentarían en tal caso únicamente la variación que señale el índice nacional de precios al consumo.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Todos los pactos y condiciones del presente Convenio Colectivo se entienden vinculados a la totalidad del mismo, por lo que la no aceptación o la impugnación que prosperase de cualquiera de sus cláusulas supondría la del conjunto de todas ellas, obligándose las partes en tal caso a nuevas negociaciones. No obstante, si el pacto no aceptado o impugnado no fuera sustancial, sino accesorio en la relación colectiva de trabajo, las partes limitarían su negociación al contenido del mismo y, en su caso, de las cláusulas con él relacionadas.

Artículo 5. *Derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas.*

Para todo lo no expresamente pactado en el vigente Convenio Colectivo, continuarán en vigor los convenios, pactos y normas de carácter general, salvo en lo que se oponga a lo aquí pactado o se explicita como derogado y condición a condición.

CAPÍTULO II

Organización y condiciones del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

Corresponde a la empresa, dentro del marco del Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente, organizar y distribuir el trabajo dentro de cada uno de sus centros. En los asuntos de su competencia serán consultados los representantes de los trabajadores.

Artículo 7. *Ingresos.*

En los procesos de selección de personal del exterior, afectados por el Convenio Colectivo, serán comunicados al Comité de Empresa para que exponga su opinión.

Artículo 8. *Promociones.*

En los procesos de promoción del personal afecto por el Convenio Colectivo se consultará previamente al Comité de Empresa para que dé su informe sobre los candidatos.

Artículo 9. *Trabajos de superior categoría.*

1. Por necesidades organizativas de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida por un plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función que realmente desempeña.

2. Transcurrido dicho período el trabajador tendrá derecho a que se le reconozca la clasificación profesional adecuada, pudiendo reclamar a la empresa y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en un plazo de quince días, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez sea firme la reclamación correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó por escrito, su adecuada clasificación.

Artículo 10. *Trabajos de inferior categoría.*

La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la que ostenta por el tiempo imprescindible,

y siempre que no existan otros trabajadores con una categoría inferior a la suya, comunicando a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, las causas que lo motivan y el tiempo de duración de la misma. En esta situación el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

Artículo 11. *Movilidad geográfica.*

La aplicación de la movilidad geográfica se efectuará por acuerdo entre las partes.

CAPÍTULO III

Contratación y formación profesional

Artículo 12. *Contratación.*

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

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

2.º Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de descanso semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación y mismo porcentaje en concepto de comisiones sobre ventas, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

Artículo 13. *Modalidades de contratación.*

A) Contrato de trabajo a tiempo parcial.—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

A.1 Todos los contratos que se realicen a tiempo parcial deberán contener una prestación efectiva no inferior a las veinte horas semanales ni a las ochenta horas mensuales.

A.2 En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno, siempre que la plaza a cubrir sea igual o equivalente a la que ostenta el trabajador a tiempo parcial.

B) Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.—La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses.

C) Contratos de puesta a disposición.—En los centros de Canarias únicamente podrá utilizarse esta modalidad de contrato por un tiempo máximo de treinta días.

También se contempla la utilización de dicho contrato para campañas específicas en los Departamentos de Ventas por el tiempo que dure la actividad objeto del contrato.

Artículo 14. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso, podrá exceder de lo establecido en la siguiente escala:

Ciento ochenta días para los Técnicos titulados.

Sesenta días para el personal administrativo y ventas.

Treinta días para el resto del personal.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, las situaciones de incapacidad temporal cualesquiera que sean las causas de las mismas.

Artículo 15. *Formación profesional.*

Las partes firmantes asumen el ejercicio de los derechos sindicales de información, consulta y seguimiento recogidos en el artículo 11 del ANFC para los planes de formación en la empresa.

CAPÍTULO IV

Clasificación del personal

Artículo 16. *Clasificación del personal.*

La clasificación del personal que se detalla en los siguientes artículos, hay que considerarla como meramente enunciativa, sin que suponga la

obligación de cubrir o tener cubiertos todos los puestos o categorías que se detallan, lo cual irá en función de la entidad y el volumen o actividad de cada centro. Sin embargo, el hecho de que exista un trabajador que realice las funciones descritas en la definición de una categoría profesional, implicará que el mismo sea remunerado, por lo menos, de acuerdo con la retribución asignada al nivel retributivo correspondiente, siendo clasificado cuando legalmente proceda.

Artículo 17. *Grupos y categorías profesionales.*

El personal que presta sus servicios en «BAT España, Sociedad Anónima», se clasificará de acuerdo con las funciones que realice, dentro de alguno de los grupos y categorías siguientes:

1. Grupo de Personal Técnico:

Técnico titulado de Grado Superior.
Técnico titulado de Grado Medio.

2. Grupo de Personal Administrativo:

Jefe de primera.
Jefe de segunda.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Auxiliar.
Analista programador.
Programador.
Programador junior.
Operador de Sistemas.

3. Grupo de Personal Subalterno:

Jefe Almacén.
Almacenero.
Mozo de Almacén.
Recepcionista-Telefonista.
Chófer ordenanza.

4. Grupo de Personal de Comercial y Ventas:

Supervisor de Ventas.
Supervisor de Merchandising.
Promotor comercial senior.
Promotor comercial junior.
Agente de Merchandising.
Chófer repartidor.
Auxiliar de Reparto.

Artículo 18. *Categorías laborales. Definición.*

Cada posición en la compañía tiene acordada una descripción del puesto de trabajo. No obstante, y a título orientativo, se anuncian los siguientes:

1. Grupo de Personal Técnico:

Técnico de Grado Superior: Es quien, estando en posesión de un título académico de Grado Superior, Doctorado, Ingeniería o Licenciatura, expedido por la Escuela o Facultad competente y reconocido por el Ministerio de Educación, ejerce en la Empresa funciones propias y características de su profesión.

