

## MINISTERIO DE DEFENSA

**12291** *RESOLUCIÓN 160/38109/2002, de 27 de mayo, de la Jefatura de Enseñanza de la Guardia Civil, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo 521/2002, promovido ante la Sección Sexta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.*

Ante la Sección Sexta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, don Jorge Miguel Moya Velázquez (33.513.576), ha interpuesto recurso contencioso-administrativo número 521/2002, contra la Resolución del Subsecretario del Ministerio de Defensa de fecha 25 de enero de 2002, que desestima el recurso de alzada interpuesto contra la Resolución de la Jefatura de Enseñanza de la Guardia Civil de fecha 27 de septiembre de 2001, por la que se confirma la eliminación del proceso selectivo para el acceso a la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil, al no superar la prueba de reconocimiento médico.

Lo que se hace público a efectos de notificación, a cuantos aparezcan interesados en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa («Boletín Oficial del Estado» número 167), para que pueda comparecer ante la referida Sala en el plazo de nueve días a contar desde la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 27 de mayo de 2002.—El General Jefe de Enseñanza, Rafael Yuste Martínez.

**12292** *RESOLUCIÓN 160/38110/2002, de 27 de mayo, de la Jefatura de Enseñanza de la Guardia Civil, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo 525/2002, promovido ante la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.*

Ante la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (A Coruña), don Marcos Martínez Fernández (76.578.816), ha interpuesto recurso contencioso-administrativo número 525/2002, contra la Resolución del Subsecretario del Ministerio de Defensa de fecha 25 de enero de 2002, que desestima el recurso de alzada interpuesto contra la Resolución de la Jefatura de Enseñanza de la Guardia Civil de fecha 27 de septiembre de 2001, por la que se confirma la eliminación del proceso selectivo para el acceso a la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil, al no superar la prueba de reconocimiento médico.

Lo que se hace público a efectos de notificación, a cuantos aparezcan interesados en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa («Boletín Oficial del Estado» número 167), para que pueda comparecer ante la referida Sala en el plazo de nueve días a contar desde la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 27 de mayo de 2002.—El General Jefe de Enseñanza, Rafael Yuste Martínez.

**12293** *RESOLUCIÓN 160/38111/2002, de 28 de mayo, de la Jefatura de Enseñanza de la Guardia Civil, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo 224/2002, promovido ante la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.*

Ante la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Barcelona), don Julio Juan Fariñas Fernández (77.617.112), ha interpuesto recurso contencioso-administrativo número 224/2002, contra la Resolución del Subsecretario del Ministerio de Defensa de fecha 28 de febrero de 2002, que desestima el recurso de alzada interpuesto contra la Resolución de la Jefatura de Ense-

ñanza de la Guardia Civil de fecha 4 de diciembre de 2001, por la que se confirma la eliminación del proceso selectivo para el acceso a la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil, al no superar la prueba de entrevista personal.

Lo que se hace público a efectos de notificación, a cuantos aparezcan interesados en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa («Boletín Oficial del Estado» número 167), para que pueda comparecer ante la referida Sala en el plazo de nueve días a contar desde la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 28 de mayo de 2002.—El General Jefe de Enseñanza, Rafael Yuste Martínez.

## MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

**12294** *CORRECCIÓN de errores a la Resolución de 14 de febrero de 2002, del Consejo Superior de Deportes, sobre la relación anual de deportistas de alto nivel del año 2001.*

Advertidos errores y omisiones en el anexo remitido a la publicación de la Resolución de este Consejo Superior de Deportes de 14 de febrero de 2002 («Boletín Oficial del Estado» del 27), por la que se aprueba la relación de deportistas de alto nivel correspondientes a la relación anual del 2001, se procede a la oportuna corrección:

No debe figurar: «Linares Moya, Juan Antonio. 21.675.129».

Debe figurar: «Díaz Justo, Rafael. 3.856.654».

En el título de la Resolución, donde dice: «año 2002», debe decir: «año 2001».

Donde dice: «00.218.180. Alozie Oluchi, Glory», debe decir: «22.596.037».

Donde dice: «España Cobo, Jaime», debe decir: «España Cobo, Jesús».

Donde dice: «Chaurreau Bermúdez, Íñigo», debe decir: «Charreau Bermúdez, Íñigo».

Donde dice: «46.210.349. Vila Guinot, Concha», debe decir: «47.732.620».

Donde dice: «Muñoz Arestot, Manuel», debe decir: «Muñoz Arestoy, Manuel».

Donde dice: «Areal Abreau, Pedro», debe decir: «Areal Abreu, Pedro».

Donde dice: «Cadenas Sánchez, Antonio», debe decir: «Cadena Sánchez, Antonio».

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**12295** *RESOLUCIÓN de 3 de junio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Puntocash, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Puntocash, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9014062), que fue suscrito con fecha 30 de abril de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por la organización sindical Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO) que representa a la mayoría de los Comités de Empresa y Delegados de Personal en dicha empresa, 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, 3 de junio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## TÍTULO I

### Derechos individuales

#### CAPÍTULO I

##### Ámbito y revisión

###### SECCIÓN 1.ª ÁMBITO

#### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo entre la Empresa «Puntocash, Sociedad Anónima» (en adelante, Puntocash) y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los centros de trabajo de Puntocash, en todo el Estado español y los que pudieran crearse en el futuro.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal y revisión.*

1. **Ámbito temporal:** La vigencia general del presente Convenio se iniciará a partir del día siguiente a la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», finalizando el 31 de diciembre de 2004.

Los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2002, salvo disposición expresa contenida en el presente Convenio.

2. **Denuncia y revisión:** 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 pretenden 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, se prorrogará éste de manera automática de acuerdo con la Ley.

Sólo podrá oponerse a la revisión o prórroga cualquiera de las partes si pretendiera la aplicación de un Convenio sectorial específico de la actividad y del mismo ámbito territorial que el presente.

#### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, será considerado el Convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que la jurisdicción laboral competente dejara sin efecto algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes o de oficio.

No obstante ello, y con carácter previo a dicha nulidad, la Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo intentará, mediante acuerdo, subsanar el error o vicio padecido dentro de un plazo de cuarenta y cinco días naturales a contar desde la fecha de comunicación de inadmisibilidad del Convenio o de la sentencia que dejara sin efecto algunos de los pactos señalados.

Si los trabajos de la Comisión culminaran con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el Convenio en los términos necesarios para la completa eficacia del mismo.

#### Artículo 5. *Compensación y absorción.*

La empresa podrá operar la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto global y cómputo anual, sean

más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio Colectivo.

