

Los Convenios Colectivos no denunciados en 1999 y por lo tanto prorrogados, les será igualmente de aplicación el presente acuerdo en todo su contenido, salvo lo contemplado en el párrafo anterior.

El resto de temas o materias no reflejadas en el presente acuerdo, y establecidos hasta la vigencia de los Convenios Colectivos, así como los que consistan en acuerdos, pactos o actas, no incluidos en los mismos y vigentes a 31 de diciembre de 1999, las partes acuerdan prorrogarlos manteniendo su contenido en vigor.

Tercero. *Incrementos de Convenio.*—Para el presente año 2000 se acuerda un incremento económico del 3,5 por 100 sobre tablas, valores económicos y retributivos de 1999.

Cuarto. *Efectos.*—El incremento pactado según el punto tercero de este acuerdo será con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2000.

Quinto. *Actualización.*—Se procederá a la actualización y adecuación de fechas, tablas, valores económicos y retributivos de los distintos Convenios, teniendo en cuenta los mismos criterios que en el acuerdo de Negociación Colectiva 98/99.

Con respecto a la prima de productividad, se aplicará el anexo «Prima de productividad» que forma parte de este acuerdo.

Sexto. *Revisión salarial.*—Para evitar desviaciones no deseadas que garanticen este incremento, se procederá a una revisión económica con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2000, en el caso de que el IPC real al 31 de diciembre de 2000 supere el 3 por 100, consistente en la diferencia entre ambos valores, actualizándose tablas, valores económicos y retributivos.

Séptimo. *Externalización de los compromisos de previsión social complementaria.*—Las partes firmantes, conscientes de la obligación de externalización impuesta por las Leyes y Reglamentos vigentes, derivadas de obligaciones legales o contractuales, que la empresa tenga comprometidas en los términos establecidos en el artículo 7 del Real Decreto 1588/1999, acuerdan constituir una Comisión Paritaria que procederá a analizar y valorar, con técnicos actuariales externos de reconocido prestigio, designados por la Comisión, los compromisos de previsión social complementaria existentes en los Convenios Colectivos de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima». El coste del actuario designado correrá a cargo de la empresa. A esta Comisión podrán acudir otros técnicos en la materia en calidad de asesores de las partes

Las partes debidamente legitimadas en prueba de conformidad firman el presente acuerdo en Sevilla a 28 de junio de 2000.

Representación empresarial.—Representación social.

ANEXO

Prima de productividad

Se establece a título experimental una prima de productividad para el año 2000 basada en el incremento de los índices de hectolitros/persona tomando como referencia los valores obtenidos en el año 1999. En todo caso se garantiza un mínimo de 68.500 pesetas para el año 2000 para el Auxiliar de 2.ª Obrero.

Para las restantes categorías laborales se aplicarán los coeficientes de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, incrementándose las cantidades anteriores obtenidas, teniendo como base el auxiliar de 2.ª Obrero, en un 2,5 por 100 por cada año completo de antigüedad en plantilla al 31 de Diciembre y con un tope de veinticuatro años.

Para los diferentes incrementos de la productividad se establece el siguiente cuadro de valores sobre los cuales se regirá la aplicación de la prima sobre la base del Auxiliar de 2.ª Obrero.

Prima de productividad

Año 2000

| Incremento productividad | | Pesetas/prima | Incremento — pesetas/prima | Total — Pesetas/prima |
|--------------------------|----------|---------------|----------------------------------|-----------------------------|
| Hectolitros | Personas | | | |
| — | — | — | — | — |
| 1 a | 100 | 68.500 | 1.235 | 69.735 |
| 101 a | 200 | 68.500 | 2.470 | 70.970 |
| 201 a | 300 | 68.500 | 3.705 | 72.205 |
| 301 a | 400 | 68.500 | 4.940 | 73.440 |
| 401 a | 500 | 68.500 | 6.175 | 74.675 |
| 501 a | 600 | 68.500 | 7.410 | 75.910 |
| 601 a | 700 | 68.500 | 8.645 | 77.145 |

| Incremento productividad | | Pesetas/prima | Incremento — pesetas/prima | Total — Pesetas/prima |
|--------------------------|----------|---------------|----------------------------------|-----------------------------|
| Hectolitros | Personas | | | |
| 701 a | 800 | 68.500 | 9.880 | 78.380 |
| 801 a | 900 | 68.500 | 11.115 | 79.615 |
| 901 a | 1000 | 68.500 | 12.350 | 80.850 |