Técnico de Grado Medio: Es quien, estando en posesión de un título académico de Grado Medio, reconocido por el Ministerio de Educación, Diplomado o Ingeniería Técnica, ejerce en la Empresa funciones propias y características de su profesión, habiendo sido contratado a tal fin.

2. Grupo de Personal Administrativo:

Jefe de primera: Es el empleado que, bajo la dependencia de un Directivo de la empresa, asume con plena responsabilidad la dirección de todas las funciones administrativas de un Departamento.

Jefe de segunda: Es el empleado que, bajo la dependencia de un Directivo o Jefe de primera, tiene a su cargo la responsabilidad de una o más secciones de un Departamento.

Oficial de primera: Es el empleado con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecutando por vías de enunciación alguno de los trabajos siguientes: Cajero de cobros y pagos sin firma ni fianza, facturación y su cálculo, estadísticas de precios y salarios, transcripciones en libros y cuentas corrientes, diarios mayores y corresponsales, ficheros de almacén o personal, cálculo de Seguros Sociales, mecanografía, etcétera.

Oficial de segunda: Es el que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones auxiliares de administración o coadyuvantes de la misma, transcripción en libros, archivos, mecanografía, etc.

Auxiliares: Se considerarán como tales a los mayores de dieciocho años que sin iniciativa ni responsabilidad se dedican dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas puramente mecánicas.

Analista programador: El Analista programador depende del Jefe de Informática y bajo su dirección asume la responsabilidad del diseño y programación de proyectos en el Departamento de Informática.

Tiene como funciones específicas: Participar activamente en la investigación de los problemas administrativos que han de resolverse en los proyectos encomendados y documentar los resultados obtenidos, desarrollar y evaluar alternativas de solución a los problemas inherentes a los proyectos encomendados, definir las especificaciones técnicas de los sistemas que se han de implantar y realizar la programación, documentación e implantación de los sistemas.

Programador: Es quien, dependiendo del Analista encargado del proyecto y bajo su dirección, desarrolla, documenta y prueba los programas que le encomiendan.

Tiene como funciones específicas: Participar en el desarrollo de las especificaciones técnicas de los sistemas, aportando su experiencia para optimizar los recursos disponibles en el ordenador, traducir a un lenguaje comprensible por el ordenador las especificaciones técnicas de los sistemas, documentar y probar los programas siguiendo las normas establecidas en los procedimientos del Departamento de Informática.

Programador junior: Ostentará esta categoría el personal que ingrese en el Departamento de Informática durante el tiempo preciso para alcanzar el total entrenamiento que le convierta en Programador. Se ostentará esta categoría por el tiempo máximo de un año.

Operador de Sistemas: Es el empleado que, a las órdenes del Jefe del Departamento y bajo su dirección, supervisa el funcionamiento del ordenador, impresoras, terminales, etc. y mantiene el necesario «stock» de los elementos necesarios para el funcionamiento de estos equipos. Dar soporte a la oficina virtual de «Trade Marketing» y oficina de Madrid para asegurar el correcto funcionamiento de los sistemas que prestan servicio a los usuarios, siguiendo las instrucciones del Jefe del Departamento y los procedimientos internos establecidos, supervisar los elementos de prevención y extinción de siniestros, etc.

3. Grupo de Personal Subalterno:

Jefe de Almacén: Es quien, dependiendo del Gerente del área correspondiente y bajo su dirección, realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía. Coordina el trabajo en un equipo profesional, con amplios conocimientos administrativos y de la gestión de stocks de productos de consumo y materiales promocionales, asesorando y solucionando los problemas que se le planteen.

Almacenero: Es el trabajador encargado de recibir y despachar las mercancías en los diferentes almacenes colaborando o realizando la distribución y colocación de las mismas, así como el registro en libros, bien manualmente o a través de ordenador, del movimiento de mercancías.

Mozo de Almacén: Es el trabajador que bajo la dirección del Jefe o Almacenero colabora en las tareas habituales del almacén con mayor incidencia en las que afectan a la colocación y distribución de mercancías.

Recepcionista-Telefonista: Es quien tiene a su cargo una centralita telefónica, télex y fax, atendiendo en estos medios tanto la recepción como la transmisión de las comunicaciones. Es también la persona encargada de la recepción de las visitas.

Chófer Ordenanza: Es quien, con vehículo de la empresa o no, tiene la función de hacer recados, entregar y recoger la correspondencia, realizando tareas primarias de oficina y pudiendo ocasionalmente hacerse cargo de la centralita telefónica.

4. Grupo Profesional de Comercial y Ventas: Las categorías de este grupo profesional quedan definidas en los acuerdos que regulan las condiciones de dicho departamento, viniendo su trabajo descrito en los documentos de «Descripción de puesto de trabajo» («Role Profile»).

CAPÍTULO V

Régimen económico

Artículo 19. *Tabla salarial.*

Se establece una tabla salarial unificada de aplicación a toda la plantilla de «BAT España, Sociedad Anónima», cuyos conceptos se detallan en los artículos que siguen. Como concepto de aplicación singular o «ad per-

sonam», la tabla salarial contempla el posible devengo del concepto «complemento personal».

Se adjuntan como anexo II las tablas salariales vigentes para los años 2000 y 2001.

Artículo 20. *Conceptos retributivos integrantes de la tabla salarial.*

Los conceptos retributivos de aplicación general en «BAT España, Sociedad Anónima», son: El salario base, la antigüedad, y la bolsa de vacaciones con el alcance y las cuantías que se indican en los artículos subsiguientes y anexo. Se incluyen para determinados puestos de trabajo incentivos por resultados o complementos por calidad o cantidad de trabajo.