La facultad recogida en el párrafo anterior vendrá especialmente justificada durante la vigencia del primer Convenio Colectivo de la empresa Puntocash, al objeto de homogeneizar las condiciones de los trabajadores.

#### SECCIÓN 2.ª PRELACIÓN DE NORMAS Y ARTICULACIÓN

#### Artículo 6.

Los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del presente Convenio, respetando el contenido del artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, se regularán:

En primer lugar, por lo previsto en el Convenio como elemento homogeneizador de las condiciones de trabajo.

En segundo lugar, por las condiciones personales incorporadas a los contratos de trabajo fruto de la voluntad de las partes, siempre y cuando no establezcan condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones señaladas anteriormente.

#### CAPÍTULO II

##### Organización del trabajo

#### Artículo 7.

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 del trabajador.

#### CAPÍTULO III

##### Ingresos, grupos profesionales, modalidades del contrato, ascensos

###### SECCIÓN 1.ª INGRESOS Y PERÍODO DE PRUEBA

#### Artículo 8.

En los centros de nueva creación, o en aquellos en los que se organicen nuevas secciones o servicios, se cubrirán, en su caso, los puestos de trabajo con nuevas contrataciones, con sujeción a la legislación en vigor, por libre designación de la empresa, o por ascenso, de acuerdo con las normas del presente Convenio.

#### Artículo 9. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el artículo 10. A saber:

- Grupo de Mandos: Seis meses.
- Grupo de Técnicos: Seis meses.
- Grupo de Especialistas: Dos meses.
- Grupo de Profesionales: Dos meses.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

###### SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

#### Artículo 10.

La adscripción de los trabajadores empleados en la empresa a la fecha de la firma del Convenio al nuevo sistema de clasificación se efectuará conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria sexta.

En función de las actividades profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los cuatro

siguientes grupo profesionales y los contenidos específicos que los definen. Las responsabilidades requeridas en las definiciones a fin de graduar la adscripción de los trabajadores a los distintos grupos no podrán ser utilizadas a efectos sancionadores.

La nueva clasificación profesional por grupos no supondrá una mayor movilidad funcional para los trabajadores actualmente contratados.

#### *Definición de los grupos profesionales*

**Grupo de Profesionales:** Formación teórica básica equivalente como mínimo a graduado escolar o similar. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de Recursos Humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas, inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso, puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo. La finalidad y objetivo del Grupo de Profesionales se refiere a trabajadores que se incorporen a la empresa mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de la actividad, previa a una incorporación como especialistas en plenitud del desarrollo de sus conocimientos adquiridos a lo largo del período en el que han prestado servicio del Grupo de Profesionales.

**Grupo de Especialistas:** Las tareas que desarrollan son similares a las realizadas por el Grupo de Profesionales, pero su realización conlleva un mayor margen de autonomía por su formación teórica hasta un nivel equivalente a FP o similar o por la experiencia y práctica adquirida en la empresa, o en el sector si ésta es reconocida. Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar... etcétera, la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de Recursos Humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

**Grupo de Técnicos:** Titulación a nivel de escuela superior o de grado medio o facultades, complementada con estudios específicos. Realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa. El trabajador habitualmente ha de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez del resultado final de su trabajo dentro de los objetivos fijados por la empresa. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos. En el desempeño de su trabajo necesita identificar la información que requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento. La responsabilidad por sus errores y faltas tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa.

**Grupo de Mandos:** Formación teórica o adquirida en la práctica, equivalente a Titulado de grado superior o Doctorado. A las órdenes inmediatas de la Dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades en su puesto.

El empleado ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por

la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual se exige ineludiblemente una gran aportación personal. El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y, además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados, y es responsable de suya la formación de las personas que están bajo su dependencia. Diseña, dicta y/o vela por las normas de seguridad. Económicamente, la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

#### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> MODALIDADES CONTRACTUALES Y PROHIBICIONES DE CONTRATACIÓN

##### Artículo 11.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose la empresa 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:

1.º Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 32, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice. Los trabajadores a tiempo parcial que realicen una jornada igual o superior al 80 por 100 de la máxima prevista en el Convenio disfrutarán de iguales derechos que los empleados a tiempo completo, salvo los salariales que se abonarán a prorrata de su jornada.

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

3.º Los trabajadores contratados a tiempo completo que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial podrán hacerlo por acuerdo con la Dirección de la empresa, en el que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo.

No se considerará novación de contrato de trabajo la reducción de jornada por los supuestos legalmente reconocidos en la Ley sobre la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

4.º Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

5.º Para fijar las retribuciones básicas de los trabajadores contratados, excepto en formación, por jornadas inferiores a la pactada en el artículo 32 del presente Convenio, se tomará como base de cálculo el salario base hora correspondiente a su grupo profesional.

##### Artículo 12. *Contratos formativos. Contrato de trabajo en prácticas.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

A.1 La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal interrumpirá el tiempo de duración pactado para las prácticas excepto pacto expreso en contrario o pérdida de bonificaciones por parte del empresario contratante.

A.2 Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar, por períodos de hasta seis meses, la duración del contrato, pero sin superar el período máximo de dos años.

A.3 La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su grupo profesional, todo ello en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen.

A.4 Los puestos de trabajo encuadrables bajo este tipo de contrato son los correspondientes a los Grupos de Mandos, Técnicos y Especialistas, siempre que los conocimientos requeridos para el supuesto sean objeto de una específica formación profesional de grado medio o superior o titulación oficialmente reconocida como equivalente, conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 13. Contrato de trabajo a tiempo parcial.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1. En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, a igualdad de condiciones y aptitudes profesionales, los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno. A tal efecto, la empresa comunicará en los tableros de anuncios del centro de que se trate con la suficiente antelación su voluntad de nuevas contrataciones indefinidas a tiempo completo.

2. En los contratos a tiempo parcial se indicará el grupo profesional del trabajador y los momentos del día o días en los que la prestación de trabajo es exigible.

El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellos trabajadores que presten sus servicios regularmente más de tres días a la semana será de veinte horas de promedio semanales.

3. Podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

4. En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo y se determinará su cómputo en relación con la prestación efectiva de trabajo contratado.

5. La determinación del tiempo de trabajo ordinario del trabajador a tiempo parcial se regirá por lo dispuesto en el presente Convenio para el trabajador a jornada completa.

**Artículo 14. Contratos de duración determinada.****A) Contrato eventual:**

A.1 Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

A.2 En cuanto a la duración máxima de este contrato se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo sectorial-estatal de Cadenas de Tiendas de Conveniencia. En el supuesto de que el trabajador, al término de la duración pactada, optase por no continuar en la empresa, no tendrá derecho a percibir la indemnización que se señala.

