

Son aplicables los mismos requisitos que para el caso de fallecimiento tras la jubilación en lo referente a las condiciones exigidas para tener derecho a esta pensión, así como las causas de cese en el pago de la misma.

D) Pensión de orfandad:

Fallecimiento de un participante jubilado:

Se pagará a cada uno de los hijos solteros, menores de veintidós años, una cantidad igual al 5 por 100 de la pensión de jubilación que viniese percibiendo el participante por este plan.

Fallecimiento en servicio activo: La pensión será en este caso también del 5 por 100, pero calculada sobre la pensión de jubilación según los años de servicio proyectados en el tiempo de trabajo que el empleado hubiera podido prestar a la compañía hasta los sesenta y cinco años.

E) Pensión de retiro por invalidez.—El participante que, estando en servicio activo, sea declarado beneficiario de una prestación por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, podrá recibir una pensión cuya cuantía será igual a la pensión de jubilación calculada según los años de servicio proyectados en el tiempo de trabajo que el empleado hubiera podido prestar a la compañía hasta los sesenta y cinco años.

Por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo se entenderá la situación física irreversible, provocada por accidente o enfermedad originada independientemente de la voluntad del participante, que determine la total ineptitud de éste para desempeñar de forma permanente cualquier relación laboral o actividad profesional.

Se entenderá por gran invalidez la situación del participante afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida.

Para mayor claridad, se aplicará la declaración de invalidez que efectúe el organismo de la Seguridad Social competente en materia.

F) Forma de pago de las prestaciones.—Atendiendo a la solicitud de cada beneficiario, las distintas prestaciones se harán efectivas en forma de:

Capital. Su importe será determinado por el Actuario de la entidad aseguradora. Asimismo, podrá solicitarse la periodificación del cobro del capital.

Renta, según los cálculos efectuados en el momento de su devengo. En forma mixta de capital y renta.

En caso de percibir la prestación en forma de renta asegurada, el importe de la renta será la comunicada por la compañía de seguros, teniendo en cuenta la decisión del propio beneficiario respecto si se trata de una pensión, temporal o vitalicia, creciente o fija, reversible o no, etc.

G) Seguro de vida colectivo.—El programa de previsión social tiene previsto, a fin de disponer de una medida de previsión complementaria, una póliza de seguro de vida colectivo.

La finalidad del seguro de vida es la de garantizar el pago al beneficiario o beneficiarios designados por cada empleado de unos capitales pagaderos en caso de fallecimiento. El propio empleado será beneficiario del seguro en caso de contraer una invalidez absoluta permanente.

Costo del seguro: El pago de las primas de este seguro corre a cargo sólo de la empresa, no teniendo los empleados que contribuir con cantidad alguna.

Capital asegurado: El capital asegurado que corresponde a cada empleado es el equivalente a dos veces el sueldo bruto anual (salario de calificación, prima media reflejada en tabla y antigüedad), computándose a estos efectos el que le corresponda el 1 de enero de cada año.

Garantías: Fallecimiento por causas naturales. Si durante la vigencia del seguro un empleado fallece por causas naturales, los beneficiarios designados percibirán el capital asegurado.

Fallecimiento accidental: En el caso de que un empleado fallezca por causa de un accidente, ya sea durante el trabajo o fuera de él, antes de cumplir los sesenta y cinco años, los beneficiarios designados recibirán el doble del capital asegurado.

Beneficiarios: Cada empleado podrá nombrar como beneficiario del seguro cualquier persona que desee (cónyuge, hijos, padres, hermanos, etc.). En todo momento tendrá la facultad de cambiar el beneficiario mediante notificación por escrito a la compañía aseguradora, a través del Departamento de Personal de la empresa y en los formularios establecidos para este fin.

Certificado de seguro: Cada empleado recibirá anualmente un certificado individual, emitido por la compañía aseguradora, en la que se hará constar inicialmente los capitales asegurados, designación de beneficiarios y un extracto de las garantías aseguradas.

Pago de los capitales asegurados: Las indemnizaciones a que haya lugar se pagarán a los beneficiarios inmediatamente después de que obren en poder de la compañía aseguradora los documentos justificantes que determinen las causas del fallecimiento o la invalidez absoluta y permanente.

Vigencia del seguro: El seguro estará en vigor solamente mientras el empleado se encuentre al servicio de la empresa.

H) Seguro de accidentes corporales complementario al seguro de vida.—Existe un seguro de accidente corporal a favor de todos los empleados de la empresa, que cubrirá, mediante un capital equivalente a dos anualidades, lo siguiente:

Cobertura: Riesgo de muerte o de invalidez absoluta y permanente por accidente laboral de cualquier clase y en cualquier lugar o destino, y los desplazamientos «in itinere». Quedan, asimismo, incluidos los ocurridos en viajes profesionales realizados por cuenta de la empresa.

Coste del seguro: Igual forma que la señalada para el seguro de vida colectivo.

Capital asegurado: Igual forma que la señalada para el seguro de vida colectivo.

Beneficiario: Igual forma que las «garantías» para el seguro de vida colectivo.

