

Con respecto a las aproximaciones señaladas para los números anterior y posterior de los premios primero y segundo, se entenderá que si saliese premiado, en cualquiera de ellos, el número 00000, su anterior es el 99999 y el siguiente el 00001. Asimismo, si el agraciado fuese el 99999, su anterior es el 99998 y el 00000 será el siguiente.

Para la aplicación de los premios de centena se entenderá que si cualquiera de los premios primero o segundo correspondiera, por ejemplo, al número 25, se considerarán agraciados los 99 números restantes de la misma, es decir, desde el 00 al 24 y desde el 26 al 99.

Tendrán derecho a premio de 125.000 pesetas (751,27 euros) los billetes cuyas cuatro últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del número que obtenga el premio primero; a premio de 50.000 pesetas (300,51 euros) los billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del número que obtenga el primer premio; a premio de 25.000 pesetas (150,25 euros) aquellos billetes cuyas dos últimas cifras coincidan en orden y numeración con las del que obtenga dicho primer premio, y, finalmente, tendrán derecho al reintegro de su precio cada uno de los billetes cuya cifra final sea igual a la última cifra del número agraciado con el repetido primer premio.

De los premios de centenas, terminaciones y reintegro ha de entenderse que quedan exceptuados los números de los que, respectivamente, se derivan, agraciados con los premios primero y segundo.

Asimismo, tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra coincida con las que se obtengan en las dos extracciones especiales, que se realizarán del bombo de las unidades.

Premio especial al décimo

Para proceder a la adjudicación del premio especial a la fracción, se extraerá simultáneamente una bola de dos de los bombos del sorteo, que determinarán, respectivamente, la fracción agraciada y la serie a que corresponde.

Ha de tenerse en cuenta que si la bola representativa de la fracción fuera el 0, se entenderá que corresponde a la 10.^a

Este premio especial al décimo de 195.000.000 de pesetas (1.171.973,60 euros) para una sola fracción de uno de los seis billetes agraciados con el primer premio será adjudicado a continuación de determinarse el primer premio.

El sorteo se efectuará con las solemnidades previstas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo. Dicho sorteo especial quedará aplazado si en el momento de la celebración del que se anuncia se desconocen los establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos, y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Efectuado el sorteo, se expondrán al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

Pago de premios

Los premios inferiores a 5.000.000 de pesetas (30.050,61 euros) por billete podrán cobrarse en cualquier Administración de Loterías.

Los iguales o superiores a dicha cifra se cobrarán, necesariamente, a través de las oficinas bancarias autorizadas, directamente por el interesado o a través de Bancos o Cajas de Ahorros, y en presencia del Administrador expendedor del billete premiado.

Los premios serán hechos efectivos en cuanto sea conocido el resultado del sorteo a que correspondan y sin más demora que la precisa para practicar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la Administración pagadora existan disponibles.

Madrid, 18 de noviembre de 2000.—El Director general, Luis Perezagua Clamagirand.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

21485 *ORDEN de 7 de noviembre de 2000 por la que se autoriza la iniciación de diversas enseñanzas en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).*

Vista la solicitud de la Universidad Nacional de Educación a Distancia de autorización para iniciar las enseñanzas aprobadas por el Real Decre-

to 1414/2000, de 21 de julio, a partir del curso 2001-2002, y teniendo en cuenta los medios materiales y personales con que cuenta la citada Universidad, así como lo establecido en las disposiciones adicionales del citado Real Decreto,

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Autorizar la iniciación en la Universidad Nacional de Educación a Distancia de las enseñanzas conducentes a la obtención de los títulos de Licenciado en Filología Inglesa, de la Facultad de Filología; de Licenciado en Psicopedagogía y de Diplomado en Educación Social, de la Facultad de Educación y de Diplomado en Turismo, de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, con efectos del curso académico 2001-2002, una vez homologados los correspondientes planes de estudios.

Segundo.—Por la Dirección General de Universidades se adoptarán las medidas pertinentes para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Orden.

Madrid, 7 de noviembre de 2000.

DEL CASTILLO VERA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Educación y Universidades.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

21486 *RESOLUCIÓN de 9 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de las empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de las empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías (código de Convenio número 9903685), que fue suscrito con fecha 25 de septiembre de 2000, de una parte, por la Federación de Perfumistas y Drogueros de España, en representación de las empresas del sector y, de otra, por las Centrales Sindicales FETCHTJ-UGT y FECOHT-CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, 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, 9 de octubre de 2000.—La Directora general (por ausencia, artículo 17 de la Ley 30/1992 y disposición adicional tercera del Real Decreto 1888/1996, en relación con el Real Decreto 140/1997), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LAS EMPRESAS MINORISTAS DE DROGUERÍAS, HERBORISTERÍAS, ORTOPEDIAS Y PERFUMERÍAS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio establece las condiciones de las relaciones de trabajo entre las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, perfumerías y ortopedias, que venían rigiéndose por lo dispuesto en la extinta Ordenanza de Trabajo en el Comercio, y los trabajadores encuadrados en la misma.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente Convenio, regirán para todas las provincias del territorio nacional. Se exceptúan aquellas que tuvieran Convenio único de Comercio, anteriores al presente Convenio.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Estarán afectas por las presentes condiciones de trabajo las empresas y trabajadores comprendidos en el artículo 1.º, siempre que su actividad sea la específica en dicho artículo.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero del 2000. La vigencia del mismo será hasta el 31 de diciembre del 2003, renovándose por períodos anuales si no fuera denunciado de acuerdo con las normas legales o reglamentarias.

Denuncia: Estarán legitimados para formularla las mismas representaciones que lo estén para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores, y deberá comunicarlo a la otra parte por correo certificado, con acuse de recibo, y con un mes de anticipación a su terminación. Esta comunicación deberá dirigirse al domicilio de la Comisión Mixta interpretadora del Convenio, en Madrid, calle de La Paz, 13, 3.º

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en las distintas empresas, que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Artículo 6. *Indivisibilidad.*

Este Convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, razón por la cual será considerado nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que no fuese aprobado íntegramente.