**B) Contrato por obra o servicio determinado:**

1. A los efectos previstos en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y artículo 12 del Real Decreto 2720/1998, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza, los siguientes:

Campañas específicas, ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros y aniversarios.

Otras tareas comerciales, que por inhabituales no pueden ser cubiertas con otro tipo de contratación y, en general, las actividades que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

2. A través de esa modalidad contractual y en un solo contrato de trabajo podrá emplearse a un trabajador para la realización de más de una de las tareas escritas en el apartado anterior.

El encadenamiento de esta modalidad contractual, en las tareas descritas en el párrafo anterior, con la contratación eventual de un mismo trabajador que dé lugar a una prestación de servicios superior a dieciocho meses en un período de veinticuatro, en la empresa supondrá la contratación como fijo del empleado en cuestión.

3. También se identifica como trabajo con sustantividad propia, a los mismos efectos del párrafo 1, la consolidación comercial en los casos de creación o ampliación de un establecimiento que tendrán que estar necesariamente ligados a inversiones económicas.

La causa del contrato de trabajo es la consecución de la consolidación de la actividad comercial de un centro y, en consecuencia, aquellos contratos de trabajo que, con anterioridad a la apertura del centro, se efectúen por parte de la empresa siempre dentro del plazo de tres meses antes de la apertura, pueden acogerse a esta figura, pero sin que tales contratos anticipados puedan tener una duración superior a dos años.

En ningún caso podrá existir amparado por esta causa ningún contrato temporal transcurridos dos años desde el inicio de la actividad comercial, cualquiera que fuera la fecha de contratación.

**C) Contrato de interinidad:**

Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45 y 46 del Estatuto

de los Trabajadores, se podrán celebrar contratos de interinidad de acuerdo con lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998.

**D) Contratos de sustitución:**

La contratación temporal de trabajadores para la sustitución de los que se jubilen obligatoriamente a los sesenta y cinco o más años, o a los sesenta y cuatro en la modalidad prevista en el Real Decreto 1194/1985, se podrá efectuar al amparo de cualquiera de las modalidades previstas en las letras anteriores.

**SECCIÓN 4.ª PERMUTAS, PERSONAL DISMINUIDO, TRABAJADORES DE DISTINTO GRUPO****Artículo 15. Permutas.**

Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, grupo y función, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

**Artículo 16. Trabajos de distinto grupo.**

Para la realización de trabajos no superior o inferior grupo, se estará a lo dispuesto en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose sustituido el término «categoría» por Grupo Profesional.

**Artículo 17. Trabajos de la mujer embarazada.**

Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, la empresa facilitará a las trabajadoras en cuestión un puesto de trabajo idóneo a su estado.

La aplicación condicionada del apartado anterior adquirirá el carácter de vinculante y obligatoria cuando la solicitud de la trabajadora emane de la correspondiente prescripción facultativa de la Seguridad Social.

**Artículo 18. Personal con capacidad disminuida.**

La empresa acoplará al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, a trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

**SECCIÓN 5.ª PROMOCIÓN PROFESIONAL, RÉGIMEN DE ASCENSOS****Artículo 19. Ascensos.**

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modalidades de contratación en el presente Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, los ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

1. Mediante libre designación de la empresa.—Se regirán por el presente sistema todos los puestos de trabajo incluidos en el Grupo de Mandos y Técnicos, aquellos puestos que tengan un alto grado de autonomía y supervisión, los que supongan una actividad técnica especializada y aquellos trabajos cualificados y de coordinación del trabajo en equipo.

2. Por concurso-oposición.—Cuando la Dirección de la empresa determine la existencia de puestos de trabajo vacantes a cubrir por concurso-oposición, lo comunicará al Comité Intercentros, y publicará en los tableros de anuncios de todos los centros su existencia, fijando los requisitos de formación y profesionales adecuados para su eficaz cobertura, los plazos de presentación de solicitudes y resolución del procedimiento.

3. Por el ejercicio de la práctica.—Por el transcurso de dos años en el Grupo de Profesionales y habiendo cumplido un mínimo de trabajo efectivo de cuatrocientas cincuenta horas se ascenderá al Grupo de Especialistas.

Será competencia de los Juzgados de lo Social las reclamaciones en materia de ascensos.

**Artículo 20. Traslados.**

Se entiende por traslado el cambio definitivo del lugar en la prestación de un servicio que lleve consigo un cambio de domicilio.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

1. Por solicitud del interesado, formulada por escrito.
2. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por decisión de la Dirección de la empresa en el caso de necesidades del servicio.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Dirección de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. En el resto de los traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Realizado el traslado, el trabajador tendrá garantizados todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro puedan establecerse.

En concepto de compensación de gastos el trabajador percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Los de locomoción del interesado y familiares que con él convivan o de él dependan y los de transportes de mobiliario, ropa, enseres, etcétera.

#### Artículo 21. *Cese voluntario.*

El trabajador con contrato superior a un año que se proponga cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo a la Dirección de la misma, con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho a la Dirección de la empresa 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, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año.

### CAPÍTULO IV

#### Salario

##### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> ESTRUCTURA SALARIAL

#### Artículo 22.

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

En consecuencia, a partir de la entrada en vigor del Convenio se procederá a transformar los conceptos salariales para adaptarlos a la nueva estructura retributiva del presente Convenio.

#### Artículo 23. *Garantía retributiva y estructura salarial.*

En el año 2002, los trabajadores verán incrementada su retribución anual en un 2,75 por 100, aplicado sobre aquellos conceptos efectivamente percibidos que tuvieran el tratamiento de salario base y complemento personal, incluyendo el de antigüedad, en el mes de diciembre de 2001.

La adaptación de la estructura salarial a las normas del presente Convenio se realizará conforme a lo establecido en el presente capítulo y lo señalado en las disposiciones transitorias segunda, tercera y cuarta, respetando y garantizando, en todo caso, los salarios brutos anuales efectivamente percibidos por el trabajador a 31 de diciembre de 2001.

En el supuesto de que el IPC real del año 2002 sea superior al incremento producido a principios de año, la diferencia se aplicará con efectos sobre la nómina de enero de 2002 sobre Salario Base y Complemento de Homogeneización 1.

#### Artículo 24. *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 pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

#### Artículo 25. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un Grupo Profesional.

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

A) Personales: En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador, como el complemento de homogeneización.

B) De puesto de trabajo: Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

C) Por calidad o cantidad de trabajo: Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.

#### Artículo 26. *Complemento de puesto de trabajo.*

Son los complementos que percibe el trabajador fundamentalmente en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, principalmente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Se considerarán complemento de puesto de trabajo aquellas cantidades que retribuyan, entre otras, la peligrosidad o toxicidad del puesto de trabajo.