La prima se calcula mediante la expresión siguiente:

$$\frac{\text{Hectolitros envasados}}{\text{N.º de personas período acumulado año fábrica, excluida Maltería}}$$

Se entiende por número de personas fábrica el comprendido en las Direcciones de Cervecería, Envasado, Ingeniería, Gestión de Calidad, Administración y Personal.

Las modificaciones organizativas que pudieran representar cambio de dependencia de las personas de algunas de las Direcciones anteriormente citadas, no se tendrán en cuenta a efectos del cálculo de la fórmula de productividad.

El importe de la prima se verá corregido en función de las ausencias por enfermedad de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Importe total prima}}{\text{Días laborables anuales}} \times \frac{\text{Días laborables año menos días de ausencia por enfermedad año}}$$

La prima se devengará en el mes de enero de 2001.

19190 *RESOLUCIÓN de 5 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del V Convenio Colectivo de la empresa «BSH Interservice, Sociedad Anónima» (Zona 5-Levante).*

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa «BSH Interservice, Sociedad Anónima» (Zona 5-Levante) (Código de Convenio número 9013001), que fue suscrito con fecha 13 de abril de 2000, de una parte por los designados por la dirección de la empresa para su representación y de otra por los delegados de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 5 de octubre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

«BSH INTERSERVICE SOCIEDAD ANÓNIMA». V CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LEVANTE (ZONA 5)

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito.*

El presente Convenio Colectivo de empresa tendrá los siguientes:

1. **Funcional:** Todos los centros de trabajo que la empresa BSH Interservice tiene establecidos o pueda establecer en el futuro en los centros de trabajo de Valencia, Alicante, Castellón y Murcia o su provincias.

2. **Personal:** El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa, a excepción de los citados en los artículos 2.1.a y 1.c del vigente Estatuto de los Trabajadores y del denominado personal exento cuya relación se incluye en anexo I del Convenio, cuyas condiciones salariales se fijarán individualmente, siéndoles de aplicación a partir de la firma del acta de acuerdos.

3. Temporal: El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de aprobación del texto articulado. En cuanto a los efectos económicos, su vigencia será la del 1 de enero de 2000 concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 2002. Los efectos económicos de las dietas, serán de aplicación a partir de la firma del acta de acuerdos.

Artículo 2. *Prórroga.*

De no mediar denuncia, con los requisitos contenidos en el artículo siguiente, el convenio se entenderá prorrogado, a su término, de año en año, en sus propios términos.

Artículo 3. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio con un mínimo de antelación de tres meses antes de la fecha de terminación de su vigencia, ante la autoridad laboral competente, dando traslado a la otra parte por escrito o de cualquier otra forma fehaciente del escrito o formulación de denuncia.

Una vez denunciado y al término de su vigencia, se seguirá aplicando hasta la negociación y firma del nuevo Convenio.

Artículo 4. *Revisión.*

Durante su vigencia, no se producirán otras revisiones que las previstas y pactadas en el presente texto articulado.

Artículo 5. *Unidad del Convenio.*

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, que forma un todo relacionado e inseparable y a efectos de su correcta aplicación, será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría o condiciones individuales, en su caso.

Si por disposición legal de rango superior, se establecieran condiciones más favorables a las pactadas por cualquier concepto, éstas deberán considerarse globalmente y en cómputo anual, aplicándose las más favorables en cómputo anual y global, si resultasen más beneficiosas para el trabajador.