Artículo 21. *Salario base.*

La retribución básica del trabajo en «BAT España, Sociedad Anónima», viene determinada por el salario base del trabajador que, aunque se expresa en una cantidad anual bruta, se entiende de devengo diario (es decir, es el resultado de dividir dicho monto anual por cuatrocientos veinte días anuales que incluyen las dos pagas extraordinarias).

Artículo 22. *Premios de antigüedad.*

Por cada trienio íntegro de permanencia en la empresa, o de antigüedad reconocida, los trabajadores de «BAT España, Sociedad Anónima», percibirán la cantidad alzada cuyo importe unitario se detalla en la tabla salarial anexa.

Los trienios se devengan desde el día 1 de la mensualidad en que el trabajador cumpla su período trienal de permanencia en la empresa o de antigüedad reconocida.

Artículo 23. *Pagas extraordinarias.*

La empresa abonará a sus trabajadores dos pagas extraordinarias cuyo importe será el correspondiente a una catorceava parte de los conceptos salario base, antigüedad y complemento personal, de acuerdo a lo siguiente:

Paga de junio: Será satisfecha el día 15 de junio de cada año o laborable más próximo. Su período de devengo será el comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio del año natural.

Paga de diciembre: Será satisfecha el día 15 de diciembre de cada año o laborable más próximo. Se devengará en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre del año natural.

Al personal de nuevo ingreso o al que cese en el transcurso del año se le abonarán las pagas extraordinarias calculando la parte proporcional por días al tiempo trabajado.

Artículo 24. *Bolsa de vacaciones.*

Se establece para todo el personal afecto a este Convenio una paga de vacaciones con el valor reflejado en el anexo.

El abono de esta cantidad se efectuará en la nómina del mes de julio de cada año, y el devengo de dicha cantidad será por año natural, no pudiéndose solicitar anticipos sobre la citada paga, salvo en el caso de personal que disfrute de sus vacaciones en fecha distinta de la general, en cuyo caso percibirán la bolsa de vacaciones en la nómina del devengo del mes de disfrute de las mismas.

El personal de nuevo ingreso percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

1. La empresa observará con el máximo rigor el cumplimiento de los límites numéricos de realización de horas extraordinarias con el fin de orientarse a su supresión total y reforzar la tendencia a la conversión del empleo temporal en empleo fijo, en cualquiera de sus modalidades legales.

a) Las horas extraordinarias que se realicen en «BAT España, Sociedad Anónima», tendrán la consideración de voluntarias y se abonarán con un incremento del 25 por 100 sobre el salario que corresponda a la hora ordinaria de cada uno de los diferentes niveles salariales, con exclusión de la antigüedad y con arreglo a la siguiente fórmula: Salario base más bolsa de vacaciones, dividido entre 1.680 horas de trabajo anuales, por 125, dividido entre 100.

Cuando las horas extras se realicen los sábados, las mismas sufrirán un incremento del 35 por 100 y, en los supuestos de realización de horas extraordinarias durante días festivos o nocturnos, las mismas se incre-

mentarían en un 50 por 100 sobre la hora ordinaria, siempre de conformidad con la fórmula establecida anteriormente.

b) Se establece la posibilidad, siempre que medie acuerdo entre las partes, de compensar la realización de horas extraordinarias por períodos iguales de tiempo libre de disfrute del trabajador.

c) Proseguirá la política de supresión de horas extraordinarias.

d) Se evitará en lo posible la acumulación de horas extras en un mismo trabajador.

2. No obstante lo establecido en el número anterior, con el fin de observar el principio exigido en el párrafo 1.º de este artículo y respetar las limitaciones de aplicación de incrementos salariales en los términos que se recogen en la cláusula de incremento y revisión salarial, durante la vigencia del Convenio el importe correspondiente al salario de las horas extraordinarias, sea cual fuere la clase o tipo de las que se realicen, no podrá sufrir incremento alguno.

Artículo 26. *Complementos de puestos de trabajo.*

Sujetos a la temporalidad del hecho causante que los origina, se definen los siguientes complementos de puesto de trabajo:

1. Gratificación por manejo de fondos: El personal administrativo que realice funciones de Cajero, percibirá una gratificación mensual de 9.700 pesetas por doce mensualidades en concepto de «Quebranto de moneda».

Artículo 27. *Complemento por ampliación de jornada.*

Al objeto de compensar al personal afecto a las oficinas de «BAT España, Sociedad Anónima», en Madrid, que incrementó su horario en treinta minutos, se establece por el concepto de «ampliación de jornada» un complemento de 303.000 pesetas anuales distribuidas en doce pagas. Esta cantidad anualmente tendrá los mismos incrementos que se estipulen para la masa salarial.

Artículo 28. *Incentivo ventas.*

Se abonará de acuerdo con el reglamento de los Departamentos de Ventas.

Artículo 29. *Suplidos.*

Los suplidos derivados de la actividad que realizan los trabajadores del Departamento de Ventas, se regulan en los pactos establecidos en dicho Departamento.

Artículo 30. *Pago de haberes.*

El abono de las retribuciones periódicas se realizará en todos los centros de la empresa el día 26 de cada mes o el día laborable más próximo, si éste fuera festivo.

Los trabajadores podrán solicitar adelantos de hasta al 90 por 100 de sus haberes mensuales netos.

Artículo 31. *Cierre de la nómina.*

El cierre de la nómina, es decir, el período a considerar para el cálculo de los haberes del trabajador en función de las posibles variables de asistencia, horas extraordinarias, etc., se producirá el día 15 del mes.