En materia de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 20 por 100 sobre el valor/hora del artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 27. *Complemento de calidad.*

Se entiende por complemento de calidad de trabajo aquel que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.

En el caso de la implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad, éstos serán sometidos a la consideración de los representantes legales de los trabajadores, siguiéndose, en su caso, los trámites previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Los complementos de calidad no tendrán carácter consolidable, salvo pacto en contrario.

#### Artículo 28. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

Las retribuciones básicas establecidas en el presente Convenio se entienden distribuidas en 14 pagas, percibiéndose las dos extraordinarias en los meses de junio y diciembre, en torno al día 15 de los referidos meses y se devengarán anualmente, salvo pacto en contrario de prorrateo en doce mensualidades.

##### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> CUANTÍAS SALARIALES

#### Artículo 29. *Salario Base en el 2002.*

El Salario Base anual y por hora durante el año 2002 será el siguiente:

Grupos	Anual	Euros	Hora	Euros
Profesional .....	1.620.600	9.740,00	903	5,43
Especialistas .....	1.685.424	10.129,60	939	5,58
Técnicos .....	1.803.404	10.838,67	1.005	6,00
Mandos .....	1.929.642	11.597,38	1.075	6,46

El Salario Base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 32 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 base/hora incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones.

#### Artículo 30. *Incrementos salariales para 2003 y 2004 y garantía de incremento.*

1.º Los salarios base de grupo establecidos en el artículo 29 del Convenio Colectivo y el complemento personal de homogeneización 1 tendrán un incremento del 115 por 100 del IPC previsto por el Gobierno para cada uno de los respectivos años.

2.º Asimismo, los complementos a que alude el artículo 25.A) del Convenio Colectivo, tendrán un incremento del 85 por 100 del IPC previsto para cada uno de los respectivos años.

3.º Los salarios base así calculados 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 en la diferencia entre el IPC real y la indicada cifra. De darse tal supuesto, los complementos a que alude el número anterior tendrán una revisión en el mismo porcentaje de diferencia aplicado a los salarios base.

La revisión salarial se aplicará con efectos retroactivos de 1 de enero del año que se trate, sobre la base de diciembre del año precedente.

#### Artículo 31.

La determinación del salario/hora global, en el que se incluye el pago de vacaciones para los trabajadores que lo tengan pactado o puedan pactarlo como fórmula normal de pago, se efectuará dividiéndose la retribución anual del Convenio o la superior pactada, por el número de horas anuales previsto en el artículo 32.

Del resultado podrán detrarse 31/365 como provisión necesaria si se retribuye, en su momento, el período de vacaciones.

### CAPÍTULO V

#### Tiempo de trabajo

##### SECCIÓN 1.ª JORNADA LABORAL ORDINARIA Y SU DISTRIBUCIÓN

#### Artículo 32. *Jornada máxima.*

La jornada máxima laboral anual será de mil setecientas noventa y cinco horas de trabajo efectivo, distribuyéndose la misma conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

A partir de 1 de enero de 2003, la jornada máxima laboral anual será de mil setecientas noventa y una horas de trabajo efectivo.

A partir de 1 de enero de 2004, la jornada máxima laboral anual será de mil setecientos ochenta y siete horas de trabajo efectivo.

La reducción de la jornada anual prevista para los años 2003 y 2004 se concentrará en días de descanso.

Se reconoce, a título individual, la jornada laboral anual inferior a la establecida en el presente Convenio que viniera disfrutándose por los trabajadores empleados a la fecha de la firma del Convenio.

La diferencia entre la jornada anual de Convenio y la jornada que, en su caso, viniera disfrutando a título individual, se disfrutará a título personal concentrada en días de descanso.

#### Artículo 33. *Distribución de la jornada.*

1. Durante el primer trimestre del año natural, la empresa facilitará a los representantes legales de los trabajadores los cuadros horarios laborales generales y, en caso de cambio sobre el año anterior, la adscripción de los trabajadores a los cuadros horarios, a fin de que, con periodicidad anual, los trabajadores conozcan el momento en que deben prestar el trabajo. En las contrataciones que se realicen a lo largo del año deberá constar el horario en el que el trabajador prestará sus servicios. En aquellas Comunidades Autónomas donde el calendario de festivos de apertura comercial autorizada se retrase más allá de la primera quincena del mes de marzo,

la empresa cumplirá el presente compromiso en el plazo de quince días desde el siguiente a la publicación del calendario en el periódico oficial.

2. Si la empresa, en la planificación anual, introduce cambios en los cuadros horarios, las modificaciones en los turnos horarios en el calendario anual no podrán suponer variaciones en la jornada diaria ordinaria superiores a una hora sobre la que regularmente venga efectuando cada trabajador con respecto a la del año anterior y sin que esta dificultad pueda ser utilizada para transformar una jornada de mañana en una de tarde o viceversa, o de continuada a partida.

3. La distribución y ejecución de la jornada anual, salvo pacto en contrario o lo previsto en el final del párrafo del punto 1 anterior, tendrá lugar entre el 1 de marzo y el último día de febrero del año siguiente.

4. La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará con carácter individual y anualmente.

5. Los tiempos de exceso que se produzcan sobre el cuadro horario del apartado 1 anterior son de prestación voluntaria, salvo causa legal, y, en consecuencia, tienen una de las notas características de las horas extraordinarias, la voluntariedad, pero sin que puedan calificarse como tales si se compensan debidamente con descanso conforme a lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

A fin de facilitar la actualización de tales descansos compensatorios, e independientemente de la verificación y liquidación anual, con carácter cuatrimestral, la empresa procederá a la liquidación de los tiempos de exceso que se hayan podido producir sobre el horario del artículo 33.1 mediante su compensación con igual tiempo de descanso, salvo acuerdo entre empresario y trabajador para su acumulación y disfrute en días completos.

6. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo sobre la jornada planificada se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda la jornada efectiva de la jornada planificada, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la Dirección de la empresa, dentro de los tres meses desde la finalización del cómputo, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción. La Dirección de la empresa entregará a los representantes de los trabajadores la relación nominal de las horas de exceso.

7. Cuando por cualquier causa superara la jornada máxima en cómputo anual, la suma de las horas trabajadas efectivamente y aquellas en las que la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la empresa, bien a su cargo, o en pago delegado, las horas de exceso que resultaren, transcurrido el período antes referido, se compensarán al trabajador en proporción al tiempo efectivamente trabajado, como horas ordinarias o en tiempo libre equivalente.