Artículo 6. *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras, pactos, acuerdos o convenios de rango superior, que conlleven una variación en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o que sean creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, si considerados en su totalidad, superan el nivel de éste, entendiéndose, en caso contrario, absorbidas por las mejoras pactadas en el mismo.

Artículo 7. *Condiciones personales.*

Se respetarán, a título estrictamente individual, las condiciones que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPÍTULO II

Ingresos, períodos de prueba, ascensos y ceses

Artículo 8. *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, si así se hace constar por escrito. Dicho período será variable según los tipos de puestos de trabajo a cubrir, sin que puedan exceder de los siguientes:

Jefes administrativos: Tres meses.
Administrativos: Un mes.
Subalternos: Un mes.
Técnicos reparadores: Un mes.

Lo establecido anteriormente, no será de aplicación en los supuestos de ingresos para cubrir puestos de libre designación de la dirección de la empresa, como son los puestos que impliquen mando o sean de confianza.

Artículo 9. *Ceses voluntarios.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Jefes administrativos: Un mes.
Administrativos: Quince días.
Subalternos: Quince días.
Técnicos: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso antedicho.

Artículo 10. *Clasificación profesional.*

Es función de la dirección de la empresa asignar la categoría profesional que corresponda a cada puesto de trabajo.

La dirección de la empresa procurará, en las categorías de convenio, cubrir las vacantes existentes en base a la promoción interna de los trabajadores existentes en la plantilla.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 11.

La organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, quien la ejercerá a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de la actividad laboral y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes o propias de la actividad de la empresa.

La iniciativa de adopción de los sistemas productivos o de organización de las tareas administrativas, así como de las normas de incentivación de dichos sistemas, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones o departamentos determinados, a centros de trabajo o unidades homogéneas de trabajo que no rompan la unidad del conjunto productivo, debiendo de realizarse de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 12. *Sistemas de primas para técnicos reparadores.*

La representación de la empresa presentó a la representación de los trabajadores un nuevo sistema de primas, con el ánimo de incorporarlo a los convenios existentes en la misma. Por razones de tiempo, no ha sido posible su incorporación pactada, por lo que y a lo largo del presente convenio, las partes firmantes han decidido la adopción del nuevo sistema de primas en base a las siguientes consideraciones:

La retribución de esta prima o variable está más en consonancia con el trabajo realizado por el técnico.

Retribuye mejor el trabajo en garantía.

Minimiza el riesgo de reducción del trabajo en fuera de garantía ya que éste, actualmente tiene:

Menor volumen.

Se va a poner en marcha la garantía de dos años de la Comunidad Económica Europea.

Van a existir determinadas garantías especiales en marcas, gamas, circunscripciones geográficas o puntuales situaciones de ventas.

Se establece en primer lugar la llamada prima de calidad que va a tener su apoyo en el sistema de calidad que la empresa ha llamado Calipso. Este sistema mide, mensualmente, la calidad de determinados capítulos de la empresa, centro por centro de trabajo, con un acumulado de consecución media de empresa y que son los siguientes:

Q de canjes.
Q de satisfacción.
Q de accesibilidad.
Q de emergencias fin de semana.
Q de auditorías.
Q de boletines.
Q de distribución.

La variable consistirá en el 2,5 por 100 de la facturación total del técnico.

La segunda variable, será de de facturación, que se calculará una vez que se haya aplicado el llamado «ajuste por días no trabajados», según la fórmula siguiente:

$$\text{Días no trabajados/Días posibles de trabajo} = \text{Índice}$$

$$\text{Facturación real técnico} \times \text{Índice} = \text{Ajuste de facturación}$$

$$\text{Facturación real} + \text{Ajuste de facturación} = \text{Facturación calculada}$$

La facturación calculada a cada técnico nos da una cifra, siempre en el cómputo mensual, a la que se aplican dos baremos de distinto porcentaje:

Uno, consistente en el de la facturación del técnico en fuera de garantía.
Otro, consistente en el de la facturación del técnico en garantía.