CAPÍTULO VI

La prestación laboral

Artículo 32. *Jornada laboral.*

La jornada laboral de aplicación general en «BAT España, Sociedad Anónima», es de 37,5 horas a la semana, realizándose la misma en el período comprendido entre lunes y viernes, ambos incluidos.

El tiempo de descanso en la jornada continuada se fija en quince minutos diarios, a disfrutar conforme a los turnos determinados para cada caso.

Artículo 33. *Horarios de trabajo.*

La jornada diaria se adecúa a alguna de las siguientes modalidades y horarios:

1. Horario de trabajo en jornada partida: El personal de secciones administrativas que preste sus servicios en jornada partida, acomodará su jornada de acuerdo a los siguientes horarios:

Canarias:

De lunes a jueves:

Mañana: De ocho treinta a trece treinta horas.

Tarde: De catorce treinta a diecisiete treinta horas.

Viernes: De ocho treinta a catorce horas.

Península:

Se establece como único horario de trabajo, el que abarca al período comprendido entre las nueve y las diecisiete cuarenta y cinco horas, de lunes a jueves, y de ocho a catorce treinta, los viernes.

Al objeto de realizar la comida principal, se establecerán turnos por sección de una hora de duración. El primer turno realizará su comida entre las trece treinta y las catorce treinta horas y el segundo lo hará entre las catorce treinta y las quince treinta horas, siendo ésta la única interrupción de la jornada a lo largo del día.

En el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, el horario de oficina para todo el personal se iniciará a las ocho horas y finalizará a las quince horas en forma continua.

2. Departamento de Ventas y Logística: Se ajustará al más efectivo horario comercial, de acuerdo con lo vigente hasta la fecha, respetando la jornada de 37,5 horas.

En el caso de Logística en Canarias se negociará por los empleados el más efectivo horario respetando la jornada establecida de 37,5 horas.

Artículo 34. *Festivos.*

Anualmente, y al margen de las festividades que con carácter general se especifiquen en los calendarios laborales, se conceden dos días festivos adicionales retribuidos. La fecha de su disfrute se fijará en cada centro de trabajo por acuerdo entre la Dirección y los Comités de empresa o Delegados de personal. Igualmente se considerarán jornadas festivas los días 24 y 31 de diciembre. El día 5 de enero concluye la jornada a las catorce horas para todo el personal.

Artículo 35. *Licencias y permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, únicamente podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- Quince días en caso de contraer matrimonio.
- Tres días, de los cuales al menos dos serán laborables, en caso de nacimiento de hijos.
- Por fallecimiento o enfermedad grave de familiares, tendrá derecho a los días naturales que a continuación se detallan:

Parentesco	Fallecimiento		Enfermedad grave	
	Consanguinidad	Afinidad	Consanguinidad	Afinidad
Cónyuge	—	6	—	5
Padres	6	2	5	2
Hijos	6	2	5	2
Abuelos	2	2	2	2
Hermanos	3	2	2	2
Nietos	2	2	2	2

d) En el caso de que un hijo o hermano de trabajador de la compañía contrajese matrimonio en un día laborable, éste tendrá derecho a disfrutar de ese día de permiso. Este mismo derecho podrá ejercerlo en el supuesto de matrimonio del padre o de la madre.

e) En caso de fallecimiento de tíos, primos carnales y sobrinos tanto naturales como políticos, el trabajador tendrá derecho a tiempo indispensable para la asistencia al sepelio. En el supuesto de tíos y sobrinos carnales, se podrá disponer del día completo.

f) Con el fin de asistir al entierro de un trabajador o de su cónyuge, padres o hijos, se constituirá una comisión compuesta por trabajadores de la misma dependencia del afectado, siempre que el sepelio tenga lugar dentro de los límites de la provincia en la que radique el centro de trabajo y durante la jornada laboral.

Integrarán dicha comisión cinco trabajadores, al margen de la representación de la empresa, en caso de fallecimiento de personal de la empresa, y tres, en el de los familiares indicados. Los miembros de tales comisiones no sufrirán descuento alguno en sus emolumentos por asistencia al sepelio.

g) Un día por traslado del domicilio habitual.

h) El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo durante un período máximo de doce días, percibiendo en dicho tiempo el 75 por 100 de su salario base, en los casos comprobados de

enfermedad grave e intervención quirúrgica de cónyuge, descendientes o ascendientes del trabajador, y cuando éste sea la única persona que puede atender a ese familiar. A este derecho podrán acogerse las trabajadoras durante las dos semanas siguientes a su permiso de maternidad.

i) En caso de necesidad debidamente justificada y apreciada por la empresa, el trabajador podrá solicitar, sin derecho a remuneración alguna, quince días naturales de licencia al año.

j) En el supuesto de exámenes académicos, se concederá un máximo de tres días de permiso retribuido del total de los necesarios.

Las situaciones no contempladas en este artículo, serán tratadas de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. No serán consideradas como causas de despido las faltas de asistencia al trabajo por causa de detención policial o prisión preventiva, hasta tanto no exista sentencia firme condenatoria.

Para el inicio del cómputo de días de permiso, se partirá de la fecha del hecho causante, computándose como día completo de permiso los casos de haber trabajado menos de media jornada.

Artículo 36. *Vacaciones.*

El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho al disfrute ininterrumpido de un mínimo de treinta días naturales o veintiuno laborables de vacaciones retribuidas.

A efectos de liquidaciones y para el personal de nuevo ingreso, el período de devengo de las vacaciones anuales es el que media entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del siguiente año. Por lo tanto, el personal que ingresare en la empresa con posterioridad al 1 de enero disfrutará la parte proporcional del tiempo de vacaciones.

De acuerdo con la legislación vigente, las fechas de vacaciones se darán a conocer con dos meses de antelación.