8. Los trabajadores encuadrados en el Grupo de Mandos podrán flexibilizar su horario de forma que, respetando el máximo establecido en el artículo anterior, puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otros trabajadores de su misma responsabilidad en el área o división, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

9. El descanso mínimo de la jornada partida, salvo pacto entre las partes, será, al menos, de dos horas, y, en todo caso, como máximo de cuatro horas.

10. El cumplimiento del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1561/1995, 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 a lo largo de toda la semana y no será posible su compensación económica. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores podrá acumularse el medio día de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas, y el día completo de descanso dentro de un ciclo no superior a catorce días, así como la recuperación del disfrute por la coincidencia del día libre rotativo con festivo, sin que ello implique reducción de la jornada anual pactada en el Convenio Colectivo.

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

#### Artículo 34. *Inventarios y balances.*

En los días de preparación de balances o inventarios, la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada.

La facultad prevista en el párrafo anterior podrá ser utilizada por la empresa, con el máximo de dos dentro del año natural; no obstante, por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, podrá esta-

blecerse un número superior para atender necesidades organizativas o nuevas aperturas.

Cuando el trabajo previsto en los párrafos anteriores se produjera en tiempo extraordinario de prestación obligatoria, la compensación, que será de hora por hora, deberá hacerse en retribución o en descanso equivalente a opción del trabajador.

Cuando el trabajo previsto en este artículo se realice en domingo o festivo, fuera de la jornada ordinaria, se retribuirán las horas, que tendrán el carácter de horas extraordinarias de prestación obligatoria, con el recargo del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria o con descanso equivalente a opción del trabajador.

Con carácter general, se establecen doce inventarios anuales en el Departamento de Perecederos, siendo de aplicación las previsiones señaladas en los párrafos anteriores.

Las horas a que se refiere este artículo constituyen una excepción al principio general de no realización de horas extraordinarias contenido en el presente Convenio.

#### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> HORAS EXTRAORDINARIAS

##### Artículo 35.

1. Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. En la medida en que estas horas se consideren necesarias, se recurrirá a las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley. De realizarse, se compensarán necesariamente con igual tiempo de descanso, a ser posible en jornadas completas.

2. 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.

##### Artículo 36.

Para la aplicación de lo pactado en el artículo anterior, la empresa estará obligada a facilitar de manera mensual al Comité de Centro o Delegados de Personal, la información sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos.

La empresa y los Comités o Delegados de Personal determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, de conformidad con el Real Decreto 1/1985, y con sujeción a lo previsto en el artículo anterior.

La realización de las horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día, y se totalizará anualmente, entregando copia del resumen anual al trabajador en la parte correspondiente.

#### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> VACACIONES ANUALES

##### Artículo 37.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones al año.

Con antelación a la publicación de los turnos de vacaciones, se dará cuenta de los mismos al Comité de empresa o Delegados de Personal, en su caso.

Durante el año 2002 se respetarán los calendarios de vacaciones ya establecidos.

##### Artículo 38. *Períodos de disfrute.*

1. Los trabajadores disfrutarán entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre de, al menos, dos semanas completas ininterrumpidas de su período vacacional, salvo que ingresen en la empresa con posterioridad al 30 de septiembre, o su parte proporcional.

No obstante, la empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, en cada uno de los centros.

2. Fuera del anterior período, y en la medida que la organización del trabajo lo permita, los trabajadores tendrán opción para fijar la fecha de disfrute de su vacación anual.

3. La bolsa vacacional podrá fraccionarse en función de los días efectivamente no disfrutados. Durante la vigencia del presente Convenio, su cuantía se fija en 35.000 pesetas (210,35 euros). Se abonará a aquellos trabajadores que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute indicado entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre.

Si por la fecha de ingreso del trabajador le correspondieran menos de dos semanas entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre, de optar la empresa en dicho período por lo previsto en el apartado 3 de este mismo artículo, se abonará la parte proporcional de esta misma bolsa.

El derecho al percibo de la bolsa de vacaciones no está sujeto a la naturaleza temporal o no del contrato, teniendo, en consecuencia, derecho al mismo tanto los trabajadores fijos como los temporales en los que coincidan las circunstancias a que se refiere este artículo, si bien se considera como condición indispensable para poder tener derecho a disfrutar vacaciones entre los meses de junio a septiembre el que durante esos meses esté el contrato de trabajo vivo y en activo, ya que, en otro caso, carecería de sentido el precepto, excluyéndose del cobro de la bolsa, por razones de pura lógica, exclusivamente a aquellos trabajadores contratados en ese período mediante la modalidad de interinaje, precisamente para poder sustituir a trabajadores que disfruten de las dos semanas ininterrumpidas entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre.

4. Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

#### SECCIÓN 4.<sup>a</sup> LICENCIAS

##### Artículo 39. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales, en caso de matrimonio o inscripción en Registro de Parejas de Hecho.

2. Tres días en los casos de enfermedad grave diagnosticada por el facultativo o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3. Tres días por nacimiento de hijo.

4. Un día por traslado del domicilio habitual.

5. Un día por matrimonio de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se celebre fuera de la provincia de residencia del trabajador, el plazo será de dos días.

6. Cumplimiento de un deber inexcusable, el tiempo indispensable.

#### CAPÍTULO VI

##### Disposiciones varias y seguridad y salud laboral

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> DISPOSICIONES VARIAS

##### Artículo 40. *Dietas y desplazamientos.*

Los trabajadores que, por necesidad de la empresa, tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta que se fija en 4.500 pesetas (27,05 euros), o a una media dieta de 2.250 pesetas (13,52 euros), a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Se entiende por población distinta aquella que se encuentre fuera del área urbana y de la zona de influencia constituida por una o varias poblaciones limítrofes entre sí.

La dieta y media dieta están destinadas a satisfacer los gastos originados por el trabajador desplazado que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

El régimen de retribución-compensación de desplazamiento por ayudas de aperturas se mantendrá con independencia de lo señalado anteriormente, en los mismos términos a razón de 4.000 pesetas (24,04 euros) o 2.000 pesetas (12,02 euros), según pernocte o no, además del abono de las notas de gastos conforme con los criterios internos fijados por la dirección.

Se exceptiona de lo dispuesto en los párrafos anteriores al personal asesor comercial al que se le reembolsarán los gastos ocasionados con motivo de su actividad laboral a través de la correspondiente nota de gastos.