Certificado de seguro: Igual forma que las «garantías» para el seguro de vida colectivo.

Pago de los capitales asegurados: Igual forma que las «garantías» para el seguro de vida colectivo.

I) Comisión del Plan de Previsión Social.—Continúa establecida esta Comisión, formada por cuatro representantes de la empresa y cuatro de los trabajadores, para el control y comunicación del Plan de Previsión Social, así como para la actualización, en su caso, de la documentación complementaria.

Asimismo, la Comisión del Plan decidirá en última instancia si concurren los requisitos necesarios para la concesión a los participantes de la reserva matemática constituida a su favor en caso de enfermedad grave y desempleo de larga duración.

Artículo 49 bis.

Las partes reconocen que tienen negociado y acordado la instrumentación de un plan de pensiones del sistema de empleo para los trabajadores de la empresa, cuyo desarrollo se contiene en los anexos I, II y III del presente Convenio.

Asimismo, reconocen que tienen constituido el órgano para su exteriorización, lo que se efectuará en el momento en que cada una de las tres Comisiones, promotores de cada una de las tres compañías, así lo declaren conjuntamente. En tal momento se adaptarán las fechas que en la redacción actual de los referidos anexos se contienen.

Hasta tanto se produzca la fecha de efecto de su exteriorización, será de aplicación el contenido de los acuerdos existentes, en la misma forma en que se han aplicado durante el año 2000.

**3300**

*RESOLUCIÓN de 24 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VI Convenio Colectivo de la empresa «Noroto, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la empresa «Noroto, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9006342) que fue suscrito con fecha 8 de noviembre de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores, 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, 24 de enero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**VI CONVENIO INTERPROVINCIAL DE «NOROTO,  
SOCIEDAD ANÓNIMA» 2001-2003**

**CAPÍTULO I.**

**Ámbito y vigencia**

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la empresa «Noroto, Sociedad Anónima», y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta a los trabajadores de la empresa que estén prestando servicios en la misma antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa «Noroto, Sociedad Anónima», existentes en la actualidad o que se puedan crear en el futuro en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el 1 de enero de 2001 y finalizando el 31 de diciembre del 2003.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico pactado indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual. Por si alguna autoridad u órgano judicial señalase que algún aspecto del Convenio no se ajusta a derecho y el mismo resultase modificado directamente o indirectamente, las partes volverán a reunirse para negociar, tanto el aspecto en cuestión como, en conjunto, el resto del contenido a fin de mantener el equilibrio de las contraprestaciones pactadas por ambas partes en el presente Convenio.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio producirán la compensación de aquellas que, con carácter voluntario o pactado, tuviese ya otorgada la empresa. Análogamente, servirán para absorber las que pudieran establecerse con carácter voluntario, pactado o por disposición legal en el futuro.

Artículo 7. *Sustitución de condiciones.*

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente pacto colectivo y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores. Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo.

Artículo 8. *Garantías personales.*

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndolas estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Artículo 9. *Denuncia.*

1. La denuncia del Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del último mes de vigencia del Convenio, en caso contrario, éste se prorrogará de manera automática por un período de igual duración.

2. Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión.

**CAPÍTULO II**

**Organización del trabajo**

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

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 perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental en el trabajador.

**CAPÍTULO III**

**Contratación**

Artículo 11.1. *Contratos eventuales.*

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán la duración máxima que señalen los Convenio Colectivo provinciales del sector de Comercio de Metal donde la empresa tenga centro de trabajo, remitiéndose, en caso contrario, a los establecido en el artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y al artículo 3 del Real Decreto 2546/1994, de 19 de diciembre.

Asimismo, las partes acuerdan la utilización de los contratos por obra o servicio determinado, durante los periodo de formación del personal contratado y con destino a los centros e trabajo de nueva creación.

Artículo 11.2. *Ceses voluntarios.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, con un preaviso de quince días naturales.

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 diario, por cada día de retraso en el aviso.

**CAPÍTULO IV**

**Clasificación del personal**

Artículo 12. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba que, en ningún caso podrá exceder de:

- Grupos profesionales 1 y 2: Seis meses.
- Grupo profesional 3: Dos meses
- Grupo profesional 4: Quince días.

Este período será de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea el motivo de la misma.

Artículo 13. *Clasificación del personal.*

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

Grupo I:

Titulación de Grado Superior o Medio y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de su profesión. Realiza actividades que requieren un alto nivel de conocimientos profesionales, establece y trabaja con objetivos. Función primordial de este grupo es la de mando, que ejerce

de modo directo ya sea permanente o por delegación. Es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

#### Grupo II:

Titulación de Grado Medio o Superior, Maestría Industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía.

Puede coordinar el trabajo de un equipo profesional, asesorando y solucionando los problemas que se le planteen.

#### Grupo III:

Conocimientos a nivel Bachiller Elemental, Formación Profesional, Oficialía Industrial o formación equivalente adquirida en la práctica. Trabajos cualificados que exigen iniciativa y conocimiento total de su oficio o profesión, responsabilizándose del trabajo.