La suma de ambas, constituye la prima o variable de facturación, que se pagará mensualmente, de acuerdo con los porcentajes siguientes:

Porcentaje fuera garantía:

Valencia: 9 por 100.

Alicante: 9 por 100.

Castellón: 7 por 100.

Murcia: 5 por 100.

Porcentaje en garantía:

Valencia: 6 por 100.

Alicante: 6 por 100.

Castellón: 5 por 100.

Murcia: 5 por 100.

Para el año 2000 exclusivamente, en los centros de Valencia y Alicante, los porcentajes de aplicación de facturación, serán para el fuera de garantía, del 10 por 100 y para el garantía, del 6,7 por 100.

La tercera variable es la variable de rentabilidad que sale de la fórmulas siguientes:

Facturación real total \times Porcentaje correspondiente = Variable de rentabilidad, con el siguiente baremo:

Facturación calculada < 90 por 100 media de Delegación = 2 por 100.

Facturación calculada < 95 por 100 media de Delegación = 2,5 por 100.

Facturación calculada < 100 por 100 media de Delegación = 3 por 100.

Facturación calculada < 105 por 100 media de Delegación = 3,5 por 100.

Facturación calculada < 110 por 100 media de Delegación = 4 por 100.

Facturación calculada < 115 por 100 media de Delegación = 4,5 por 100.

Facturación calculada < 120 por 100 media de Delegación = 5 por 100.

Facturación calculada > 120 por 100 media de Delegación = 6 por 100.

Prima de técnicos de taller: Cobrarán esta prima los técnicos, que, habitualmente, realizan su trabajo en el taller o los que, de forma esporádica, presten sus servicios en el mismo. Para cobrar esta prima, estarán al menos un día completo en el taller. La prima será la siguiente:

2,5 por 100 en concepto de variable por Calipso.

En el centro de Valencia, un porcentaje de facturación consistente en el 7 por 100 de su facturación total (fuera de garantía y en garantía).

En el supuesto de que se dieran estas circunstancias en otro centro de la zona, se aplicaría el mismo porcentaje de Calipso y se aplicaría un porcentaje que determinaría la empresa.

Se podrá realizar una revisión del sistema de primas que se acepta, siempre que se detecten variaciones sustanciales a finales del año 2000.

CAPÍTULO IV

Artículo 13. *Jornada y horarios.*

Se establece para los años 2000, 2001 y 2002 una jornada de 1.766 horas anuales efectivas de trabajo.

Artículo 13 bis. *Guardias de emergencia.*

El servicio de emergencias de fin de semana, fue establecido con objeto de atender las necesidades de los usuarios en fin de semana, mediante la existencia de un técnico que provisto de un móvil atiende las llamadas de los clientes durante el sábado en jornada normal y el domingo y días festivos hasta las catorce horas. El técnico podrá establecer si el aviso que se produce es o no una emergencia y así, realizará el aviso o concertará una cita para hacer el aviso el lunes o el primer día laborable de trabajo.

A tal efecto, se establece una prima consistente en el pago, durante los años 2000 y 2001 de la cantidad de 4.500 pesetas netas por día de guardia y que ascenderá a 5.000 pesetas netas en el año 2002.

Este servicio es obligatorio y forma parte de las obligaciones del técnico. La forma de designación del técnico de emergencias en fin de semana, será responsabilidad de cada Jefe de Servicio quien dará en cada momento las instrucciones y las facilidades necesarias para que este servicio funcione de la manera más conveniente para los intereses de la empresa.

CAPÍTULO V

Artículo 14. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones que se fijarán anualmente en el calendario laboral, que será confeccionado en los tres primeros meses del año.

En cualquier caso, el derecho a su disfrute se extinguirá el 31 de diciembre del año de que se trate, disfrutándose proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa.