En los casos en los que, por necesidades del servicio, el trabajador utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor a lugares distintos de la localidad donde tenga su centro de trabajo habitual, se abonará la cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción el importe que marca el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas teniendo carácter indemnizatorio hasta cantidad equivalente a la legal establecida por el Ministerio de Economía y Hacienda como cantidades exentas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

#### Artículo 41. *Seguro de vida.*

La empresa, siempre y cuando no disponga de otro más beneficioso, vendrá obligada, en el curso de tres meses, a contar, desde la fecha de publicación de este Convenio, a concertar un Seguro de Vida e Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo, y Gran Invalidez, para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 3.000.000 de pesetas (18.030,36 euros), según modalidad usual de mercado.

La empresa entregará a los trabajadores un certificado de acreditación con las cantidades garantizadas en la póliza colectiva y una copia de la misma a la representación de los trabajadores correspondiente al ámbito en que se suscribe dicha póliza.

#### Artículo 42. *Prendas de trabajo.*

A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniforme y otras prendas en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y los trabajadores en número de dos uniformes y otras prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas, de manera conveniente, o, al menos, en la mitad de las mismas, salvo en funciones mercantiles efectuadas de cara al público, en las que la reposición anual se realizará en número de dos uniformes, todo ello en función de la exigible buena presencia del trabajador destinado a estos cometidos.

#### Artículo 43. *Beneficios en compras.*

Se establece a los empleados un sistema preferente en cuanto a los precios, que no podrá ser más beneficioso que el que se ofrezca a otros colectivos laboralmente ajenos a la empresa (o ajenos a la relación laboral con la empresa, o sin relación laboral con la empresa o con los que no exista ningún vínculo laboral o estatutario), sin que, en ningún caso, de la aplicación de este sistema puedan resultar precios inferiores al precio de coste de los productos según mercado.

Se establece un descuento sobre el precio marcado de un 5 por 100, con los siguientes límites de compra:

Límite de compra bimensual de 1.202,02 euros, incluyendo el IVA.

Límite anual de 4.531,63 euros, incluyendo el IVA.

Las facturas se enviarán entre el día primero y quinto del mes siguiente a la compra, realizándose los pagos por transferencia bancaria antes del día 15 del mes siguiente.

#### Artículo 44. *Bilingüismo.*

En la medida de las posibilidades, las notas de la Dirección al personal se redactarán en los idiomas oficiales en la nacionalidad o región que corresponda.

#### Artículo 45. *Jubilaciones.*

1. Jubilación obligatoria: Con amparo en la jurisprudencia constitucional, las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada al reparto o distribución del trabajo, limitándolo a un grupo de trabajadores que ya han tenido una larga vida activa en favor de otro grupo que no ha disfrutado de tal situación, establecen a los sesenta y cinco años la jubilación obligatoria, como causa de extinción de los contratos de trabajo.

2. Jubilación especial a los sesenta y cuatro años al amparo del Real Decreto 1194/1985: Durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto permanezcan vigentes las previsiones contenidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, los trabajadores que puedan acceder al 100 por 100 de la pensión de jubilación, se podrán jubilar a los sesenta y cuatro años, siendo sustituidos por otro trabajador en las condiciones previstas en el citado Real Decreto.

Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones, el sustituto podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del sustituido.

3. Jubilación parcial: Los trabajadores, al cumplir los sesenta años, podrán reducir su jornada de trabajo y su salario y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les reconozca hasta cumplir la edad de sesenta y cuatro años.

La empresa quedará obligada a la contratación simultánea de un trabajador en situación de desempleo con las condiciones que se establecen en el artículo 12 de la Ley del Estatuto de Trabajadores.

A estos efectos, el trabajador contratado, mediante el sistema de relevo, podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del jubilado parcialmente.

### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### Artículo 46. *Seguridad y salud.*

El Comité Intercentros, sin perjuicio de las competencias del Comité de Seguridad y Salud de cada centro, podrá asumir funciones en esta materia cuando concurren situaciones similares que afecten a más de un centro de trabajo.

#### Artículo 47. *Incapacidad Temporal.*

En los supuestos de baja por Incapacidad Temporal, los trabajadores percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base de grupo y el complemento de homogeneización 1.

En el caso de que empeoraran los índices de absentismo, la representación de los trabajadores deberá negociar su tratamiento y mejora.

## TÍTULO II

### Régimen disciplinario

#### Artículo 48.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

#### Artículo 49.

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

#### Artículo 50. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

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

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

5. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.

#### Artículo 51. *Faltas graves.*

Se consideran como faltas graves las siguientes:

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

2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.

3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

5. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.

6. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

#### Artículo 52. *Faltas muy graves.*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.

2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales, para verificar la presencia del trabajador en la empresa.

5. Falta notoria de respeto o consideración al público.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, apartados, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

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

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

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

10. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

11. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, en favor de otras personas.

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

13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

14. No respetar, conocido las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.

15. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por la empresa en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

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

17. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

18. 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 53. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

#### Artículo 54. *Sanciones máximas.*

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

1.<sup>a</sup> Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.<sup>a</sup> Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

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

#### Artículo 55. *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 sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 56.

La enumeración de faltas que se contienen en este capítulo, se hace a título enunciativo, por lo que se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la empresa todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la Dirección de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

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

## TÍTULO III

### De los derechos sindicales de representación de los trabajadores

#### CAPÍTULO I

##### Derechos sindicales

#### Artículo 57.

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.

#### CAPÍTULO II

##### Representación a nivel de empresa

##### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> REPRESENTACIÓN SINDICAL

#### Artículo 58. *Delegados sindicales.*

En lo que respecta a los derechos y funciones de los Delegados Sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

##### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> COMITÉ INTERCENTROS

#### Artículo 59. *Representación colectiva.*

A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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, deban ser tratados con carácter general.

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

B) El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de cinco, 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 en la empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de Miembro de Comité o Delegado de Personal.

La designación de Miembro de 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.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar, en su caso, la composición del Comité Intercentros.

C) El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

### CAPÍTULO III

#### Derechos y garantías

##### SECCIÓN 1.ª DERECHOS

#### Artículo 60.

La empresa dará a conocer a los Comités de Empresa o Delegados de Personal los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como los TC-1 y TC-2.

#### Artículo 61. *Cuotas sindicales.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos reconocidos en el artículo 58, la empresa descontará 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 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 períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias y relación nominal de las mismas a la correspondiente representación sindical.

#### Artículo 62. *Información.*

Los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo podrán remitir información en los centros en los que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Estos sindicatos podrán insertar comunicaciones en un tablón de anuncios, a cuyos efectos dirigirán copia de las mismas a la Dirección o titularidad del centro, sin que esta entrega obligatoria de copia suponga un trámite de autorización para la inserción de la comunicación.

##### SECCIÓN 2.ª GARANTÍAS

#### Artículo 63.

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.