#### Grupo IV:

Conocimiento a nivel elemental, los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

### Artículo 14. *Definición de categorías profesionales y grupo profesional de pertenencia.*

Se establecen las siguientes categorías específicas de «Noroto, Sociedad Anónima», así como su definición y grupo profesional de pertenencia.

Esta relación es enunciativa y no supone la obligación para la empresa de tenerlas provistas todas ellas si la necesidad del centro de trabajo no lo requiere.

#### Grupo profesional I:

Director.—Es la persona que, a las órdenes inmediatas de la Dirección General y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de la Dirección a su cargo.

Director regional.—Es la persona que dependiendo de un Director, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de la actividad comercial, técnica, administrativa o de servicios de la región a su cargo. Es un experto general que ayuda a los centros en todas sus funciones.

Director de centro.—Es la persona que dependiendo de un Director regional, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de la actividad comercial, técnica, humana, administrativa o de servicios del centro a su cargo.

Asistiendo y realizando las tareas propias para el desarrollo de los inventarios.

#### Grupo profesional II:

Jefe de departamento.—Es la persona que tiene la responsabilidad sobre un área concreto de la empresa, que afecta a la totalidad de los centros, normalmente dirige a un equipo de personas y depende jerárquicamente de un Director. Su grado de experiencia y conocimientos debe ser muy alto.

Técnico superior.—Es la persona que desempeña un puesto con un contenido altamente especializado, para el que es necesario contar con una preparación profunda y específica, normalmente a nivel de Licenciado en la Universidad, con una experiencia adecuada, que puede no tener subordinados, pero del cual pueden depender varios o la totalidad de los centros dentro de la materia que es de su competencia. Su nivel de autonomía y responsabilidad es muy elevado. Puede depender jerárquicamente de un Jefe de departamento o de un Director.

Jefe de taller.—Depende directamente del Director de centro, tiene la responsabilidad sobre el taller a nivel de la consecución de objetivos de mano de obra, productividad, garantías, limpieza, servicio a los clientes etc. Es fundamental de su función la gestión de su equipo humano ( formación, motivación, evaluación, seguimiento, etc.). Asistiendo y realizando las tareas propias para el desarrollo de los inventarios.

Jefe de tienda.—En dependencia directa del Director de centro se ocupa de potenciar el comercio y las ventas en la tienda, la gestión administrativa (márgenes, stock, pedidos, rentabilidad, gastos, etc.) y la formación y motivación del equipo de vendedores a su cargo. Asistiendo y realizando las tareas propias para el desarrollo de los inventarios.

Responsable de cajas.—Es la persona encargada de supervisar todas las operaciones de cajas registradoras, ayudando, formando y animando el grupo de cajeras que se le indica, procede a la revisión y autorización de talones bancarios y otros medios de pago definidos.

Atiende reclamaciones de clientes, controla y realiza arqueos y, en general, formaliza la documentación necesaria para control administrativo, asistiendo, cuando sea necesario, al Director de centro en labores administrativas, de gestión de personal e informáticas. Controla y suministra el cambio de moneda a las diferentes cajas, sustituye a la cajera en sus funciones si es necesario. Asistiendo y realizando las tareas propias para el desarrollo de los inventarios.

Responsable de sector.—Es la persona que está al frente de un sector comercial, técnico, administrativo o de servicios que por su importancia lo requiera, con mando directo y vigilancia sobre el personal afecto a él y con facultades para intervenir y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo. Tienen esta misma categoría quienes, estando al frente de un sector, éste se encuentre físicamente separado del centro del que depende. Asistiendo y realizando las tareas propias para el desarrollo de los inventarios.

#### Grupo profesional III:

Técnico administrativo.—Es la persona que, con suficientes conocimientos técnicos y prácticos, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, desarrolla dentro de la empresa estudios o trabajos relativos a análisis económicos, comerciales, de organización y administrativos en general, asistiendo por delegación a su superior inmediato en sus funciones, así como ocupándose de la distribución de trabajos entre auxiliares y demás personal que de él pudiera depender.

Mecánico.—Es la persona que ejecuta con iniciativa propia trabajos que, por su alto grado de perfección y responsabilidad, requieren un dominio total del oficio o profesión (mecánica, montajes, mantenimiento etc.) Para el desarrollo de su trabajo, puede tener a su cargo ayudantes. Asistiendo y realizando las tareas propias para el desarrollo de los inventarios.

Vendedor/a.—Es la persona que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre uno o varios sectores de la empresa. Tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada. Efectúa el recuento de la mercancía para proceder a su reposición y pedido en tiempo oportuno, así como su recepción y etiquetado, orden y presentación. Realizando la atención de clientes en el servicio de taller, introduciendo los datos en el ordenador, informando, dando horas, y distribuyendo el trabajo y solucionando cuantos problemas se presenten con los clientes, se ocupa de entradas y salidas de las mercancías en el almacén. Colabora, si es necesario, con sus superiores en el control de las ventas y gama. Asistiendo y realizando las tareas propias para el desarrollo de los inventarios.