La empresa podrá designar libremente, en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de mayo de cada año, hasta un máximo del 33 por 100 de la plantilla de cada departamento o centro de trabajo. Los trabajadores que se vean afectados por esta designación, podrán escoger, con prioridad sobre el resto de la plantilla, los días pendientes de vacaciones de tal modo que a cada trabajador le corresponda como máximo, quince días de vacaciones en el período 1 de enero a 31 de mayo, una vez cada tres años, respetándose otros acuerdos en función de las necesidades de atención a los clientes.

Artículo 15. *Permisos y licencias.*

El trabajador, siempre y cuando avise a la empresa con la antelación posible y con causa justificada, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los supuestos contemplados en anexo al Convenio.

La prima de los técnicos, en los supuestos anteriores, se retribuirá a la media del mes anterior al disfrute del permiso, si éste fuera retribuido.

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

Como norma general, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

No obstante, las horas extraordinarias, por su propia naturaleza, son voluntarias, requiriéndose, la autorización previa de la dirección de la empresa, para su realización.

Se exceptúan de las reglas anteriores las horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar o prevenir siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes o graves perjuicios a la actividad de la empresa o a terceros, así como en el supuesto de riesgo de pérdida de materias primas.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 17. *Definiciones salariales.*

Salario base: Es la cantidad mínima garantizada en Convenio y que figura en la primera columna de las tablas salariales.

Plus Contratado: Es la cantidad que para categoría o puesto de trabajo, en su caso, figura en la columna segunda de las tablas salariales, que se percibe por día natural en proporción a las horas trabajadas.

Primas: Para el personal técnico, las primas de incentivos denominadas de calidad, facturación y rentabilidad, se ajustarán al sistema pactado en el capítulo III, tanto en las exigencias para alcanzar los mínimos, que dan derecho a su percepción, como al importe pactado para cada una de ellas.

Artículo 18. *Incrementos salariales.*

Para el año 2000, se establece un incremento salarial del 2,5 por 100 sobre las tablas salariales del año anterior. Los valores de las primas se ajustarán a lo pactado en cuanto a sus importes, vigencia de las mismas, etcétera.

Para los años 2001 y 2002 se establece un incremento salarial consistente en el IPC previsto para dichos años más medio punto (0,5 por 100).

Para los tres años de vigencia del presente convenio, se establece cláusula de revisión salarial consistente en la diferencia, si existiera, entre el IPC real y el incremento pactado en este convenio para cada año de vigencia del mismo, diferencia de que se abonaría en todo caso, antes del 31 de marzo de los años 2001, 2002 y 2003, respectivamente.

Para el personal denominado indirecto, que no tenga establecida prima o variable, se establece una variable consistente en lo siguiente:

La variable se repartirá entre todos los afectados, de forma lineal. Se establece por cada centro de trabajo.

Será del 1,5 por 100 del salario medio de dicho personal, siempre que se alcance el objetivo del 90 por 100 en la consecución de los parámetros del Calipso. Si la consecución es distinta al 90 por 100, se multiplicará el factor 1,5 por el porcentaje de consecución, determinándose así un porcentaje de pago de esta variable superior o inferior a dicha consecución.

El pago se realizará semestralmente, una vez conocidos los datos de consecución de dicho sistema. Con el pago del segundo semestre, se regularizará su importe con los datos finales del Calipso a 31 de diciembre de cada año.

Para los almaceneros, se establece también una variable consistente en un porcentaje, que puede ser variable en cada centro, en función de las ventas por mostrador del año 1999, pasando la cantidad restante, consecuencia de su prima anterior a este convenio, a la tabla salarial correspondiente a su categoría.

Artículo 19. *Antigüedad.*

Los aumentos periódicos por anualidades o trienios se mantendrán en las personas, cuantías y categorías existentes y que se indican en la tabla salarial, abonándose los mismos, mensualmente, en catorce pagas.

La fecha inicial de su cómputo será la de ingreso en la empresa, devengándose desde primero de enero del año de cumplimiento de la anualidad o trienio respectivo, si su fecha de ingreso es anterior a la del 30 de junio y desde primero de enero del año siguiente, si su fecha de ingreso en la empresa es posterior a dicho 30 de junio.