A dichas horas no les será de aplicación lo previsto en el punto 8 del artículo 33 de este Convenio.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de los Comités de 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.

#### Artículo 64. *Sistemas de acumulación de horas.*

Para facilitar la representación a nivel superior de centro de trabajo, los sindicatos con presencia en el Comité Intercentros podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la 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 u otros Delegados o miembros del Comité o Delegado Sindical. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: Nombre del 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.

La cesión de horas en los términos anteriormente señalados sólo será posible entre Delegados del mismo sindicato por el que se presentaron al proceso electoral.

#### Artículo 65.

Los Delegados Sindicales, Delegados de Personal y Miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por incentivos o 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 el 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 primero, el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

### TÍTULO IV

#### Interpretación del Convenio y resolución voluntaria de conflictos colectivos

### CAPÍTULO I

#### Comisión Paritaria

#### Artículo 66.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 67. *Procedimiento y funciones.*

Estará integrada paritariamente por cuatro representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo, cuyos miembros coincidirán con los de la Comisión negociadora y, por otra parte, la representación de la Dirección de la empresa.

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria reverterán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en cuarenta y ocho horas.

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

1. Interpretación del Convenio.
2. En su seno se abordará la negociación y, en su caso, la regulación de las materias que el Convenio remite expresamente a esta Comisión.
3. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
4. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.
5. 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.

6. Las partes podrán recabar que la Comisión Mixta elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Convenio Colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los trabajos en el propio Convenio y encargar para su desempeño a comisiones específicas, que mantendrán idéntica proporción que la establecida en la Comisión Mixta.

7. Se ocupará preferentemente de resolver, en primera instancia, las diferencias que surjan de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional, estructura salarial y jornada, y especialmente de lo dispuesto en las disposiciones transitorias segunda y sexta del presente Convenio.

## CAPÍTULO II

### Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos

#### Artículo 68.

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Mixta las necesidades que a este respecto puedan surgir entre empresa y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo.

A tal efecto, asumen los contenidos del ASEC.

#### Artículo 69.

Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga, las partes se comprometen a agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos previstos en el presente capítulo.

#### Disposición final única.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.

#### Disposición transitoria primera.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 19.3 del presente Convenio, respecto al personal actualmente contratado, se computarán las horas de trabajo efectivo realizadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

#### Disposición transitoria segunda.

En cumplimiento y a efectos de homogeneización de las diferentes estructuras salariales vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, en el término de tres meses desde la firma del mismo, se procederá a adecuar las retribuciones salariales de todos los trabajadores, a la estructura salarial determinada por el presente Convenio, procediendo a transformar las nóminas de acuerdo con los criterios siguientes:

1. Se tomará la retribución percibida en cómputo anual por el trabajador, contabilizándose los conceptos salariales fijos al mes de diciembre de 2001, y los conceptos salariales de devengo variable por lo efectivamente percibido en el año 2001, procediéndose conforme a las siguientes reglas. En el caso de los trabajadores contratados a lo largo del año 2001, o aquellos que tuvieran suspendida la relación laboral, incapacidad temporal, permisos etc., los conceptos variables se computarán por lo que el trabajador hubiera tenido derecho a percibir en el año 2001, si no se hubieran producido las circunstancias anteriormente descritas.

2. Será salario base de grupo, el que venga determinado para el grupo profesional correspondiente en función del cuadro de equivalencia recogido en la disposición transitoria sexta y en las cuantías señaladas en el presente Convenio.

A fin de alcanzar el citado salario base de grupo, se procederá a absorber las cantidades necesarias de cualquier concepto que vengan percibiendo los trabajadores de forma normal.

3. Si el salario base percibido por el trabajador fuera superior al previsto para su grupo en el presente Convenio, la diferencia entre ambos se incorporará a su nómina como Complemento Personal de Homogeneización 1 (CPH.1), que tendrá a futuro el mismo tratamiento que el salario base.

El resto, si lo hubiere, se incorporará a la nómina como Complemento Personal de Homogeneización 2 (CPH.2).

Para llevar a efecto la anterior reforma se aplicará la cláusula de compensación y absorción que a continuación se transcribe.

Compensación y absorción.—Las condiciones pactadas sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del Convenio regían en los centros por cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en la presente disposición.

Las condiciones pactadas son, por tanto, compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos y salarios, mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios u otros conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa.

Igualmente, los beneficios por el presente Convenio podrán ser compensables o absorbibles con respecto a las situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de la empresa, salvo que expresamente se señale lo contrario en el presente Convenio.

#### Disposición transitoria tercera.

Los importes de antigüedad que vinieran percibiendo los trabajadores se integrarán conforme a lo previsto en la disposición transitoria segunda, como condición personal más beneficiosa para los trabajadores que lo tuvieran reconocido por Convenio o pacto, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

Todos los trabajadores que, en plantilla a la firma del Convenio Colectivo, se hallen perfeccionando un nuevo tramo de antigüedad, se les consolidará la parte correspondiente al período transcurrido hasta el 31 de diciembre de 2001, pasando tal importe a sumarse al Complemento Personal de Homogeneización 1, en el momento en el que lo hubiera perfeccionado, y en el importe correspondiente a 31 de diciembre de 2001.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no se devengará otra cantidad por este concepto.

#### Disposición transitoria cuarta.

Los importes que vinieran percibiendo los trabajadores en concepto de plus transporte en el año 2001, se integrarán en el Complemento Personal de Homogeneización 2, procediéndose conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria segunda.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no se devengará otra cantidad por este concepto.

#### Disposición transitoria quinta.

La parte de paga o pagas extras ya devengadas hasta el momento del prorrateo en las catorce recogidas en el presente Convenio, se liquidarán y abonarán con la primera nómina de la nueva estructura salarial.

#### Disposición transitoria sexta.

*Tabla de equivalencia de categorías profesionales*

Nuevo de Convenio	Categorías actuales
Grupo Mandos .....	Directores. Gerentes Sede. Jefes de Producto Sede. Responsables Regionales Clientes. Gerentes Cash. Jefes de Sección Cash. Técnicos de Sede.
Grupo Técnicos .....	Operador Informático Sede. Asesores Comerciales Cash.
Grupo Especialistas .....	Oficiales Administrativos/as Sede. Auxiliares Administrativos/as Sede y Cash. Mozos Especialistas. Facturador/a.
Grupo Profesionales .....	Mozos con hasta dos años de antigüedad. Facturador/a con hasta dos años de antigüedad.