#### Grupo profesional IV:

Administrativo.—Es la persona que, con conocimientos generales de índole administrativo, auxilia a las personas de categorías superiores en la ejecución de los trabajos y tareas propias de su categoría (efectúa labores auxiliares siguiendo las normas dadas por las categorías superiores). Estas tareas pueden ser: archivo, distribución de correspondencia, punteos, operaciones aritméticas, gestiones preestablecidas, introducción de datos, recepción de facturas y pedidos, la gestión administrativa de todos o varios centros de trabajo, presentación de documentación ante organismos oficiales y cualquier otro de similares características. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo ordenadores y otras máquinas auxiliares de oficina.

Cajero/a.—Es la persona que tiene que efectuar los cobros de mercancía o abonos a clientes, introducción de pedidos y entradas de mercancías, marcando éstas operaciones en las cajas registradoras y controlando la salida de público a través de su zona de trabajo, manteniendo la misma en condiciones de orden y limpieza. Asistiendo y realizando las tareas propias para el desarrollo de los inventarios.

Como función complementaria, y para el período en que no es necesaria su presencia ante las cajas registradoras, realizará las tareas que a continuación se determinan:

Marcaje, comprobación y acondicionamiento de mercancías.

Reposición y colocación de mercancía en la sala de ventas.

Acondicionamiento y adecentamiento de los lineales de venta, previo a su reposición y presentación.

Realiza el conteo y, una vez terminado éste, procede al control de ingresos.

Diseña y confecciona toda clase de rótulos, carteles, o trabajos semejantes, pudiendo colocarlos por sí mismo.

**Ayudante de vendedor.**—Es la persona que se inicia en la profesión de vendedor y auxilia a los vendedores en sus funciones, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí mismo funciones de venta, reposición y conteo. Asistiendo y realizando las tareas propias para el desarrollo de los inventarios.

**Ayudante de oficio.**—Es la persona que, previo el oportuno aprendizaje, tiene aptitud para realizar trabajos específicos de su oficio colaborando con los Mecánicos. Asistiendo y realizando las tareas propias para el desarrollo de los inventarios.

**Reponedor.**—Es la persona que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento por procedimientos manuales o mecánicos, hace los paquetes corrientes y los reparte, cobrando o sin cobrar. Se encarga también de la reposición y colocación de mercancías en la sala de ventas. Realiza, asimismo, cualesquiera otros trabajos que exigen predominantemente esfuerzo físico, así como las tareas de limpieza derivadas de su función. Asistiendo y realizando las tareas propias para el desarrollo de los inventarios.

**Controladores y servicios de seguridad.**—Es la persona que efectúa la vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de la dependencia de la empresa. Tiene la misión de vigilar la mercancía para tratar de evitar la apropiación indebida de ésta, actuando según el procedimiento establecido por la Empresa si ésta se produce; asimismo, controla la entrada y salida de clientes, personal, camiones y todos los movimientos de la mercancía en general. Colabora con los demás servicios de vigilancia, en siniestros, incidentes, etc.

**Promotor/a comercial.**—Es la persona que promociona productos o servicios en los centros Norauto, tanto en el interior como en el exterior del centro. Su trabajo está estrechamente supervisado por el Director del centro o por el Jefe de tienda y su trabajo consiste normalmente en dar información impresa o de viva voz a clientes, visitantes, etc.

**Telefonista.**—Es la persona que atiende la centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba. Realizando, asimismo funciones de apoyo administrativo al resto de departamentos y demás tareas de ayuda a la organización de las oficinas de servicios centrales.

## CAPÍTULO V

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 15. *Jornada laboral.*

La jornada máxima laboral anual durante la vigencia del presente convenio será de mil setecientos ochenta y ocho horas de trabajo efectivo.

#### Artículo 16. *Distribución de la jornada.*

La distribución de la jornada establecida en el artículo anterior se realizará en la empresa de acuerdo con la legislación en vigor.

En las oficinas centrales, la jornada se desarrollará de lunes a viernes, ambos inclusive.

En las oficinas, en el supuesto que la organización del trabajo lo permita, se establecerá media hora de flexibilidad en el horario de trabajo; la concreción del horario flexible se negociará en su caso, con el Comité o Delegados de Personal.

El descanso mínimo de la jornada partida, salvo pacto entre las partes, será, al menos, de una hora.

El cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en lo que se refiere al descanso semanal, podrá ser compensado mediante el disfrute de un día de descanso a la semana. En este último caso, se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábados, ambos inclusive, y no será posible su compensación económica.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, podrán pactarse otros sistemas de descanso semanal.

El trabajador deberá asistir a los inventarios, debido a que estos son obligatorios por imperativo legal, contabilizándose las horas realizadas dentro del computo de la jornada anual.

Con el fin de adecuar la capacidad de la empresa a la carga de trabajos existente en cada momento, se establece una flexibilidad horaria que se regulará de la siguiente forma:

1.º El calendario laboral se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

2.º La empresa podrá, alegando razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo, disponer de hasta ciento veinte horas del citado calendario anual, variando la distribución de la jornada inicialmente esta-

blecida sin sobrepasar el límite que como jornada ordinaria fija la legislación, con los siguientes requisitos:

a) La empresa preavisará con un mínimo de siete días de antelación, a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente, del uso de las mismas.

b) El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos o con reducciones de jornada no superior a dos horas.

c) La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso, tendrán cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos con mayor carga de trabajo.