El disfrute de las vacaciones se realizará, salvo en el caso del personal de Ventas, en los meses de julio, agosto o septiembre de cada año.

El cuadro de vacaciones del personal de Ventas se estudiará entre los propios trabajadores en colaboración con los Gerentes de Ventas, primando para este objetivo el desenvolvimiento normal de las funciones de cada zona o departamento. Dicho personal podrá disponer de hasta tres semanas continuadas en los meses de julio y agosto.

Se establecen supuestos de interrupción de vacaciones cuando existan enfermedades graves debidamente acreditadas, intervenciones quirúrgicas o internamientos en centros hospitalarios. Este derecho queda limitado a un número máximo de cinco trabajadores.

El permiso por maternidad no será impedimento para que la trabajadora disfrute completamente sus vacaciones legales.

Artículo 37. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. Excedencia voluntaria: La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores en los siguientes supuestos:

- Los previstos en la normativa en vigor.
- Excedencia con reserva del puesto de trabajo. El personal podrá solicitar excedencia voluntaria por un período de seis meses, con derecho a la reserva de su plaza, para ello el interesado ha de llevar como mínimo un año al servicio de la empresa.

Este derecho queda limitado a que no sea ejercido a la vez por más del cinco por ciento de la plantilla, o de la categoría profesional del solicitante. En todo caso, se respetará el derecho del disfrute a la excedencia para al menos un trabajador por categoría, siempre que no se supere la cifra global del cinco por ciento de la plantilla.

c) Excedencias por un período superior a seis meses. En este último supuesto, se concederán por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá volver a ser ejercitado por el mismo trabajador, si han transcurrido al menos cuatro años desde el final de la anterior excedencia y sólo se podrá solicitar si el trabajador tiene al menos un año de antigüedad en la empresa.

2. Excedencia forzosa: Darán lugar al derecho a disfrutar de excedencia forzosa las situaciones siguientes:

- Las previstas en la normativa en vigor.
- El trabajador que lleve en activo más de un año en la empresa y que no pudiera seguir desempeñando su trabajo por causa de pérdida temporal del carnet de conducir, que no derive de conducción temeraria acreditada en sentencia firme, pasará a situación de excedencia, con una póliza del correspondiente seguro, que le garantice el equivalente al salario

mínimo interprofesional vigente en el momento de la situación de excedencia, con reserva del puesto de trabajo. En tales casos y para evitar la excedencia, la empresa podrá darle opción para desempeñar, mientras dure la suspensión, otro trabajo, en cuyo caso percibiría la retribución del nuevo puesto. Caso de optar por la excedencia, no se le computará el tiempo que dure la misma, a efectos de antigüedad.

e) Maternidad: Por este concepto el trabajador, en su caso, podrá disponer de hasta dos años de excedencia desde la finalización del permiso por maternidad.

Artículo 38. *Prendas de trabajo.*

La empresa dotará anualmente a los trabajadores del equipo de Ventas de Canarias que realicen sus funciones en el exterior, de: Cinco camisas, dos pantalones, dos pares de zapatos, una chaquetilla.

Al personal que preste su servicio en almacenes se le dotará igualmente de ropa de trabajo apropiada a sus funciones.

En estos casos, la uniformidad en el trabajo es de uso obligatorio.

La empresa dotará al personal de las prendas de seguridad exigidas por la vigente normativa (protectores acústicos, gafas, guantes, calzado, etcétera), estando obligado el personal a su uso en las zonas o tareas preceptivas.

La fecha de entrega de la uniformidad será en el mes de marzo de cada año.

CAPÍTULO VII

Salud y medio ambiente laboral

Artículo 39. *Seguridad e higiene en el trabajo (salud laboral).*

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, independientemente del cumplimiento de la normativa en vigor, se comprometen a velar por la salud laboral de los trabajadores, por el medio ambiente laboral y la mejora de las condiciones laborales, realizando para ello las siguientes acciones:

Promover cuantas medidas se consideren tendentes a mejorar la situación de la empresa en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc.

Reforzar los medios de formación específica en la materia, tanto de los trabajadores, como de sus representantes.

Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que permitan desarrollar con una mayor eficacia la seguridad y salud laboral en la empresa.

Estudiar y acordar mecanismos oportunos de coordinación en materia de siniestralidad laboral.

Implantar en la empresa las innovaciones legales que pudieran producirse en materia de seguridad y salud laboral.

Artículo 40. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

Existe un Comité de Seguridad y Salud Laboral que reunirá como mínimo lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento que posteriormente la desarrolla.

Artículo 41. *Revisión médica.*

Los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual a cargo de los Servicios Médicos de la empresa, la Mutua Patronal o Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Se establece el derecho individual de cada trabajador de conocer los resultados de su revisión médica con lenguaje claro e inteligible, garantizándosele la confidencialidad de sus datos sanitarios y el derecho a la intimidad y no discriminación.

CAPÍTULO VIII

Previsión social

Artículo 42. *Jubilación forzosa.*

Como medida de política de empleo, la edad de jubilación forzosa en «BAT España, Sociedad Anónima», es la de sesenta y cinco años. En el

caso de empleados con cotización anterior a 1967 será la de sesenta y dos años.

En ambos casos siempre y cuando el trabajador reúna los requisitos necesarios para acceder a la pensión de jubilación.

Las vacantes que se produzcan como consecuencia de este artículo serán cubiertas por nuevas contrataciones.

La empresa dispone de un plan de empleo cuyo reglamento y normas están reguladas por las especificaciones inscritas en el Registro.

Se adjunta como anexo los derechos por servicios pasados reconocidos.

Artículo 43. *Incapacidad temporal.*

En los procesos de incapacidad transitoria que originen la baja del trabajador, la empresa complementará a su cargo la asistencia en metálico de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario que tenga asignado, y excluyendo del complemento los conceptos variables debidos a calidad o cantidad de trabajo.