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

Serán compensables y absorbibles todas las cantidades entregadas a cuenta del Convenio por las empresas durante la vigencia del anterior Convenio o norma legal sustitutiva del mismo.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo**

La organización del trabajo en cada una de las empresas es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y a perfeccionar por la práctica debiendo ser consultado los representantes de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología y organización del trabajo.

Artículo 8. *Movilidad geográfica.***Artículo 8.1 Traslados definitivos que exijan cambio de residencia habitual.**

En el supuesto de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa, que exijan un cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Agotados los trámites y plazo legalmente previstos, y una vez que el traslado sea ejecutivo, el trabajador tendrá derecho a la compensación económica por los gastos de desplazamiento del interesado y familiares que convivan, y por tanto tengan que desplazarse, con él y los de transporte de mobiliario, ropa, enseres, etc. Así como los gastos de alojamiento durante el tiempo necesario, con un máximo de un trimestre, hasta instalarse en su nuevo domicilio; o bien, de acuerdo entre las partes, éste último derecho se podrá sustituir por un permiso retribuido de cinco días como mínimo para buscar un nuevo domicilio.

Artículo 8.2 Desplazamientos temporales.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta a la de su domicilio habitual, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En este supuesto, los trabajadores que por necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo distintos del habitual conforme a lo anteriormente contemplado, percibirán en concepto de dietas las cantidades siguientes:

1.600 pesetas, en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio

4.000 pesetas, en el supuesto de realización de las dos comidas del día.

En el supuesto de que fuese necesario pernoctar fuera del domicilio habitual, este se compensará en su totalidad, previa presentación de la factura correspondiente.

Los trabajadores afectados tendrán derecho además a la compensación de los gastos invertidos en la utilización de los medios públicos de transporte para su desplazamiento. Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice medios propios de transporte, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización de su vehículo particular la cantidad de 33 pesetas por kilómetro.

El importe de las dietas y kilometraje será objeto de revisión anual en el mismo porcentaje de incremento experimentado en el convenio para cada año.

Artículo 9. *Traslado de centro.*

La dirección de la empresa, por cuestiones organizativas, técnicas o productivas, podrá:

1. Variar el lugar de prestación de servicios de los trabajadores, en aquellas ciudades en las que exista área metropolitana de influencia y dentro de los límites de la misma.

2. Cambiar a sus trabajadores de centro de trabajo y trasladarlos a otro distinto radicado en la misma localidad o en municipios limítrofes; siempre que los centros, el de origen y destino, no disten más de 15 kilómetros.

En todo caso, y en ambos supuestos la empresa estará obligada a:

a) Cubrir las necesidades necesariamente y en primer lugar mediante traslados voluntarios. Si ello no fuese posible, la empresa comunicará el/los trabajadores trasladados conforme a los siguientes criterios, según del supuesto de que se trate:

Si el traslado se debiese a necesidades meramente coyunturales de un centro, el trabajador se trasladará por el tiempo mínimo imprescindible para cubrir ésta necesidad, sin que sea preciso preavisarlo con antelación. Si el traslado fuese definitivo, se preavisará con siete días de antelación.

b) Efectuado el traslado de un trabajador, éste no podrá ser trasladado nuevamente a otro centro distinto hasta transcurrido, al menos, un año desde el anterior. Salvo en lo previsto en el apartado siguiente.

c) Los trabajadores trasladados, de producirse alguna vacante, tendrán prioridad para retornar a su centro de origen.

d) En todo caso, en el supuesto de que el desplazamiento desde el domicilio habitual del trabajador al nuevo centro de trabajo asignado suponga un mayor coste de locomoción o mayor tiempo invertido en el desplazamiento, la empresa abonará a sus empleados, con las deducciones, que en cada caso correspondan, el coste del transporte por el medio colectivo más razonable desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa.

CAPÍTULO III**Contratación y empleo****Artículo 10. *Empleo.***

Las partes conscientes de la necesidad no solo de mantener sino de incrementar el trabajo estable, acuerdan establecer para todas las empresas afectadas por el presente Convenio y que tengan una plantilla con diez o más trabajadores la obligatoriedad de tener un 75 por 100 de trabajadores con contrato indefinido.

A efectos del seguimiento y control del compromiso adquirido las empresas facilitaran a la representación legal de los trabajadores trimestral relación de altas y bajas así como la copia de los contratos suscritos durante ese período.

El criterio de transformación de contratos temporales a indefinidos será el siguiente:

Mayor antigüedad total en la empresa.

Contrato de mayor duración.

Artículo 11. *Modalidades de contratación.*

La contratación de trabajadores se ajustará las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y las específicas que figuran

en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

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

Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, 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.

Los trabajadores que a partir de la firma del Convenio Colectivo sean empleados por la misma empresa en una o varias modalidades de contratación actualmente en vigor durante un tiempo superior a dos años, dentro de un periodo de cuatro años, pasarán a ser trabajadores fijos de plantilla. Quedan exceptuados de tales medidas los contratos de interinidad.

Artículo 11.1 Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Podrá celebrarse cuando concurren circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que constituyan necesidades empresariales de carácter circunstancial o coyuntural.

Los contratos podrán tener una duración máxima de nueve meses, dentro de un periodo de dieciséis meses. En caso de que se concierte por un tiempo inferior al máximo establecido se podrá prorrogar por una sola vez, sin que la duración total del contrato puede exceder en ningún caso el límite establecido.

Artículo 11.2 Contrato a tiempo parcial.

Se estará a lo dispuesto a Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre.

Se entenderá concertado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de veinte horas a la semana e inferior al 77 por 100 de la jornada de trabajo anual establecida al presente Convenio.

No obstante lo anterior cuando el contrato a tiempo parcial conlleve una jornada inferior diaria a la de los trabajadores a tiempo completo, éste no podrá ser inferior a cuatro horas, debiéndose realizar la prestación del trabajo en jornada continuada.

Artículo 11.3 Contrato para la formación.