3.º Para la compensación del descanso, no se podrán utilizar las fechas que coincidan con períodos estacionales de alta producción.

#### Artículo 17. *Vacaciones.*

1. El personal disfrutará anualmente de treinta y un días naturales de vacaciones, o su parte proporcional, sin computarse a efectos de vacaciones los días festivos que no sean domingo.

2. La empresa confeccionará durante los dos primeros meses del año, con audiencia de los representantes de los trabajadores de cada centro, los turnos de vacaciones, determinándose como criterio inicial de prioridad en la elección de turnos la rotatividad. Excluyéndose los meses de julio, agosto, campaña de Navidad y Pascua del período de elección libre. Esta excepción, no será aplicable a las oficinas de servicios centrales de Valencia y Madrid.

3. En contrapartida, la empresa establece una compensación para aquellas personas que por imposibilidad de cubrir las necesidades para el normal desarrollo de la actividad se tomen sus vacaciones fuera de los meses de junio y septiembre de la siguiente forma:

50.000 pesetas en caso de que el trabajador se tome la totalidad de los quince días que le corresponden de verano, fuera de este período. En este caso, el trabajador no se tomaría ni un solo día en los meses de junio ó septiembre.

25.000 pesetas en el caso de que el trabajador, de los quince días correspondientes a los meses indicados, se tome un máximo de siete días en verano y los ocho restantes se los tome fuera de este período.

Si el trabajador se toma ocho o más días de vacaciones en los meses de junio, ó septiembre, no le correspondería compensación alguna.

Tal compensación deberá ser abonada en la nómina del mes de septiembre. Y se entiende para trabajadores que estén dados de alta en la empresa durante el período de octubre del año anterior a Septiembre del año corriente.

Se podrá efectuar la compensación mediante días adicionales de vacaciones, de modo que si se toman ocho días o más fuera del período citado se generen dos días más de vacaciones, y si son quince los tomados fuera del período generarán cinco días adicionales.

Se exceptúa la aplicación del sistema de compensación de vacaciones en las oficinas de servicios centrales de Valencia y Madrid.

4. La rotación en el turno de vacaciones se establecerá del modo que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta que el resto de sus compañeros la ejercite.

5. Se establece, salvo pacto en contrario, en siete días el período mínimo de vacaciones que se puede solicitar.

6. Es potestad de la empresa la organización de turnos vacacionales de modo que queden cubiertas las necesidades para el normal desarrollo de la actividad.

7. Está prevista la posibilidad para cada trabajador de coger un puente al año entendido como día laborable entre los días festivos, que será recuperable del mes siguiente.

8. El Director de cada centro de trabajo será el encargado de coordinar cuantas solicitudes se presenten en este sentido pudiendo desestimarlas si las necesidades del servicio así lo exigiesen.

#### Artículo 18. *Licencias retribuidas.*

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si hubiera que realizar un desplazamiento a localidad distante en más de cien kilómetros se ampliará el plazo indicado en un día; si la localidad distara más de doscientos kilómetros se ampliarán en dos días y si sobrepasa los cuatrocientos en tres días.

- c) Un día por traslado de domicilio actual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas, debiendo presentar el trabajador a la empresa el volante justificativo de la visita médica. En los demás casos, como asistencia a consulta del médico de cabecera no será considerado como permiso retribuido.

#### Artículo 19. *Licencias no retribuidas.*

Además de las actualmente establecidas, los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta ocho días/año por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, períodos de máxima actividad, Navidad y Reyes. Las empresas concederán éste tipo de licencias siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la Empresa, deberán efectuarse por escrito adjuntando la justificación oportuna.

### CAPÍTULO VI

#### Complementos salariales

#### Artículo 20. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias al año, en los meses de marzo, junio y diciembre, por un importe igual al sueldo del Convenio más la antigüedad correspondiente.

El devengo de las pagas extras será el siguiente:

La paga de junio, del 1 de enero al 30 de junio.

La paga de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre.

La paga de marzo, del 1 de marzo del año precedente al 28 de febrero del año de abono.

Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo de trabajo en la empresa.

Los trabajadores que entren en la empresa a partir del 1 de enero de 2001 tendrán prorrateadas las tres pagas extraordinarias. Los trabajadores cuya antigüedad sea anterior o igual al 31 de diciembre de 2000 tendrán la opción de elegir entre tener las tres pagas prorrateadas o únicamente la de marzo.

Esta opción sólo la podrán realizar una vez, no pudiendo cambiar posteriormente.

Si la empresa estudiara la posibilidad y no fuera viable, se continuará con el sistema actual donde únicamente se viene prorrateando la paga de marzo, para aquellos trabajadores que tengan una antigüedad igual o anterior al 31 de diciembre de 2000. Siempre quedará abierta la posibilidad de que posteriormente y por acuerdo de ambas partes se prorrateen las tres pagas extraordinarias.