En los casos de enfermedad grave reconocida o intervención quirúrgica con hospitalización, que origine la baja laboral por incapacidad transitoria, la empresa complementará hasta el 100 por 100 el promedio de las comisiones reales devengadas por el personal del Departamento de Ventas en los tres meses anteriores al hecho causante de la baja.

Artículo 44. *Complemento de viudedad.*

Cuando un trabajador de «BAT España, Sociedad Anónima», fallezca dejando viuda/o que perciba pensión de viudedad de la Seguridad Social, la empresa concederá a aquel un complemento equivalente al 10 por 100 de la pensión que le corresponda por la Seguridad Social.

Artículo 45. *Complemento de orfandad.*

Cuando un trabajador de «BAT España, Sociedad Anónima», fallezca dejando hijos que sean perceptores de la pensión de orfandad de la Seguridad Social, la empresa concederá a cada hijo un complemento del 10 por 100 calculado igualmente sobre la pensión concedida por la Seguridad Social.

Este complemento quedará limitado hasta la mayoría de edad de los beneficiarios.

Artículo 46. *Seguro de vida y accidentes.*

Durante la vigencia del presente Convenio, las indemnizaciones amparadas por estos seguros, serán para todos los trabajadores:

- Muerte natural: 3.000.000 de pesetas.
- Muerte por accidente: 6.000.000 de pesetas.
- Invalidez permanente, total y absoluta: 3.000.000 de pesetas.
- El mismo concepto anterior, por accidente laboral: 6.000.000 de pesetas.
- Muerte por accidente de circulación excluidas las motocicletas, salvo que en su trabajo utilice este medio: 9.000.000 de pesetas.
- Invalidez total y absoluta para su profesión habitual: 3.000.000 de pesetas.

El abono de las cantidades establecidas en la póliza de seguro de vida, accidente o invalidez, se realizará en un plazo no superior a dos meses después de completar la documentación pertinente que deba adjuntarse a la solicitud por los beneficiarios.

Artículo 47. *Seguro médico.*

La compañía contratará un seguro médico privado para toda su plantilla con al menos tres meses de antigüedad en la misma.

El personal de nuevo ingreso causará alta en dicho seguro transcurridos tres meses desde su incorporación.

CAPÍTULO IX

Mejoras sociales

Artículo 48. *Ayuda de estudios.*

Tiene por objeto colaborar con los trabajadores en parte de la cuantía de los gastos de enseñanza para sí o para sus familiares en relación con los cuales tengan una obligación legal o una situación real de dependencia

económica, y que estén cursando estudios oficialmente reconocidos, atendiendo a un principio de universalidad.

Una comisión mixta definirá el Reglamento que se aplique cada año y el valor del fondo para el presente año se establece en 1.250 pesetas con un máximo total de 1.300.000 pesetas.

Artículo 49. *Fondo de anticipos reintegrables.*

Al objeto de ayudar a los trabajadores de la empresa, se establece un fondo de anticipos con una dotación máxima de 5.000.000 de pesetas.

La autorización de anticipos relativos a este fondo será propuesta por el Comité de empresa y refrendada por la Dirección de la misma en su caso.

Artículo 50. *Adelantos sobre pagas extraordinarias.*

Los trabajadores podrán solicitar adelantos con cargo a las pagas extraordinarias de acuerdo con las siguientes normas:

a) Los adelantos, que únicamente se concederán sobre la paga de percepción inmediata, no excederán del 90 por 100 del importe neto de la misma en cada caso.

b) Las solicitudes se harán efectivas los días 20 de los meses primero y segundo de cada trimestre natural, debiendo ser formuladas con al menos dos días naturales de antelación sobre dichas fechas.

Artículo 51. *Ayudas a minusválidos.*

Se establecen ayudas para los trabajadores que acrediten tener esposa o hijos con minusvalías reconocidas por la Seguridad Social por un máximo de 18.000 pesetas por beneficiario y mes sin que se pueda sobrepasar en su totalidad la cantidad de 860.000 pesetas anuales para toda la plantilla.

Artículo 52. *Ayudas sociales.*

Se establecen las siguientes prestaciones económicas en pago único en concepto de ayuda de carácter social:

a) Nacimientos: En los casos de nacimiento de hijos, se establece una ayuda económica por un importe de 20.140 pesetas por cada hijo.

b) Nupcialidad: Por contraer matrimonio, se establece una ayuda de 48.620 pesetas para todos los trabajadores con más de un año de continuidad en la empresa.

c) Defunción: El fallecimiento del cónyuge o hijos que dependan económicamente del trabajador, da derecho a la prestación de 31.950 pesetas.

Artículo 53. *Cantina y ayuda a la comida.*

Para el personal afecto a oficinas de «BAT España, Sociedad Anónima», con un horario continuado (una hora de interrupción), como ayuda para la realización de la comida principal fuera del domicilio, se instrumentarán cheques restaurante por un importe diario de 50 pesetas menos del máximo exento fiscalmente por la Ley. Estas cantidades no son ni serán canjeables por dinero y su único destino es subvencionar el gasto que para el empleado supone la comida fuera de su domicilio.

El importe de los cheques nunca superará el precio del menú diario de los restaurantes habitualmente utilizados y que constituyen el referente de los empleados de la compañía.

Artículo 54. *Transporte colectivo.*

Al objeto de compensar a los trabajadores de las islas de Canarias por los gastos de transporte ocasionados entre su domicilio y el lugar del centro de trabajo, se crea un plus de distancia de carácter extrasalarial (no cotizable a la Seguridad Social) de 6.836 pesetas mensuales en 11 pagas.