Tiene por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de una categoría, que requiere un determinado nivel de cualificación. De acuerdo con la naturaleza de este contrato, por la nula formación teórica para el desarrollo de su cometido, no es susceptible de ser encuadrada en esta figura contractual el grupo profesional I.

Tendrá una duración máxima de dos años.

Los salarios serán del 80 por 100 y 90 por 100 para el primero y el segundo año, del salario del convenio, según su categoría.

Artículo 11.4 Contrato en prácticas.

Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o título oficial reconocido como equivalente, que habilite para el ejercicio profesional.

La duración máxima del contrato será de dos años, la mínima de uno.

La retribución económica será del 80 por 100 para el primer año y el 90 por 100 para el segundo año del salario del puesto de trabajo que se ocupe.

Artículo 12. *Empresas de trabajo temporal.*

No podrá hacerse uso de empresas de trabajo temporal para la cobertura de un puesto de trabajo que haya estado ocupado anteriormente por un contrato en la empresa usuaria mediante la modalidad contractual de eventual por circunstancias de la producción cuando ya se hubiera agotado el plazo máximo de los nueve meses en un período de dieciséis, así mismo tampoco se podrá hacer uso de empresas de trabajo temporal, en el mismo supuesto anterior, cuando este puesto de trabajo hubiera sido ocupado, cualquiera que sea su modalidad contractual, por un período de nueve meses por una o varias ETTs de forma continua o discontinua.

En el supuesto que las empresas usuarias no alcancen el porcentaje de empleo fijo establecido en este Convenio, mientras persista esta situación, no podrán hacer uso de empresas de trabajo temporal. En el supuesto

que las empresas incumplieran este precepto los trabajadores puestos a disposición tendrán el derecho a ser fijos en plantilla de la empresa usuaria.

Los trabajadores de ETT percibirán la retribución total establecida en el presente Convenio para el puesto de trabajo a desarrollar.

Las empresas afectadas por este Convenio no podrán tener un volumen de trabajadores provenientes de ETT superior al 5 por 100 de la plantilla habitual habida el año anterior (tanto fijos como eventuales).

Solo se podrán contratar los servicios de ETT que apliquen a sus trabajadores el Convenio Estatal de ETT vigente en cada momento.

Artículo 13. *Períodos de prueba.*

En las relaciones de trabajo, sea cual sea su tipo, podrá estipularse, en el respectivo contrato, un período de prueba en función del grupo profesional para la que se contrata al trabajador, que en ningún caso excederá del aquí especificado. Dichos períodos serán los que a continuación se especifican:

Grupo IV: Seis meses.

Grupo III: Tres meses.

Grupo II: Dos meses.

Grupo I: Un mes.

En los supuestos de contratación mediante cualquiera de las modalidades de duración determinada, la duración del período de prueba sea proporcional a la duración del contrato. Las sucesivas prórrogas, si las hubiere, no darán lugar a nuevos períodos de prueba.

Las suspensiones del contrato de trabajo que por cualquier causa se produzcan, interrumpirán el cómputo del período de prueba.

El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente al puesto de trabajo para el que se contrato.

Artículo 14. *Ceses y finalización del contrato.*

El trabajador que se proponga cesar voluntariamente en empresa habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho al empresario a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto durante el período de prueba y los contratos de interinidad.

En los casos de que las empresas no renueven los contratos inferiores a 6 meses abonarán a modo de indemnización un día de salario por cada mes trabajado, los contratos superiores no tendrán indemnización.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 15. *Criterios generales.*

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, serán encuadrados en alguno de los grupos profesionales aquí descritos.

Los criterios de definición de los grupos y categorías profesionales se acomodan a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Por acuerdo entre el trabajador y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional correspondiente según lo previsto en el presente Convenio.

Artículo 16. *Sistema de clasificación.*

A los trabajadores afectados por el presente Convenio se les asignará una categoría profesional y se les encuadrará en un determinado grupo profesional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación son prevalentes y define el contenido básico de la prestación laboral.

Los grupos profesionales y las categorías profesionales a los que se refiere el presente Convenio son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

Artículo 17. *Factores de encuadramiento profesional.*

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio al grupo profesional y, por consiguiente, la asignación de una categoría profesional se han ponderado los siguientes factores:

1. Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

2. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

3. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.

4. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

5. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

6. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

Artículo 18. *Clasificación profesional.*

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

Los trabajadores serán asignados a una determinada categoría profesional, según cual haya sido el contenido de la prestación laboral objeto del contrato establecido y el conjunto de funciones y especialidades profesionales que deban desempeñar.

Las categorías profesionales se establecen en relación jerárquica en el oficio o profesión, siendo su retribución la determinada en las tablas salariales.

Artículo 18.1 Grupo profesional I.

Formación teórica básica equivalente como mínimo a graduado escolar o similar. El trabajador realiza tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Reponedor: Es la persona que efectúa los trabajos de colocación, reposición y embalaje de mercancías, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de la misma por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Asimismo, orientará al cliente sobre la ubicación de la mercancía y condiciones generales que le sean solicitadas, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

Personal auxiliar: Es la persona que tiene como misión vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa, hacer recados, recoger y entregar la correspondencia y otros trabajos de índole análoga. También se encuadran el personal que tiene como misión el aseo y limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

Ayudante de venta y servicios: Es la persona que, previa la oportuna formación, realiza bajo la dirección de un superior funciones sencillas dentro de su área, colaborando con las personas afectas en sus distintas especialidades.

Cajero/a: Es la persona que tiene que efectuar los cobros de mercancías o bonos a clientes aplicando cualquier sistema establecido por la empresa. Realiza el conteo.

Auxiliar administrativo: Es la persona que bajo la dependencia de un superior realiza trabajos de carácter administrativo, tales como redacción de correspondencia, gestión de contabilidad.

Ayudante operador: Es la persona que utiliza las operaciones y tareas necesarias para la conversión de soportes de datos.

Artículo 18.2 Grupo profesional II.

Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, BUP o Educación Secundaria Obligatoria.

Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Decorador: Es la persona que, con cierto grado de conocimientos ornamentales interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta, pudiendo realizar por sí mismo los elementos necesarios como pueden ser rótulos, carteles o trabajos semejantes.

Oficial administrativo: Es la persona que de forma cualificada y con iniciativa propia realiza trabajos de carácter administrativo.

Comercial: Es quien, por cuenta de la empresa, realiza, dentro o fuera de sus establecimientos, gestiones, visitas de índole comercial.

Vendedor: Es la persona que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre uno o varios departamentos de venta. Tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada. Realiza el cobro de los artículos cuya venta le está confiada. Cuida del recuento de la mercancía para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como de su etiquetado, orden y adecentamiento.

Repartidor: Es la persona que, además de realizar las tareas de mozo, clasifica las mercancías de acuerdo con sus características.

Ayudante programador: Prepara los datos para pruebas informáticas y supervisa los resultados

Artículo 18.3 Grupo profesional III.

Formación teórica a nivel BUP, FPII. Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Secretario/a: Es la persona que, a las órdenes inmediatas de un superior, realiza funciones de carácter administrativo, despacha la correspondencia, concierne entrevistas, etc.

Oficial: Es la persona que ejecuta con iniciativa propia trabajos que requieren un dominio total del oficio o profesión. Para el desarrollo de su trabajo pueden tener a su cargo ayudantes.

Jefe de equipo: Es la persona que, pudiendo estar a las órdenes de un superior, dirige, organiza y coordina los diferentes trabajos de un equipo, ejerciendo funciones de mando.

Técnico informático: Es la persona que desarrolla un programa, documenta su trabajo y determina la técnica óptima a utilizar. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean aceptados.

Artículo 18.4 Grupo profesional IV.

Formación teórica a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada. Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Jefe de Sección: Es la persona responsable de la dirección de una sección, con mando directo sobre los empleados en la misma.

Técnico analista de sistemas: Es la persona que desarrolla los programas soporte, así como las nuevas técnicas de programación y mantenimiento, optimizando el sistema operativo.

Jefe de unidad: Es la persona responsable de un establecimiento. Efectúa los pedidos y es responsable del correcto funcionamiento del establecimiento, tanto en lo relacionado con las existencias de los productos para la venta como por lo que respecta al buen orden de los mismos, realiza el cuadro horario del personal del centro a su cargo y la apertura y cierre del centro.

Artículo 18.5 Grupo profesional 0.

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Jefe de Sector: Es la persona que dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de la actividad comercial, técnica, administrativa o servicios de varias secciones.

Director: Es la persona que dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma.

Artículo 19. *Adaptación del antiguo sistema de clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional se ajustará al nuevo sistema establecido en el presente acuerdo.

Al objeto de propiciar una mejor adaptación del nuevo sistema de clasificación profesional se aplicará la siguiente equivalencia entre categorías antiguas y nuevas:

Nueva clasificación	Categorías antiguas
<i>Grupo I</i>	
Reponedor	Mozo, Empaquetador/a.
Personal auxiliar	Vigilante, Ordenanza, Portero, Conserje, Ascensorista, Personal de limpieza, Limpiador/a.
Cajero/a autoservicio	Cobrador, Auxiliar de Caja.
Ayudante de venta y servicios ...	Ayudante de Montaje, Ayudante cortador, Ayudante, Reparador/a de medias, Cosedor/a de sacos, Profesional Oficio 3.ª o ayte.
Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo o perforista, Telefonista.
Ayudante operador.	
<i>Grupo II</i>	
Decorador	Rotulista, Escaparartista, Delineante, Dibujante.
Oficial administrativo	Oficial administrativo u operador de máquinas contables, Intérprete, Contable, Contable-cajero o taquimecanógrafo en idioma extranjero.
Comercial	Visitador, Viajante, Corredor de plaza.
Vendedor	Profesional de oficio 2.ª, Dependiente, Dependiente Mayor.
Repartidor	Mozo especializado.
Ayudante programador.	
<i>Grupo III</i>	
Secretario/a	Secretario.
Oficial	Profesional Oficio 1.ª/Maestro zapatero, Cortador.
Jefe de equipo	Jefe de Taller, Encargado de establecimiento, Capataz.
Técnico informático.	
<i>Grupo IV</i>	
Jefe Sección	Jefe de grupo, Jefe de sección mercantil, Jefe de sección administrativa, Jefe de sección servicios.
Técnico analista de sistemas.	
Jefe de unidad	Jefe de sucursal y supermercado, Jefe de almacén.
<i>Grupo 0</i>	
Jefe Sector	Jefe de división, Jefe de Personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Jefe administración, Encargado general.
Director	Director.

Artículo 20. Trabajo de superior categoría.

Si como consecuencia de la organización del trabajo se realizasen funciones de superior categoría por un periodo superior a cuatro meses en un año, el trabajador podrá reclamar el ascenso.

En caso de que se realizasen por un tiempo inferior del mencionado en el párrafo anterior, el trabajador percibirá el salario de la categoría cuyas funciones estaban realizando.

CAPÍTULO V

Jornada

Artículo 21. Distribución de la jornada.

La jornada máxima laboral anual será de mil ochocientas horas de trabajo efectivo.

La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Durante los meses de noviembre y diciembre del año anterior se negociará con la representación legal de los trabajadores y, en su defecto con los trabajadores, el calendario laboral anual. En dicho calendario se pactará con la representación legal de los trabajadores y, si no existiese con los trabajadores, el disfrute de la reducción de la jornada anual en jornadas completas, pudiéndose acumular a las vacaciones.

La jornada ordinaria diaria no podrá exceder de ocho horas, el descanso será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

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

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del periodo de distribución de la jornada anual. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo, se compensarán mediante descanso en el importe de hora y media por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la dirección de la empresa, dentro de los tres meses siguientes a la finalización del cómputo. Las empresas entregarán a la representación legal de los trabajadores la relación nominal de las horas de exceso.

Artículo 22. Inventarios y balances.

Los días de realización de los dos balances o inventarios, deberán realizarse en días laborales, dentro de la jornada habitual de trabajo.