Artículo 20. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias denominadas de junio y navidad se abonarán cada una de ellas con treinta días de salario base y plus contratado más antigüedad.

La fecha de pago de las mismas serán los días 30 de junio y 16 de diciembre o el día laborable inmediatamente anterior a los señalados.

Artículo 21. *Dietas.*

Para el año 2000, se establecen los valores siguientes:

Desayuno: 250 pesetas.
Comida: 2.200 pesetas.
Cena: 1.500 pesetas.
Alojamiento: 4.300 pesetas.
Total: 8.250 pesetas.

Para los años 2001 Y 2002 se aplicarán a dichos valores los correspondientes a los aumentos de los IPC previstos para dichos años.

Artículo 22. *Liquidación de haberes.*

El pago de los salarios se realizará mediante transferencia bancaria el último día del mes al que correspondan.

Artículo 23. *Prestaciones por I.T.*

El absentismo por enfermedad se calcula por centro de trabajo. En el presente caso, el absentismo se calculará como si existiera un solo centro de trabajo.

Para obtener la mejora de prestación de la Seguridad Social, se mantiene el requisito de que el índice de absentismo global, por centro, no supere el 4 por 100.

Si el índice de absentismo fuese inferior al 4 por 100 se abonará, en caso de enfermedad, el 100 por 100 de la base reguladora resultante, como complemento de empresa por enfermedad durante los primeros quince

días de baja. Si el índice de absentismo superara el 4 por 100, no se abonaría dicho complemento de empresa.

Del decimosexto día de baja en adelante, se abonará el 100% de la base reguladora, sin condicionamiento. La base reguladora del personal técnico en cuanto se refiere a la prima lo será a promedio de la prima alcanzada en los tres últimos meses anteriores a la baja.

CAPÍTULO VII

Prestaciones sociales

Artículo 24. *Seguro colectivo.*

Se mantiene el seguro de vida o por incapacidad permanente absoluta que tiene concertado la empresa con entidad de seguro, de acuerdo con las garantías siguientes:

1. Por muerte natural o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme), el capital asegurado será de 1.640.000 pesetas.

2. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme), derivada de accidente no laboral, el capital asegurado será de 3.938.000 pesetas.

3. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme) derivada de accidente de trabajo, el capital asegurado será de 6.590.000 pesetas.

4. Por muerte derivada de accidente de circulación el capital asegurado será de 10.000.000 de pesetas.

Artículo 25. *Ropa de trabajo.*

Para la previsión de ropa de trabajo a los trabajadores que habitualmente disponen de la misma, se concertará el suministro con una entidad de compra, siendo su uso, obligatorio.

En el supuesto que la prenda sufriera deterioro irreparable, como consecuencia del trabajo, la empresa vendrá obligada a su reposición en el plazo máximo de quince días, estando facultada la empresa para exigir la entrega de las mencionadas prendas.

Artículo 26. *Venta de aparatos.*

El personal de plantilla de la empresa, tendrá derecho a la compra de aparatos nuevos, del catálogo de productos existente, cuya oferta, cuantía, precio, condiciones y plazos de adquisición, serán regulados mediante la emisión de las oportunas normas, que será públicas para conocimiento de la plantilla y para su estricto cumplimiento.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 27. *Régimen de sanciones.*

Es facultad de la empresa la imposición de sanciones. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad se entiende que el inicio y fin de la jornada debe de ser en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar el mismo.

No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de realizar el mismo.

El abandono de servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera causa de accidente para sus compañeros de trabajo, podrá ser considerada como falta grave o muy grave, según los casos.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

No atender al público con la corrección o diligencia debidas.

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

Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Faltas graves:

Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.

Faltar al trabajo de uno a tres días durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tenga que relevarse a un compañero o cuando como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad de estos datos, se considerará como falta muy grave.

Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá considerarse como falta muy grave.

Simular la presencia de otro, firmando o fichando por él, o aceptar que otro lo haga por uno mismo.