#### Artículo 21. *Antigüedad.*

Se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicio en la empresa que consisten en el 5 por 100 cada cuatrienio, calculándose sobre el salario base de su categoría profesional, con las limitaciones que marca la Ley.

La antigüedad empieza a contar desde el ingreso del trabajador en la empresa en cualquier categoría.

#### Artículo 22. *Salario base de grupo.*

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactado en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos, y servirá de módulo de cálculo para los distintos complementos salariales.

#### Artículo 23. *Tabla de salarios básicos.*

Los sueldos del personal afectado por el presente convenio durante los años 2001, 2002 y 2003 serán los siguientes, expresados mensual y anualmente, y realizándose el cómputo comprendiendo doce pagas ordinarias y las tres extraordinarias de julio, diciembre y marzo:

	Salario base mes Total anual — Pesetas
Grupo I .....	120.000 1.800.000
Grupo II .....	113.333 1.700.000
Grupo III .....	106.666 1.600.000
Grupo IV, compuesto por dos subgrupos:	
a) Período de formación, prácticas y grado de experiencia (seis meses) .....	93.333 1.400.000
b) Más de seis meses .....	100.000 1.500.000

El salario anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 24. *Incrementos salariales.*

1. Incremento salarial años 2001, 2002 y 2003.

Para estos tres años la empresa junto con los Delegados de Personal, han determinado un sistema de revisión salarial personalizado. El salario resultante se hará efectivo desde el 1 de enero de 2001, 2002 y 2003.

### CAPÍTULO VII

#### Acción social

#### Artículo 25. *Seguro de vida.*

La empresa se obliga a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo y gran invalidez, para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 2.000.000 de pesetas.

A instancias de la representación legal de los trabajadores, las empresas facilitarán copia de la pertinente póliza.

#### Artículo 26. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará anualmente a los trabajadores dos uniformes, uno de verano compuesto de pantalón y camisa y otro de invierno compuesto de pantalón, camisa y cazadora, zapatos y protector de frío para el cuello.

#### Artículo 27. *Descuento en compras.*

La empresa efectuará para sus trabajadores un descuento del 20 por 100 en la compra de piezas de recambio y accesorios. La mano de obra para el montaje de estas piezas será gratuita, con las siguientes limitaciones:

Siempre que la organización del trabajo, a criterio del Jefe de taller y el Director del centro lo permita. Se tendrá en cuenta la carga de trabajo del taller dando siempre preferencia al cliente, no pudiendo exigir el trabajador este derecho en momentos de saturación.

No se podrá realizar los días de máxima actividad, como por ejemplo sábados.

Mano de obra sólo y exclusivamente de piezas compradas en Norauto y de montajes habituales de Norauto.

Estas condiciones son para trabajadores con más de tres meses de antigüedad y los artículos comprados deberán ser destinados al vehículo del propio trabajador o el de su cónyuge con las lógicas limitaciones, para evitar abusos o vías paralelas de distribución, para lo cual se considerará el consumo habitual de un coche por trabajador (o dos para el caso de que tenga cónyuge).

#### Artículo 28. *Complemento de incapacidad.*

En caso de incapacidad laboral por enfermedad común (debidamente acreditado por la Seguridad Social) del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario bruto de un mes normal sin tener en cuenta primas excepcionales, PDP, festivos o cualquier otro concepto extraordinario, a partir de los veinte días de baja y desde el primer día en los casos de accidente no laboral, hasta el límite de doce meses para la enfermedad común y cuatro meses para el accidente no laboral.

En los casos de accidente de trabajo ó enfermedad profesional la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario bruto percibido en el mes inmediatamente anterior al causante del hecho (sin tener en cuenta las percepciones extraordinarias) con una duración máxima de doce meses.

#### Artículo 29. *Excedencia.*

1. Excedencia maternidad.—De acuerdo a lo expresado por el Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido legalmente, será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Las peticiones de excedencia serán solicitadas con una antelación de quince días, y la empresa resolverá, teniéndose en cuenta las necesidades del trabajo y procurando conceder favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas. Se perderá el derecho al reingreso en la empresa si no fuese solicitado por el trabajador mediante un escrito, con una antelación de treinta días a la fecha de terminación de la excedencia.

#### Artículo 30. *Ventas especiales.*

En los días de preparación de ventas especiales, la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, retribuyéndolo como horas extraordinarias.

#### Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo.

Se realizarán, de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de materias primas.

### CAPÍTULO VIII

#### Formación

#### Artículo 32. *La formación como parte de la estrategia Norauto.*

a) Formación inicial: Sus objetivos son dar a conocer los valores y objetivos de la empresa, integrar al nuevo colaborador dentro de la empresa, y conseguir que este alcance lo antes posible la máxima autonomía dentro del puesto de trabajo.

b) Dentro del plan estratégico de la empresa, revisado anualmente, se incluye el plan de formación continua diseñado en función de la detec-

ción de las necesidades del personal en los diferentes puestos de trabajo y la estrategia del momento. Los objetivos del plan son los siguientes:

Mejora de la competitividad de la empresa proporcionando la especialización requerida y desarrollando nuevas técnicas y herramientas.  
Facilitar el desarrollo profesional y la promoción interna.