La movilidad geográfica del personal para realización de estas tareas, se pactará de mutuo acuerdo, no existiendo obligación por parte del trabajador al traslado para estas tareas, fuera de su centro habitual de trabajo. En el caso de la movilidad incluyendo el área metropolitana, las dietas que se ocasionen correrán a cargo de la empresa.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

A los efectos del cálculo de las horas extraordinarias la jornada anual será de mil ochocientas horas.

Los recargos aplicables a las horas extraordinarias serán respectivamente, del 75 por 100 en días laborales y 150 por 100 en los festivos.

A efectos del límite de horas extraordinarias, tendrá siempre la consideración de tal el tiempo que, dedicado a las operaciones de cierre, exceda de quince minutos sobre la jornada laboral de cada trabajador. Ello sin perjuicio del abono del total exceso conforme a la legislación vigente.

Previo acuerdo empresa y trabajador se compensarán dichas horas, abonándose con los recargos establecidos en el párrafo segundo o bien con tiempo equivalente de descanso retribuido incrementados al menos en el porcentaje antes indicado.

Durante la vigencia del presente Convenio se tenderá a la reducción de horas extraordinarias con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad.

Artículo 24. Vacaciones.

Las vacaciones consistirán en treinta días naturales ininterrumpidos. Por motivos de organización del trabajo, la empresa podrá fraccionar este período en dos de veintiún y nueve días, respectivamente, debiendo disfrutarse los primeros entre los meses de Junio y Septiembre. Aquellos trabajadores que por las causas reseñadas no puedan disfrutarlos en el período indicado, percibirán una bolsa de 30.000 pesetas.

Si durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador tuviere que ser hospitalizado, dicho período no será computado a efectos de vacaciones, disfrutándose de mutuo acuerdo cuando las necesidades del servicio lo permitan. En este supuesto las empresas no tendrán obligación de abonar la bolsa vacacional.

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en su defecto con los trabajadores, al menos con tres meses de anticipación a la fecha de su disfrute.

Artículo 25. Licencias retribuidas.

El trabajador, con justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir la retribución real, por los motivos y el tiempo siguiente:

1. Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores para obtención del carnet de conducir los permisos retribuidos necesarios para acudir a los exámenes hasta un máximo de tres convocatorias.

2. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

3. Quince días en caso de matrimonio.

4. Tres días en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si se necesita desplazamiento, la licencia será de cuatro días.

5. Un día por traslado del domicilio habitual.

6. Un día por matrimonio de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

7. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de doce años.

8. Dos días al año para atender asuntos particulares.

Todas estas licencias serán de aplicación a las parejas de hecho registradas como tal.

Artículo 26. *Guarda legal.*

Los trabajadores que por razones de guarda legal de acuerdo con el artículo de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, reduzcan su jornada elegirán el horario que más le convengan.

Artículo 27. *Lactancia.*

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones.

La trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora.

CAPÍTULO VI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 28. *Excedencia por maternidad.*

Los trabajadores que soliciten una excedencia por razón de maternidad de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho durante el plazo máximo de tres años a ocupar automáticamente su puesto de trabajo, siempre que lo avise a la empresa treinta días antes, por escrito, a la fecha de su incorporación.

La petición de la excedencia deberá igualmente hacerse por escrito con una antelación, al menos de quince días a la fecha del inicio.

Los escritos tanto de solicitud de excedencia como de incorporación al puesto de trabajo deberán ser contestados igualmente por escrito por la empresa.

Artículo 29. *Excedencia por razón de cargo sindical.*

Todo trabajador en activo que haya sido elegido para un cargo sindical de ámbito comarcal, provincial o superior tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia sindical.

Esta excedencia se prolongará por el tiempo de duración del cargo para el que ha sido elegido y ello con reserva del puesto de trabajo.

El trabajador excedente se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo siempre que lo solicite en los treinta días siguientes a la fecha de cese en el cargo.

Artículo 30. *Excedencia por cuidados de familiares.*

Según la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá

derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 31. *Servicio militar o prestación social sustitutoria.*

El personal comprendido en el presente Convenio tiene derecho a que se le respete el puesto de trabajo durante el tiempo que dure su servicio militar o prestación social sustitutoria y dos meses más.

Asimismo, el personal que lleve dos años prestando servicio al tiempo de ser incorporado al servicio militar o prestación social sustitutoria tiene derecho a percibir como si estuviese presente en el trabajo, el importe de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

CAPÍTULO VII

Salario

Artículo 32. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el salario base y los complementos del mismo.

Artículo 32.1 Salario base.

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador en función a su pertenencia a una de las categorías descritas en el presente Convenio.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo 32.2 Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

Personales: En medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador. Tendrán las mismas características que el salario base, excepto que serán cantidades a título exclusivamente personal. Serán siempre consolidables.

Puesto de trabajo: Son aquellos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y cuya percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Para el personal que esté a disposición de la empresa que no tengan un centro de trabajo fijo, y sus principales tareas sean las de sustituir personal con categoría equivalente a la suya, en función de bajas, o falta de personal por los motivos que fuere. Se crea un plus de disposición, cuantificado en el 15 por 100 sobre el salario base, además de los gastos sobre mayor tiempo invertido.

La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 25 por 100 sobre el salario base de recargo a las horas realizadas entre las veintidós y las seis horas, independientemente del tiempo de trabajo efectuado en dicho periodo.

Complementos por calidad o cantidad del trabajo: Son aquellos que percibe el trabajador por razón de una mayor calidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.

La implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad seguirá los trámites previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. *Tablas de salarios mínimos garantizados por grupos profesionales para el año 2000.*

El salario base anual y por hora durante el año 2000 será el siguiente:

Grupos	Anual — Pesetas	Hora — Pesetas
I	1.268.340	705
II	1.369.800	761
III	1.455.000	808
IV	1.597.740	888
0	1.725.555	959

El salario base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo. Siendo de aplicación, tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio, como a los trabajadores que ingresen o reingresen en la empresa.