La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad con carácter obligatorio.

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

La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Faltas muy graves:

Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses.

Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

El fraude, deslealtad, abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

La condena por delito de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para la empresa desconfianza hacia su autor.

La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole o por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado, toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional, si como consecuencia de la misma, se produjeran graves daños a las personas o a las instalaciones.

Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a extraños a la misma, datos de obligada reserva.

Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa o sean incompatibles con la actividad de la misma.

Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto o consideración a sus jefes o a sus familiares así como a sus compañeros de trabajo y subordinados.

Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

Abandonar el trabajo en puestos de especial responsabilidad, sin previo aviso.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en el período de un trimestre, haya sido sancionada y sea firme la sanción impuesta.

Régimen de sanciones:

La sanción por faltas graves y muy graves requerirá la apertura de expediente disciplinario contradictorio, dándose traslado del pliego de cargos al trabajador, al Comité de empresa o Delegado de personal en su caso, si existieran en el centro de trabajo para que en el plazo máximo de cinco días formule las pertinentes alegaciones en su descargo o defensa,

terminándose el expediente en el plazo de quince días hábiles a partir del término del plazo para alegaciones.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de su imposición.

Sanciones:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

Despido.

Prescripción:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX**Comisión Paritaria****Artículo 28. Comisión Paritaria.**

Se crea la Comisión paritaria del Convenio, como órgano encargado de entender de los conflictos de aplicación, interpretación y vigilancia del mismo, que estará compuesta por dos representantes de la empresa y dos representantes por parte de la representación de los trabajadores, de entre los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, adoptándose los acuerdos por mayoría y teniendo sus resoluciones carácter vinculante.

En los conflictos o reclamaciones derivados de la aplicación o interpretación del contenido de las cláusulas del convenio, será preceptiva la remisión a los mismos, a la Comisión Paritaria que se establece y sólo después de su resolución, si ésta fuera de desacuerdo, quedará expedita la reclamación en vía jurisdiccional.

Cualquiera de las partes podrá convocar, por escrito razonado detallado, sobre las cuestiones objeto de la reunión, a la otra parte, con una antelación mínima de quince días hábiles. El lugar de celebración de las reuniones será el del lugar de las reuniones del Convenio.

CAPÍTULO X**Sindical****Artículo 29. Derechos sindicales.**

Las partes firmantes del presente Convenio se someten en cuanto a los llamados derechos sindicales, a las prescripciones contenidas en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, aprobatoria del Estatuto de los Trabajadores y sus modificaciones posteriores de la Ley 11/1994, así como a la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, y disposiciones concordantes o/y complementarias.

Artículo 30. Cuota sindical.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical, en nómina, siempre que así sea solicitado por el sindicato correspondiente, con la previa conformidad escrita del trabajador afiliado al mismo.

CAPÍTULO XI**Formación****Artículo 31. Formación.**

En las horas de formación impartidas por la empresa, un porcentaje del 30 por 100 de las mismas, serán por cuenta del trabajador, en cuanto a las horas que excedan de la jornada laboral.

ANEXO I

Personal exento

Director regional.
 Jefe de formación e inspección.
 Jefe de servicio.
 Jefe administrativo.
 Encargado.
 Jefe de equipo.
 Recepcionista con idiomas.

ANEXO II

| Permisos retribuidos | Número días permiso | Documentos para su abono |
|--|--|---|
| Fallecimiento: | | |
| Padres, cónyuges o hijos. | Cuatro laborables. Seis naturales (con desplazamiento). | Certificado médico o fotocopia partida de defunción. |
| Padres políticos, hermanos y abuelos. | Tres laborables. Cinco naturales (con desplazamiento). | |
| Hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos. | Dos laborables. | |
| Enfermedad grave: | | |
| Padres, cónyuges e hijos. | Tres laborables. Cinco naturales (con desplazamiento). | Certificado médico que acredite gravedad y número de días. |
| Padres políticos, hijos políticos, nietos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanas políticas. | Dos laborables. Cuatro naturales (con desplazamiento). | |
| Alumbramiento esposa. | Dos laborables. Cuatro naturales (con desplazamiento). | Libro de familia o asimilado. |
| Matrimonio empleados. | Catorce laborables. | Documento de matrimonio. Permiso de ausencia. |
| Matrimonios: | | |
| Hijos, hermanos, hermanas políticos y padres. | Un día natural. | Permiso del superior. Permiso de ausencia. Documento de matrimonio. |