#### Compromisos para la promoción del empleo estable:

Con el fin de promover el mantenimiento e incluso la mejora tanto del nivel como de la calidad del empleo en la empresa se establece el siguiente compromiso de empleo:

1. A 31 de diciembre de 2002 el 60 por 100 de la plantilla de la empresa serán fijos.

2. A 31 de diciembre de 2003 el 70 por 100 de la plantilla de la empresa serán fijos.

3. A 31 de diciembre de 2004 el 80 por 100 de la plantilla de la empresa serán fijos.

El compromiso anual se entiende a lo largo de la vigencia del Convenio, por lo que las contrataciones/transformaciones anuales de contratos temporales en indefinidos por encima del número correspondiente con carácter anual y en función de la tabla anterior computarán para el cumplimiento del compromiso en años sucesivos.

La contratación/transformación en indefinida de un contrato a tiempo completo podrá computarse a efectos del cumplimiento del compromiso de transformación de contratos temporales a tiempo parcial, pero no a la inversa.

El compromiso se asume a nivel de empresa, dando cuenta la Dirección de su cumplimiento por centro de trabajo o unidad productiva anualmente a la representación de los trabajadores del centro de trabajo.

Las contrataciones/transformaciones pactadas se adecuarán, en lo posible, a la modalidad del contrato para el fomento de la contratación a cuyo efecto podrán transformar contratos de duración determinada en indefinida a lo largo de la vigencia del Convenio.

**12296** *RESOLUCIÓN de 7 de junio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 21 de marzo de 2002, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas.*

Advertidos errores en el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo Estatal de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de marzo de 2002 en el «Boletín Oficial del Estado» número 87, de 11 de abril,

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación de los citados errores:

En la página 13846, columna derecha, en la tabla «Revisión salarial 2001», donde dice: «Mozo Conductor: 17,59», debe decir:

«Revisión salarial 2001:

Categoría: Mozo. Cantidad por día: 17,59.

Categoría: Conductor. Cantidad por día: 18,38.»

En la página 13847, columna derecha, en la tabla «Salarios 2002», donde dice: «Mozo Conductor: 18,12», debe decir:

«Salario 2002:

Categoría: Mozo. Cantidad por día: 18,12.

Categoría: Conductor. Cantidad por día: 18,93.»

Madrid, 7 de junio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**12297** *RESOLUCIÓN de 13 de mayo de 2002, de la Subsecretaría, por la que se da publicidad al Acuerdo Marco de Colaboración entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y la Comunidad Autónoma de Madrid para la tramitación, puesta en marcha y desarrollo del Plan Nacional de Regadíos-Horizonte 2008.*

De acuerdo con el artículo 8.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación en el Boletín Oficial del Estado del Acuerdo Marco de Colaboración entre el Ministerio de Agri-

cultura, Pesca y Alimentación y la Comunidad Autónoma de Madrid, para la tramitación, puesta en marcha y desarrollo del Plan Nacional de Regadíos-Horizonte 2008, que figura como anexo a esta Resolución.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 13 de mayo de 2002.—El Subsecretario, Manuel Lamela Fernández

### ANEXO

**Acuerdo Marco de Colaboración entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y la Comunidad Autónoma de Madrid para la tramitación, puesta en marcha y desarrollo del Plan Nacional de Regadíos-Horizonte 2008**

En Chinchón, a 12 de marzo de 2002.

### REUNIDOS

De una parte, el excelentísimo señor don Miguel Arias Cañete, Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación, en virtud del Real Decreto 561/2000, de 27 de abril, por el que se dispone su nombramiento, y actuando conforme a las atribuciones que le confiere el artículo 13.3 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, y el artículo 6, en relación con la disposición adicional decimotercera de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, de acuerdo con la nueva redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero,

Y de otra parte, el excelentísimo señor don Alberto Ruiz-Gallardón Jiménez, Presidente de la Comunidad de Madrid, en virtud del Real Decreto 1196/1999, de 7 de julio, por el que se dispone su nombramiento, y actuando conforme a las atribuciones que le confiere el artículo 4 de la Ley 8/1999, de 9 de abril, de adecuación de la normativa de la Comunidad de Madrid a la Ley 4/1999, de 13 de enero, de modificación de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Ambas partes se reconocen capacidad jurídica suficiente para la suscripción del presente Acuerdo Marco de Colaboración y a tal efecto,

### EXPONEN

Primero.—Que, ultimados los trabajos de elaboración del Plan Nacional de Regadíos Horizonte 2008 (en lo sucesivo P.N.R.) por parte de la Administración General del Estado en coordinación con las Comunidades Autónomas, se hace necesario definir un acuerdo político básico entre la Administración General del Estado y la Comunidad de Madrid, que haga operativas las actuaciones contempladas en el P.N.R. y que se recogen en el anejo I del presente Acuerdo.

Segundo.—Que, a tal efecto, las Administraciones firmantes, manifiestan su deseo de establecer y llevar a cabo un Acuerdo Marco con los siguientes principios:

Tercero.—Las partes firmantes conocen y aceptan el marco global financiero del P.N.R. y el atribuido a esta Comunidad Autónoma que se describe en el anejo II del presente Acuerdo y, consecuentemente, los mecanismos o sistemas de cofinanciación del mismo a cargo de los Presupuestos Generales del Estado, hasta un total de 1.430.384.767,95 euros al 31 de diciembre del 2008 para todo el P.N.R., todo ello sin perjuicio de su revisión a fecha 31 de diciembre del año 2003, a la vista del nivel de ejecución del mismo y de la capacidad de inversión pública y previsiones financieras de las Administraciones firmantes del Acuerdo.

Cuarto.—Consideran que las Sociedades Estatales de Infraestructuras Agrarias (en adelante SEIASAS), constituidas con fecha 30 de diciembre de 1999, constituyen un instrumento adecuado, aunque no el único, para promover y agilizar las obras de mejora y consolidación de regadíos de manera coordinada con las Comunidades Autónomas, a través de su participación en las mismas.

Quinto.—Es voluntad y compromiso común de las Administraciones Públicas firmantes, iniciar de inmediato la ejecución de las obras de mejora y consolidación de regadíos declaradas por Ley de interés general al día de la fecha, así como la finalización de las obras en ejecución y los nuevos regadíos sociales.

Sexto.—Para el inicio y ejecución de las obras de mejora y consolidación de regadíos, se tendrán en cuenta las prioridades que puedan establecer las Administraciones firmantes, oídas las Comunidades de Regantes y Usuarios beneficiarias de las mismas, en los términos señalados en la parte dispositiva de este Acuerdo.

Séptimo.—La futura declaración de interés general de otras actuaciones, por el Gobierno de la Nación, a instancias del Ministerio de Agricultura,