El salario del trabajador con contrato para la formación será del 80 y 90 por 100, del salario del Convenio según su categoría, durante el primer y el segundo año respectivamente.

Artículo 34. *Incremento salarial.*

A partir del presente Convenio Colectivo se ha acordado la supresión de las categorías profesionales y su sustitución por grupos profesionales tal y como se establece en el capítulo IV a estos efectos, la supresión de las tablas salariales por categorías se efectuará de la siguiente forma:

1. Las empresas incrementarán los salarios de todos los trabajadores un 3 por 100 según lo acordado, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2000.

2. Una vez incrementados los salarios según se señala en el punto anterior se procederá a la reclasificación de los trabajadores en grupos profesionales. Después de efectuada la clasificación ningún salario podrá ser inferior a lo que se indica en el artículo 33 del presente Convenio, excepto lo establecido en la disposición transitoria primera.

Para los años 2001, 2002 y 2003 la subida salarial será del IPC para el salario base y los complementos, salvo lo dispuesto en la disposición transitoria primera.

Artículo 34.1 Revisión salarial

Los salarios para cada uno de los respectivos años tendrán una revisión salarial en el caso de que anualmente el IPC real oficial supere el incremento aplicado a los mismos, ésta revisión consistirá en aplicar el porcentaje de diferencia entre el IPC real y el IPC previsto, a los salarios vigentes.

Artículo 35. *Antigüedad.*

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan suprimir el complemento personal de antigüedad, recogido en el artículo 12 del anterior Convenio Colectivo.

Los trabajadores que a fecha 1 de enero de 2000 perciban el complemento de antigüedad conforme al sistema que preveía la norma colectiva aplicable para 1996/99, verán sustituido dicho concepto retributivo por un complemento «ad personam», de naturaleza salarial y de carácter no absorbible, ni compensable.

Todos los trabajadores con contrato en vigor a 1 de enero de 2000 que se encuentren en condición de adquirir el derecho de acceder a un nuevo cuatrienio de antigüedad, sin haberlo alcanzado aún, consolidarán la parte proporcional de dicho cuatrienio a la firma del Convenio Colectivo, prorrateándose los días de exceso que pudieran resultar por meses completos.

Dicho complemento se incrementará en los años sucesivos, en el mismo tanto por ciento anual, que se pacte para el incremento salarial de cada año.

Este complemento se devengará, para los trabajadores que tuvieran derecho a él, junto con el salario base en las pagas extraordinarias tal y como se venía percibiendo el concepto de «antigüedad» con anterioridad.

El sistema de complemento «ad personam», sustituye el concepto de «plus de antigüedad» de tal forma que fijado dicho complemento, no se podrán pactar pluses que puedan tener su origen en los años de permanencia en la empresa, en el puesto de trabajo, tiempo en la prestación de servicios o cualquier otro de naturaleza análoga, ni se devengarán aumentos sobre el mismo, diferentes a los de la propia actualización que se pacte como incremento salarial.

Artículo 36. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se percibirán tres pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de marzo, correspondiente a la gratificación por beneficios, julio y diciembre, consistentes en una mensualidad completa sobre el salario Convenio, salario base y complemento «ad personam».

Artículo 37. *Plus de locomoción.*

Durante la vigencia del presente Convenio se establece el plus de locomoción por una cuantía de 7.522 pesetas para el 2000, igual para cada categoría. Dicho importe se comenzará a percibir a partir del 1 de enero

de 2000 y durante once meses. Durante el período de vacaciones no se percibirá dicha cantidad.

El resto de los años tendrá la misma subida que el salario base.

Artículo 38. *Sistema de incentivos.*

Las empresas de ámbito estatal afectadas por el presente Convenio y con más de 50 trabajadores, negociarán en el plazo de cuatro meses de la firma de este Convenio, un sistema de incentivos.

Artículo 39. *Bodas de oro y plata.*

Los trabajadores a los veinticinco y cuarenta y ocho años de servicio en la empresa recibirán una gratificación extraordinaria consistente en 56.384 y 84.573 pesetas, respectivamente.

Artículo 40. *Cláusula de inaplicación del incremento pactado.*

1. Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para los años de vigencia del Convenio.

A tales efectos será requisito imprescindible:

a) Comunicar a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Mixta, su intención de acogerse al presente artículo en el plazo de treinta días naturales desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo en el primer año de vigencia o de su actualización para el/los siguiente/s. Este plazo establecido tiene carácter obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo acordado en este artículo.

b) Alcanzar acuerdo sobre el incremento a aplicar en la empresa con los representantes de los trabajadores en la misma. El acuerdo alcanzado deberá remitirse, para su plena validez a la Comisión Mixta del Convenio para que lo archive y de fe del mismo cuando fuera requerida para ello.

c) La negociación tendrá un plazo máximo de treinta días a partir de la fecha de notificación de la empresa a los representantes de los trabajadores de su intención de acogerse a lo señalado en este artículo.

d) En los supuestos de desacuerdo se remitirá la documentación y la propuesta a la Comisión Mixta del Convenio para que resuelva en el plazo de quince días, de modo que su decisión tendrá igual fuerza que si se hubiese alcanzado acuerdo en el período de consultas. La Comisión Mixta deberá pronunciarse necesariamente sobre la existencia o no de causas justificativas de la solicitud de inaplicación, tomando como base objetiva la documentación reseñada en el apartado siguiente.

2. La dirección de la empresa deberá entregar a los representantes de los trabajadores la siguiente documentación:

Balance, cuentas de resultados de los años de referencia, con las correspondientes auditorías, en su caso, y las declaraciones del Impuesto de Sociedades, que pongan de manifiesto los resultados alegados para la inaplicación, así como la previsión del año en curso. En las empresas de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores por la documentación que resulte precisa dentro de los señalados en los párrafos anteriores, para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Estudio de la incidencia de los salarios en la estructura general de la empresa.

3. El acuerdo alcanzado definirá expresamente si procede aplicar algún incremento retributivo.

4. Finalizado el período de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores y, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en Convenio. No obstante, y sin perjuicio de lo manifestado anteriormente, la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, en función de los resultados económicos que obtenga la empresa, durante el período de descuelgue, procederán a la negociación de la una posible recuperación efectiva de los incrementos no realizados en su momento como consecuencia de la aplicación del descuelgue.

5. No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación aquellas empresas que hayan hecho uso de la misma durante dos años consecutivos o tres alternos, dentro de un período de cuatro años.

6. Excepto el incremento salarial pactado en cuantía diferente del general del convenio, u otros aspectos que pudieran incidir en la recu-

peración económica, el resto del convenio será de plena aplicación en la empresa.

7. En el caso de que la empresa objeto de la inaplicación formara parte de un grupo de empresas que actúen en el ámbito nacional y con la misma actividad, que estuviera sujeta a la presentación de cuentas anuales consolidadas en el Registro Mercantil, la Comisión Mixta del Convenio analizará que, a raíz de esta conexión, no pudieran desvirtuarse los resultados concretos de la empresa en cuestión, examinando para ello si fuese necesario, los datos que correspondan.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones varias

Artículo 41. *Dietas.*

Los trabajadores que tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas, a aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a que se le abonen los gastos que hubieran efectuado, presentando los justificantes correspondientes. En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulta posible, tendrán derecho a una dieta 1.000 pesetas, si el desplazamiento no les obligase a pernoctar fuera de su domicilio, y una dieta de 2.000 pesetas, en caso de tener que pernoctar fuera de su domicilio.

Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice su vehículo particular, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización la cantidad de 30 pesetas por kilómetro.

La percepción de estas dietas no tendrán efecto si los desplazamientos se realizan dentro del área metropolitana a menos de 10 kilómetros de su centro habitual.

Artículo 42. *Prendas de trabajo.*

Las empresas proveerán obligatoriamente al personal de dos uniformes por año así como calzado adecuado, y mandil para la descarga si esta se produce. La propiedad de estas prendas corresponderá a las empresas que, para su reposición, podrá exigir la previa entrega de las usadas. Los trabajadores vendrán obligados a la conservación y limpieza de dichas prendas.

En el supuesto de la obligatoriedad del uso del traje, éste será anual y a cargo de la empresa.

Artículo 43. *Descuento en compras.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a la adquisición de los productos, para su uso personal, puestos a la venta en sus empresas respectivas disfrutando de un descuento del 10 por 100 sobre el precio de venta al consumidor.

Artículo 44. *Jubilación.*

La edad de jubilación con todos sus derechos podrá ser a los sesenta y cuatro años de edad, acogiendo a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud en el trabajo

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, supone un avance significativo con respecto a la situación anterior en materia de salud laboral, la Comisión Negociadora convencida de que la mera existencia de este nuevo marco legal de ámbito general con rango de Ley, constituye un elemento positivo, que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la Salud y Prevención de Riesgos en el trabajo, sea prioritario sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

Artículo 45. *Revisión médica.*

Las empresas, a través de los organismos competentes, gestionarán la realización de una revisión médica para sus trabajadores, durante la vigencia de este Convenio. En dicha revisión se incluirá revisión ginecológica para las trabajadoras, siempre que sea solicitado por la propia trabajadora.

Artículo 46. *Cambio de puesto de trabajo por gestación.*

A partir del tercer mes de embarazo y previo parte facultativo, la trabajadora deberá tener una ocupación acorde a su estado percibiendo todos

los emolumentos habituales, incluso la media de la comisión del anterior semestre si tiene establecido este régimen de incentivos. Finalizado el período de gestación, será integrada en el puesto de trabajo. Tendrá opción a modificar su horario la trabajadora con un hijo lactante durante el primer año.

Artículo 47. *Salud laboral.*

En todas las empresas que excedan de 50 trabajadores se crearán Comités de Salud Laboral Paritarios, nombrando Delegados al respecto. Estos representantes si no son miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, tendrán las mismas garantías sindicales atribuidas a los representantes de los trabajadores.

Los Delegados de Prevención se nombrarán de entre los miembros de Comité o Delegados de Personal, para el adecuado desarrollo de sus funciones dispondrán además del crédito horario del que disfrutan en virtud del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, de un crédito adicional de veinticinco horas mensuales para el desempeño de sus funciones. No obstante, será considerado como tiempo de trabajo efectivo el correspondiente a las funciones recogidas en los artículos 36.2 y 37.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 48. *Incapacidad temporal.*

En caso de enfermedad o accidente de trabajo, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones, por un período de quince meses.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

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

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

Artículo 49. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte la trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que sea en presencia del público.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave.
5. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
8. La desobediencia a la Dirección de la empresa en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta grave.

Artículo 50. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de sesenta minutos en un mes.
2. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
3. Emplear para uso propio artículos o enseres de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

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

7. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual.

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

Artículo 51. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en trato con los trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como competencia desleal en la actividad de la misma.

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

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

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

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Toda conducta en el ámbito laboral, que prevaleciendo de una posición jerárquica, atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual.

10. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido. En caso de que se derive un perjuicio grave para el subordinado supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

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

Artículo 52. *Régimen de sanciones.*

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

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

Artículo 53. *Sanciones máximas.*

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

1.º Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.º Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

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

Artículo 54. *Prescripción.*

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los cuarenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

Derechos de la representación legal de los trabajadores

Las empresas afectadas por el presente Convenio respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 55. *Delegados sindicales.*

Podrá establecerse un delegado sindical en aquellas empresas de más de 100 trabajadores. En caso de que así fuese deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Estos delegados sindicales tendrán las atribuciones y las mismas garantías reconocidas en el artículo 68 de Estatuto de los Trabajadores que los miembros de comité de empresa y los delegados de personal.

Artículo 56. *Horas sindicales.*

La reserva de horas previstas para los representantes de los trabajadores, para el ejercicio de las funciones inherentes a su cargo, queda fijado en el límite de cuarenta horas mensuales, siempre y cuando se trate de centros de trabajo o empresas que cuenten con más de seis trabajadores fijos.