| Permisos retribuidos | Número días permiso | Documentos para su abono |
|---|--|--|
| Asistencia a consulta médica: | Tiempo necesario (16 horas año), excluido tiempo de llegar a acceso a transporte urbano. | Justificante del médico. Permiso de salida. Permiso de ausencia. |
| Especialista. Médico de cabecera. | | |
| Salida de trabajadores enfermos en jornada laboral. | Resto horas jornada. | |
| Ingreso directo o llamadas urgentes por ingreso de familiares directos en urgencia. | Resto horas jornada/un día natural. | Documento ingreso o asistencia en urgencias. |
| Cumplimiento de deber inexcusable, público y personal. | Tiempo indispensable. | Documento oficial. |
| Traslado domicilio habitual. | Un día laborable. | Documento municipal. Permiso ausencia. |
| Lactancia. | Una hora o reducción media hora jornada hasta nueve meses hijo. | Solicitud escrita. |
| Exámenes eliminatorios de estudios del Ministerio de Educación y asimilados. | Ochenta horas año. | Justificante centro o profesor. Dos horas antes examen y una hora después. |
| Operaciones de familiares: | | |
| Padres, cónyuges, hijos, hermanos. | Un día natural. | Certificado hospital. |
| Anestesia general: Padres, cónyuges, hijos, hermanos. | Dos días naturales. | Certificado hospital. |
| Gravedad manifiesta en postoperatorio. | Un día natural. | Certificado hospital indicando gravedad. |

1. Para justificar los parentescos de familiares afines, deberán constar claramente el parentesco con el trabajador.

2. Las jornadas laborales se computarán como días de permiso, si cuando se inicia el permiso, éste supera el 50 por 100 de la jornada de trabajo. El resto de las horas se considerarán absorbidas y, en su defecto, retribuidas.

3. Los días a computar cuando éstos sean laborables. Lo serán todos los días excepto los domingos, festivos y puentes, si existieran de manera oficial.

Tabla salarial 2000. Zona 5

| Categorías | S. base — Pesetas | P. Contratado — Pesetas | Importe mes — Pesetas | Paga extra — Pesetas | S. bruto anual — Pesetas | Antigüedad — Pesetas |
|--|-------------------------|-------------------------------|-----------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------|
| Técnico reparador | 97.435 | 37.965 | 135.400 | 135.400 | 1.895.600 | 1.571 |
| Almacenero 1. ^a | 95.824 | 103.817 | 199.641 | 199.641 | 2.794.974 | 1.571 |
| Almacenero 2. ^a | 92.189 | 75.824 | 168.013 | 168.013 | 2.352.182 | 1.571 |
| Mozo almacén | 88.379 | 70.324 | 158.703 | 158.703 | 2.221.842 | 1.571 |
| Telefonista | 83.096 | 56.710 | 139.806 | 139.806 | 1.957.284 | 1.571 |
| Oficial 1. ^a administrativo | 103.125 | 64.243 | 167.368 | 167.368 | 2.343.152 | 1.571 |
| Oficial 2. ^a administrativo | 98.192 | 53.691 | 151.883 | 151.883 | 2.126.362 | 1.571 |
| Auxiliar administrativo A | 97.598 | 52.870 | 150.468 | 150.468 | 2.106.552 | 1.571 |
| Auxiliar administrativo B | 99.009 | 44.207 | 143.216 | 143.216 | 2.005.024 | 1.571 |
| Promotor/a | 83.096 | 56.710 | 139.806 | 139.806 | 1.957.284 | 1.571 |