Artículo 55. *Labores promocionales.*

Habida cuenta de la importancia que tiene para la empresa la promoción y lanzamiento de sus productos y la conveniencia de que todos los trabajadores participen en la misma, la compañía fijará en cada momento las labores que se pondrán a disposición del personal a los efectos de su promoción.

Durante la vigencia del presente Convenio, se prevén acciones promocionales con las siguientes marcas:

En Canarias: «Belmont» y «Lucky Strike».

En Península: «Royal Crown», «Lucky Strike» y «Golden American».

La empresa proporcionará gratuitamente a cada uno de sus trabajadores treinta cajetillas mensuales para la realización de las citadas labores promocionales. En ningún caso estará permitida la venta o comercialización de las labores entregadas.

Artículo 56. *Paquete de Navidad.*

En las fiestas de Navidad, los trabajadores percibirán un paquete conteniendo productos típicos de estas fiestas, de acuerdo con la idiosincrasia de la región. El personal jubilado o que cause baja por invalidez a partir del 1 de septiembre, tendrá derecho a la percepción del paquete de Navidad en el año del hecho causante.

Para participar en la composición y gestión del paquete, se creará una Comisión Paritaria integrada por dos personas en representación del Comité de empresa y dos a la empresa.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 57. *Clases de faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 58. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas en un período de un mes se consideran leves.

2. No cursar con tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del centro o puesto de trabajo sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos de los mismos.

5. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o Jefes.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. La observancia de las normas en materia de seguridad y salud laboral que no entrañen riesgos graves para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

11. La embriaguez ocasional.

Artículo 59. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

2. Ausencia sin causa justificada de dos a tres días, durante un período de treinta días.

3. No prestar la diligencia o la atención debida en el trabajo encomendado, que puedan suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración al trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

4. La simulación de supuestos de incapacidad laboral transitoria o accidente.

5. La inobservancia de las órdenes o incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud laboral, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de medios de seguridad facilitados por la empresa.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgos para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo.

11. Proporcionar datos reservados o información de la empresa o centro de trabajo a personas ajenas sin la debida autorización para ello.

12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

13. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

14. Introducir bebidas alcohólicas y/o estupefacientes en el centro de trabajo.

15. La reincidencia en cualquier falta leve (excluida la de puntualidad), aunque la falta sea de distinta naturaleza dentro de un período de un semestre, habiendo mediado amonestación por escrito.

Artículo 60. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un período de un mes.

2. Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un período de seis meses y de 19 faltas en un período de un año.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos y libros de la empresa o del centro de trabajo.

5. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercute negativamente en el mismo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7. La competencia desleal.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. La imprudencia o negligencia grave, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostenta.

11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12. La desobediencia continuada o persistente.

13. Los actos desarrollados dentro del centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de un semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 61. *Sanciones.*

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

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o amonestación por escrito.
b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones, se tendrá en cuenta: El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta. La categoría profesional del mismo. La repercusión del hecho entre los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 62. *Procedimiento sancionador.*

1. Las faltas graves que hayan de ser objeto de sanción, deberán ser comunicadas al trabajador afectado, a los representantes laborales del centro y a la sección sindical del afectado, en el plazo de diez días laborables, desde que la empresa haya tenido conocimiento de la falta.

2. Las faltas muy graves darán origen en todo caso a la tramitación de expediente contradictorio, para su sanción. En dichos expedientes se establece el plazo de diez días laborables para la comunicación de la falta, cinco días laborables para la formulación de los descargos y el de veinte días laborables para la finalización del expediente.

Durante la tramitación de estos expedientes será preceptiva la comunicación y petición de informe al Comité o Delegados de personal del centro, así como a la sección sindical, en su caso. Dicho informe deberá emitirse en el plazo señalado para el descargo.

Artículo 63. *Liquidación en caso de despido.*

En los casos de despido, la empresa abonará al trabajador, sin exigir renuncia a sus derechos ni saldo, finiquito hasta el 85 por 100 de su liquidación de haberes devengados de inmediato.

CAPÍTULO XI

Aspectos sindicales

Artículo 64. *Permisos para la gestión sindical.*

Además de las horas legalmente reconocidas para la gestión sindical de los representantes de los trabajadores, la empresa seguirá concediendo permiso retribuido para la asistencia de los mismos a las Asambleas y Congresos básicos tanto del sindicato al que pertenezcan como del sector.

Podrán acumularse las horas sindicales por los distintos miembros del Comité de empresa, o Delegados de personal de un mismo sindicato, siempre que se comuniquen a la empresa antes del 30 del mes anterior.

Artículo 65. *Cuotas sindicales.*

Los trabajadores pueden solicitar que les sea descontada de la nómina la cuota sindical que señalen, indicando la cuenta bancaria en la que la empresa habrá de acreditarla, mientras no reciba aviso contrario. La empresa accederá a estas peticiones en todos los casos.

Artículo 66. *Asambleas.*

Anualmente la empresa concederá un máximo de tres asambleas en horas de trabajo, siempre que haya probados motivos para su celebración y en tanto no se supere el tiempo que habitualmente se viene utilizando.

Artículo 67. *Comité Intercentros.*

Al objeto de viabilizar la acción representativa entre los distintos centros de trabajo, se constituye el Comité Intercentros que tiene las funciones propias del Comité de Centro en las negociaciones y problemas de ámbito general de la empresa.

El Comité Intercentros constará de 12 miembros, guardando la proporcionalidad acorde con los resultados electorales globales.

Artículo 68. *Comisión Paritaria.*

Para la vigilancia y cumplimiento del presente Convenio Colectivo, se constituye una Comisión Paritaria, formada por cuatro miembros de cada una de las partes firmantes de este Convenio Colectivo.