Se fija la posibilidad de que la reserva de horas anteriormente descrita se pueda acumular hasta un máximo de cuarenta horas mensuales en uno o varios miembros de los Comités de Empresa de centro o provinciales, o Delegado de Personal. Los sindicatos con presencia en más de un centro de trabajo de una misma empresa de ámbito provincial, autonómico o estatal, podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la empresa.

Para que esta acumulación pueda tener lugar, será necesario:

1. Que los distintos miembros concedan libremente la cesión de horas necesaria para la acumulación.

2. Que se comunique tal acumulación a la empresa, con diez días de antelación.

Los trabajadores que ostenten cargos sindicales representativos de carácter público o sindical de índole comarcal, provincial, autonómico y/o estatal disfrutará de las oportunas facilidades para el desempeño de los mismos, teniendo derecho al percibo íntegro de todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio, en los supuestos de ausencias motivadas por el desempeño de aquellos que deberán ser justificados en cada caso debidamente.

Los Delegados sindicales, Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que en número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo anterior el último mes trabajado sin incidencia significativa de las horas sindicales.

Artículo 57. *Comités Intercentros.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas provincias, se constituirá un Comité Intercentros como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de 13, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa.

La designación del miembro del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

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

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus deci-

siones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

Artículo 58. *Otros derechos sindicales.*

Artículo 58.1 Descuento en nómina.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones salvo indicación en contrario.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 58.2 Tablón de anuncios.

En cada uno de los centros de trabajo de las empresas incluidas en este Convenio, se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización por los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, con fines sindicales. Se situará de tal forma que, sin estar a la vista pública ajena al centro de trabajo, sea fácil la localización del mismo para los trabajadores.

Artículo 58.3 Cargos sindicales o públicos.

Los trabajadores que ostenten cargos sindicales o públicos no remunerados disfrutarán de las necesarias facilidades para el desempeño de las obligaciones derivadas del ejercicio de los mismos. En el caso primero, lo establecido en la Ley vigente; en el segundo caso, dieciséis horas mensuales. Teniendo en ambas situaciones el derecho al percibo íntegro de las retribuciones salariales, en los supuestos de ausencias motivadas por el desempeño de aquéllas, debiendo ser justificadas en cada caso y avisando a la empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Los cargos públicos remunerados disfrutarán solamente de ocho horas mensuales para el desempeño de las actividades propias del ejercicio de su cargo.

Artículo 58.4 Ejercicio de la actividad sindical.

En aquellas empresas que debido a la gran dispersión de centros, los miembros del Comité de Empresas tengan que desplazarse, recibirán en concepto de dietas lo estipulado en el artículo 41 del presente Convenio.

Artículo 59. *Comisión Mixta.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, con sede en la calle La Paz, 13, 3.º, Madrid.

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por seis representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo, y seis por las partes empresariales. Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo en cinco días.

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

Artículo 59.1 Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.
2. Realizará tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.
3. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo. El sometimiento y resolución de una materia por la Comi-

sión Mixta eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitera la misma.

Disposición transitoria primera.

En el plazo de dos meses desde la firma del Convenio Colectivo y con efectos 1 de enero de 2000, las empresas procederán a reclasificar a los trabajadores, de acuerdo con el nuevo sistema de clasificación previsto en este Convenio Colectivo.

Para llevar a cabo esta reclasificación se operará de la siguiente manera:

a) Los trabajadores con carácter general pasarán a los nuevos grupos de acuerdo con la tabla de equivalencia que aparece en el artículo 10 del presente Convenio. Dicha tabla carece de valor a otros efectos que no sean el de servir sólo de guía en el proceso de reclasificación a realizar por una sola vez.

b) La reclasificación se efectuará por una sola vez a propuesta de la Dirección de la empresa y su ejecución será acordada con la representación de los trabajadores en el ámbito de la misma.

En el caso de discrepancia entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, las partes someterán sus diferencias a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

c) Si en el futuro se crearán puestos o funciones sobre los que existiera discrepancias en orden a su actividad para el encuadramiento de la misma en uno de los grupos profesionales, será igualmente competente la Comisión Paritaria para resolverlas.

d) Las empresas con más de cinco trabajadores, una vez efectuada la reclasificación, adecuarán los salarios a las tablas que aparecen en el artículo 33 del presente Convenio. Aquellos trabajadores que percibían en concepto de salario base cantidades superiores a dichas tablas, la diferencia en más tendrá el carácter de complemento personal aunque figure conjuntamente con el salario base. Este complemento tendrá los mismo aumentos que el salario base.

e) Las empresas con cinco o menos trabajadores tendrán de plazo la vigencia del Convenio para efectuar la reclasificación y la adecuación del salario a las tablas del Convenio. Así la subida para los siguientes años será del IPC más un punto progresivo, hasta el 2003. En 2004, aplicarán las tablas salariales del Convenio.

Disposición transitoria segunda.

Aquellas empresas que se incorporen por primera vez al Convenio Colectivo, en el término de tres meses desde la firma del mismo o de su incorporación, procederán a adecuar las retribuciones salariales de todos los trabajadores a los conceptos del Convenio de la siguiente manera:

1. El salario base de grupo: Será el establecido para el grupo profesional en el Convenio Colectivo pudiendo absorberse para alcanzar el mismo cualquier complemento salarial que no obedeciera a razones de antigüedad, o de calidad o cantidad de trabajo.

2. Si el salario base del trabajador fuera superior al establecido en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el último párrafo de la disposición transitoria primera.

Disposición transitoria tercera.

Las partes negociadoras se comprometen a mantener durante la vigencia del Convenio el empleo en el sector.

Disposición transitoria cuarta.

Los efectos económicos entrará en vigor en el mismo momento de su firma, en todo caso deberán abonarse hasta treinta días después de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Disposición final primera.

Las partes negociadoras acuerdan adherirse al Segundo Acuerdo de Formación Nacional Continua.

Disposición final segunda.

Las partes negociadoras acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.