Adaptar y reciclar al equipo en función de las necesidades cambiantes del mercado y de las nuevas tecnologías.

### CAPÍTULO IX

#### Representación de los trabajadores

#### Artículo 33. *Derechos sindicales.*

La empresa respetará 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 34. *Cuotas sindicales.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina 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 expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical de la empresa.

#### Artículo 35. *Garantías.*

Los Delegados o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina y de la garantía prevista en el artículo 9.2 de la LOLS.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

A nivel de empresa, los Delegados o miembros de Comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro Delegado o miembro del Comité. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre de cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

#### Artículo 36. *Comité Inter-Centros.*

Se establece un Comité Inter-Centros compuesto por dos representantes de los trabajadores por cada región existente en los organigramas de la empresa. Además, este Comité estará integrado por un representante de los trabajadores de los Servicios Centrales. Los representantes de personal de cada región deberán elegir entre ellos quienes serán los dos que integren el Comité Inter-Centros.

Serán funciones específicas del Comité Inter-Centros junto con la Dirección de la empresa, las de arbitraje, y vigilancia del presente Convenio, así como la negociación de Convenios posteriores, siguiendo el procedimiento legal aplicable.

#### Artículo 37. *Comité de Seguridad y Salud.*

Se crea un Comité de Seguridad y Salud formado, por parte de los trabajadores, por los mismos miembros que formen el Comité Inter-Centros citado en el artículo anterior, y por parte de la empresa, por un número igual a la representación de los trabajadores y que sean nombrados directamente por el Director general.

Serán atribuciones del Comité de Seguridad y Salud, las de estudio, organización y desarrollo de las actividades de protección, prevención e higiene en el trabajo, todo ello bajo el marco que dicta la Ley.

Artículo 38. *Comisión Paritaria.*

Se establece una Comisión Mixta compuesta por cuatro miembros, dos de ellos nombrados por los representantes de los trabajadores y los otros dos nombrados por la Dirección de la empresa.

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del presente Convenio, siguiendo el procedimiento legal aplicable.

CAPÍTULO X

**Régimen disciplinario**

Artículo 39. *Faltas y sanciones.*

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 texto.

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

A) Faltas leves. Se considerarán falta leves las siguientes:

1. Descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

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

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

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

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.

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

B) Faltas graves. Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, durante el periodo de un mes, sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del centro.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

12. Efectuar sin autorización y/o de manera violenta trabajos en los vehículos de los clientes. Si de ésto se deriva perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

13. Sacar sin expresa autorización documentos confidenciales (tales como cifra de ventas, documentos de formación, etc) y comunicarlos a cualquier persona ajena a la empresa.

14. La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo sanción que no sea la de amonestación verbal.

C) Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas de asistencia al trabajo sin justificar, en un período de seis meses o veinte durante el año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera 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.

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

4. El robo, hurto o malversación, cometidos dentro o fuera de la empresa.

5. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo, siempre que este segundo caso fuese habitual.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

7. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada sobre el funcionamiento interno y operaciones desarrolladas en el ejercicio de sus funciones.

8. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior.

9. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a su familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. La blasfemia habitual.

11. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

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

14. Introducir alcohol en el lugar de trabajo.

15. Conducir un vehículo sin el permiso correspondiente.

16. Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de un posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante.

17. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive perjuicio grave para el subordinado.

18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera.

19. El incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

D) 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 tablas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Se pueden clasificar atendiendo a la importancia, trascendencia ó intencionalidad del hecho que las provocan en:

Sanciones por falta leve.

Sanciones por falta grave.

Sanciones por falta muy grave.

Las acciones que pueden tomarse son las siguientes:

Sanciones por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Sanciones por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

Sanciones por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Pérdida de puestos en la escalafón, pudiendo llegar incluso a ocupar el último número de la categoría a que pertenece el sancionado.

Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.

Traslado forzoso del servicio a distinta localidad sin derecho a indemnización.

Despido por pérdida de todos sus derechos en la empresa.

Todas las acciones que se tomen para sancionar una falta deben hacerse dentro de unos plazos determinados. Estos plazos, que están en función de la calificación de las faltas y de acuerdo con el artículo 60.2 del Estatuto de los trabajadores, son:

Diez días para faltas leves.

Veinte días para faltas graves.

Sesenta días para faltas muy graves.

El tiempo de prescripción se cuenta a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se prevea aplicar una de las sanciones indicadas:

La persona encausada será convocada por la Dirección ó su representante para una entrevista.

Los motivos de la sanción prevista serán expuestos por el representante de la Empresa y se recogerán las explicaciones de la persona encausada.

La sanción impuesta deberá tener en cuenta los plazos de prescripción expuestos no pudiendo sancionar cuando prescriban dichos plazos, a no ser que haya dado lugar a trámites penales.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

No se podrán imponer sanciones en razón del origen de las personas, sexo, situación familiar, pertenencia a una etnia, una nación o una raza, por sus opiniones políticas, actividad sindical ó convicciones religiosas.