Cláusula adicional primera. *Revisión salarial 2000.*

Si el IPC nacional correspondiente al año 2000, superara durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2000 y el 31 de diciembre del mismo año el porcentaje del 2 por 100, se aplicaría, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2000, una revisión salarial del índice resultante del porcentaje que superara dicha cifra del 2 por 100, con repercusión en los conceptos salariales de dicha cuantía correspondiente a la diferencia del citado IPC.

Cláusula adicional segunda. *Revisión salarial 2001.*

Si el IPC nacional correspondiente al año 2001, superara durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2001 y el 31 de diciembre del mismo año el porcentaje del 1,5 por 100, se aplicaría, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2001, una revisión salarial del índice resultante del porcentaje que superara dicha cifra del 1,5 por 100, con repercusión en los conceptos salariales de dicha cuantía correspondiente a la diferencia del citado IPC.

Cláusula adicional tercera. *Antigüedad y dietas.*

Durante la vigencia del presente Convenio, y antes del 31 de julio de 2000, se creará una Comisión que analice y proponga sistemas sustitutorios a los que actualmente están definidos.

La Comisión deberá presentar sus conclusiones al pleno de la Comisión Negociadora antes de la finalización del primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Cláusula adicional cuarta. *Efectividad y atrasos.*

Las nuevas tablas salariales entrarán en vigor en la nómina del mes de junio.

Los atrasos devengados entre enero y mayo se abonarán en el mes de julio.

ANEXO I

Explicación de los niveles retributivos

Nivel	Descripción
1C	Promotor junior.
A	Mozo de Almacén, Auxiliar de Reparto.
B	Telefonista, Auxiliar Administrativo, Chófer, Ordenanza, Almacenero Comercial.
C	Oficial de primera Administrativo, Secretaria, Agente de Merchandising, Programador junior, Promotores Comerciales Península, Jefe de Almacén.
D	Jefe de segunda Administrativo, Secretaria de Dirección, Programador, Operador de Sistemas, Oficial de Caja, Promotor Comercial Península senior.
E	Jefe de primera Administrativo, Analista Programador, Supervisores del Área Comercial no incluidos en el nivel F.
F	Ingenieros, Licenciados, Supervisores de Ventas Canarias, Mandos intermedios primer nivel titulados.
PC	Promotores Comerciales Canarias.

ANEXO II

Tabla salarial 2000

Incremento sobre 1999 2,8 por 100

Nivel	Salario base — Pesetas	Antigüedad (valor trienio) — Pesetas	Bolsa vacaciones — Pesetas
F	4.110.956	141.352	86.866
E	3.615.470	125.643	86.866
D	3.185.559	113.078	86.866
C	2.788.855	102.094	86.866
B	2.511.077	84.810	86.866
A	2.160.000	78.526	86.866
C1	2.126.470	—	86.866
PC	2.814.636	94.230	86.866

Tabla salarial 2001

Nivel	Salario base — Pesetas	Antigüedad (valor trienio) — Pesetas	Bolsa vacaciones — Pesetas
F	4.213.729	144.886	89.038
E	3.705.857	128.784	89.038
D	3.265.198	115.905	89.038
C	2.858.576	104.646	89.038
B	2.573.854	86.930	89.038
A	2.215.000	80.489	89.038
C1	2.179.632	—	89.038
PC	2.885.002	96.585	89.038

Pendiente posible regularización por cláusula de revisión.

ANEXO III

Derechos por servicios pasados a 31 de diciembre de 1992

Código	Tipo	F. nac.	Derechos	Derechos 1998	Derechos 1999	Derechos 2000
3207	vit.	31-8-48	2.888.366	4.334.571	4.637.991	4.962.650
6016	vit.	30-5-49	4.457.181	6.688.892	7.157.114	7.658.112
10028	vit.	29-5-49	6.939.468	10.414.060	11.143.044	11.923.057
20004	rev.	15-1-47	267.367	401.238	429.324	459.377
			14.552.328	21.838.760	23.367.473	25.003.196

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE

18550 *RESOLUCIÓN de 26 de septiembre de 2000, de la Secretaría General de Medio Ambiente, por la que se formula declaración de impacto ambiental sobre el proyecto del dragado del embalse del Azud de Ojós y adecuación ambiental de su entorno, términos municipales de Ojós y Blanca (Murcia).*

El Real Decreto Legislativo 1302/1986, de 28 de junio, de Evaluación de Impacto Ambiental y su Reglamento de ejecución, aprobado por el Real Decreto 1131/1988, de 30 de septiembre, establecen la obligación de formular declaración de impacto ambiental, con carácter previo a la resolución administrativa que se adopte para la realización o, en su caso, autorización de la obra, instalación o actividad de las comprendidas en los anexos a las citadas disposiciones.

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 695/2000, de 12 de mayo, y en el Real Decreto 1415/2000, de 21 de julio, por los que se establece la Estructura Orgánica Básica y la atribución de competencias del Ministerio de Medio Ambiente, corresponde a la Secretaría General de Medio Ambiente la formulación de las declaraciones de impacto ambiental de competencia estatal, reguladas por la legislación vigente.

La Confederación Hidrográfica del Segura remitió, con fecha 26 de febrero de 1999, a la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental la Memoria-resumen del proyecto «Dragado del Embalse del Azud de Ojós y Adecuación Ambiental de su Entorno, términos municipales de Ojós y Blanca (Murcia)».

Recibida la referida Memoria-resumen, la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental estableció a continuación un período de consultas a personas, instituciones y administraciones sobre el impacto ambiental del proyecto.

En virtud de artículo 14 del Real Decreto 1131/1988, con fecha 23 de junio de 1999, la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental