

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**12989** *RESOLUCIÓN de 10 de junio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Leroy Merlin, S. A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Leroy Merlin, S. A., (Código de Convenio n.º 9006272), que fue suscrito con fecha 9 de abril de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 10 de junio de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LEROY MERLIN, S. A. 2003-2006

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la Empresa Leroy Merlin, S. A. y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las disposiciones del presente convenio afectan a todos los trabajadores incluidos en su ámbito funcional y territorial que al momento de su firma se encuentren de alta en la empresa, o que se puedan incorporar en el futuro, con excepción de las personas a que se refieren los artículos 1.3. c) y 2.1. a) del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa Leroy Merlin S.A., 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 entrará en vigor al día siguiente de su firma, salvo en aquellos aspectos concretos en que se prevea una fecha distinta de entrada en vigor y extenderá su vigencia por un período de cuatro años, contados entre el 1 de enero de 2.003 hasta el 31 de diciembre de 2006.

Las condiciones salariales pactadas en el presente Convenio, salvo aquellas en que expresamente se determinen otras fechas de entrada en vigor, iniciarán su vigencia el 1 de enero de 2.003.

##### 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 tanto si alguna autoridad u órgano judicial señalase

que algún aspecto del convenio no se ajusta a derecho y el mismo resultase modificado directa 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. *Denuncia.*

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 con un mes de antelación a la finalización de la vigencia del Convenio, debiendo constituirse la Comisión Negociadora dentro del mes siguiente al del término de la vigencia del Convenio. En el supuesto de que no se produzca la denuncia en los plazos y forma establecidos, el Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales.

Las condiciones pactadas en el presente convenio subsistirán en todo caso hasta que se efectúe la nueva revisión, perdiendo vigencia únicamente las cláusulas de carácter obligacional y manteniéndose íntegramente el contenido normativo.

##### Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Se establece una Comisión Paritaria, con sede en Paseo de la Castellana, 257, 4.ª planta 28046 de Madrid, compuesta por 12 miembros, 6 de ellos nombrados por los Representantes de los Trabajadores firmantes del Convenio y otros 6 nombrados por la Dirección de la Empresa, cuya misión consiste en la interpretación, vigilancia y seguimiento de la aplicación del presente Convenio Colectivo, teniendo además de ello atribuidas las siguiente funciones:

a) Informar y asesorar a la Dirección, Comités de Empresa y Delegados de Personal, sobre cualquier duda o incidencia que pudiera producirse en la aplicación del Convenio Colectivo para una interpretación correcta del mismo, recibiendo cuantas consultas se efectúen en tal sentido.

b) Emitir informe previo respecto a todos aquellos asuntos que se refieran a la aplicación o interpretación del Convenio y en particular, deberán emitir dictamen con carácter previo a la interposición por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de un procedimiento de conflicto colectivo. El plazo máximo para evacuar los dictámenes previos a la interposición de conflictos colectivos será de 15 días.

c) Se dotará de un Reglamento de funcionamiento que será aprobado en la primera reunión que se celebre tras la firma del presente Convenio.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de sus miembros.

### CAPÍTULO II

#### Organización del trabajo

##### Artículo 8. *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 del trabajador.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo son conscientes de que el incremento de la productividad constituye uno de los factores fundamentales para garantizar la competitividad de la empresa y por ello se comprometen a colaborar en la búsqueda de las fórmulas y procedimientos que resulten más adecuados para lograr el incremento de la productividad en la empresa.

##### Artículo 9. *Igualdad en el trabajo y no-discriminación.*

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación tanto para el personal

con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

La empresa respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

La empresa y las organizaciones firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

### CAPÍTULO III

#### Empleo y contratación

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

#### Artículo 10. *Ingresos.*

En los centros de nueva creación, o en aquellos en los que se organicen nuevas secciones o servicios o para atender las necesidades que pudieran surgir en los centros, secciones o servicios existentes, se cubrirán, en su caso, los puestos de trabajo con sujeción a la legislación en vigor y a lo establecido en el presente convenio.

#### Artículo 11. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se realizará a título de prueba, teniendo el mismo una duración de seis meses para los trabajadores correspondientes a los grupos 0, I y II y de tres meses para los trabajadores adscritos al resto de los grupos profesionales establecidos en el presente convenio, salvo para los trabajadores no cualificados para los que se fija un período de prueba de un mes.

Los periodos de prueba serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de Incapacidad Temporal o cualquier otro motivo que suponga la no prestación de servicios durante un período de tiempo, cualquiera que sea la duración del mismo.