En caso de diferencias sobre la aplicación de una sanción es la jurisdicción competente quién determinará la adecuación de la misma.

#### Disposición final primera.

Para lo no previsto en el presente convenio las partes se someten a las disposiciones legales en vigor pudiendo, incluso, ser utilizada para determinadas cuestiones la derogada Ordenanza Laboral del Comercio.

#### Disposición final segunda.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto de Convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de contratación ni cuestiones, utilizando el cauce de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

### 3301 *ORDEN de 31 de enero de 2001 por la que se convoca la Muestra de Arte INJUVE, 2001.*

En el marco de los fines de promoción de la juventud, atribuidas al Instituto de la Juventud por el Real Decreto 2614/1996, de 20 de diciembre, en relación con el artículo 48 de la Constitución, se vienen incluyendo en la programación anual de aquél una serie de actividades de promoción y comunicación cultural de los jóvenes, destacando entre las mismas la Muestra de Arte INJUVE. A través de ésta se viene ampliando el marco de oportunidades de aquéllos, tanto para dar a conocer sus creaciones como para alcanzar un conocimiento más amplio de las de otros artistas españoles y de los demás países europeos.

En su virtud, a propuesta del Instituto de la Juventud, dispongo:

Primero.—Convocar la Muestra de Arte INJUVE, 2001, que se regirá por las bases que figuran en el anexo de esta Orden.

Segundo.—El Instituto de la Juventud adoptará las medidas necesarias para el desarrollo de esta actividad.

Madrid, 31 de enero de 2001.

APARICIO PÉREZ

Ilma. Sra. Secretaria general de Asuntos Sociales e Ilma. Sra. Directora general del Instituto de la Juventud.

## ANEXO

### Bases

Primera.—No se establecen modalidades, pudiéndose presentar obras artísticas en cualquier soporte.

Segunda.—Inscribirse, individualmente o como grupo, los jóvenes de nacionalidad española y los que sean ciudadanos de los demás países de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, legalmente establecidos en España, que no superen los treinta años el 31 de diciembre de 2001.

Tercera.—La inscripción se realizará por los jóvenes interesados, mediante la presentación de la documentación que se especifica en la base cuarta, bien en los organismos de juventud de las Comunidades Autónomas o bien en el Instituto de la Juventud/Muestra de Arte INJUVE, 2001 (calle José Ortega y Gasset, 71, 28006 Madrid), por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

#### Cuarta.

a) El plazo de inscripción para participar en esta Muestra finaliza el día 30 de abril de 2001.

b) Cada participante presentará la siguiente documentación:

Datos personales: Nombre, apellidos, edad, dirección, teléfono, fax y correo electrónico.

Dossier, en formato máximo de DIN A3, compuesto por fotografías de sus obras, proyectos, esquemas de los montajes, copias de originales fotográficos, vídeos en VHS, CD—Rom y cuanto material documental estimen oportuno.

Currículo artístico.

Fotocopia del documento nacional de identidad, en el caso de ciudadanos españoles.

Fotocopia de la tarjeta o certificado de residencia legal en España, en el caso de ciudadanos de los demás países de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo.

c) El dossier de los no seleccionados únicamente se devolverá a quienes incluyan junto con la documentación un sobre adecuado con su nombre y dirección.

Quinta.—La Directora general del Instituto de la Juventud nombrará un Jurado, que seleccionará, antes del 15 de julio de 2001, hasta un máximo de 20 artistas o grupos, cuyas obras compondrán la Muestra. El fallo del Jurado será inapelable, y se comunicará a los interesados dentro de los diez días siguientes al de su adopción.

El Jurado estará presidido por la Directora general del Instituto de la Juventud o persona en quien delegue. Formarán parte del mismo los expertos y profesionales del arte que aquélla designe, y que, además, serán los comisarios de la exposición.

Sexta.—El Instituto de la Juventud realizará una exposición de las obras de los artistas seleccionados según se dice en la base quinta, siendo por cuenta del mismo los gastos de montaje, transporte y seguro. También cubrirá los gastos de la publicación del catálogo y la publicidad de la exposición, que se realizará en el lugar y durante las fechas que el INJUVE determine, así como el desplazamiento y alojamiento de los seleccionados con ocasión de la inauguración.

Séptima.—El Instituto de la Juventud podrá adquirir obras de los artistas seleccionados con destino a sus fondos artísticos, bien directamente al artista o bien a su galería.

Octava.—El Instituto de la Juventud dará prioridad a la participación de los artistas seleccionados en exposiciones, viajes informativos, programas y talleres de carácter internacional organizados por el propio Instituto o por otras entidades con las que éste colabore.

Novena.—Con las obras de los artistas seleccionados a que se refiere la base sexta, el Instituto de la Juventud podrá producir una exposición cuyo contenido permita su itinerancia, durante el año 2002, por espacios españoles o extranjeros especializados en arte.

Décima.—La inscripción en esta Muestra supone la total aceptación de las presentes bases.