Durante el periodo de prueba, ambas partes podrán desistir del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna y sin necesidad de justificar causa alguna para tal extinción.

En el supuesto de contratos de trabajo inicialmente suscritos para una duración inferior a la de los períodos de prueba antes señalados, el tiempo de duración de tal período de prueba no podrá exceder de las dos terceras partes de la duración pactada en el contrato de trabajo.

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

#### Artículo 12. *Grupos profesionales.*

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 0.** Titulación de Grado Superior y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de su profesión. Función primordial de éste 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 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. Puede coordinar el trabajo de un equipo y, en todo caso, velará por la formación de las personas bajo su dependencia.

**Grupo II.** Titulación de Grado Medio o conocimiento a nivel de Bachiller 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 básico, 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.

La enumeración de los grupos profesionales que se establece no supone obligación para la Empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación y demás normas que la contemplan tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación a un puesto de trabajo.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las funciones básicas más representativas, sin que tal clasificación suponga, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que serían básicas para los puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

#### Artículo 13. *Definición de categorías profesionales y grupo profesional de pertenencia.*

Se establecen las siguientes categorías específicas de Leroy Merlin S.A., 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. El desempeño de cada una de las categorías profesionales llevan aparejadas todas las actividades de carácter complementario, con la única excepción de que tales tareas no afecten a la dignidad del trabajador.

La descripción de categorías se adaptará a las necesidades y evolución de la empresa, acordando las partes que se incorporarán, eliminarán o modificarán las categorías en función de dichas necesidades.

#### Grupo profesional 0

**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.

**Jefe de Sector.** Es la persona que dependiendo de un Director, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de la actividad comercial, técnica, administrativa o de servicios de varias secciones, responsabilizándose del cumplimiento de los objetivos de la sección o secciones y del desarrollo de los miembros de su equipo.

#### Grupo profesional I

**Jefe de Cajas.** En dependencia del Jefe de Sector de Servicios y Gestión, asegura la fiabilidad y la seguridad de las transacciones, cobros y de los movimientos de los fondos de caja y cofres respetando los procedimientos y siguiendo las normas internas de la empresa. Optimiza, mediante la animación y el desarrollo de su equipo, la acogida e información a los clientes y su paso por caja en un clima agradable y comercial. Es responsable de su equipo y organiza los horarios a fin de garantizar la acogida y la fluidez de los pasos por caja.

**Responsable de Sección.** Es la persona que se responsabiliza del desarrollo de las ventas y del margen de su sección o subsección, mediante la aplicación de las políticas comerciales definidas en el correspondiente sector, a nivel de oferta, gestión comercial, atención al cliente y venta. Se ocupa asimismo de la formación, información y asesoramiento a los vendedores de su sección.

**Responsable de Recepción.** Es la persona que, bajo la dependencia directa del Jefe de Sector de Servicios y Gestión asegura con su equipo, mediante el respeto de los procedimientos y normas de la empresa y mediante un espíritu de servicio, la fluidez y el control, cuantitativo y cualitativo, de entradas y salidas de mercancías, su etiquetaje y rápida puesta a disposición. Garantiza la organización, el control y la limpieza

de los espacios de recepción interiores y exteriores. Es responsable de su equipo y organiza los horarios para garantizar una mejor fluidez en los movimientos de mercancías.

#### Grupo profesional II

**Técnico en sistemas.** Es la persona que desarrolla los programas soporte y de utilidad, así como las nuevas técnicas de programación y mantenimiento, optimizando el sistema operativo de la instalación de Proceso de Datos.

**Analista Funcional.** Es la persona que desarrolla el análisis funcional de los proyectos más complejos y el diseño lógico de los mismos, responsabilizándose de la prueba total del sistema y manteniendo actualizado el manual que formó en el momento del análisis.

**Analista Orgánico.** Es la persona que realiza el análisis orgánico, de acuerdo con el análisis funcional efectuado, dividiéndolo en partes, de acuerdo con la tecnología informática de la instalación y efectuando un diseño, orientado al ordenador, coincidente con los resultados previstos en el análisis funcional, confeccionando un manual que sirve de base para la programación. Asimismo, crea o define simulaciones de comprobación y participa en las pruebas lógicas.

**Técnico de Programación.** Es la persona que pone a punto y documenta los programas más complejos a partir de la información recibida de los analistas, de la que interpreta su contenido y estima tiempos de programación y de procesos en el ordenador.

Colabora con los analistas en algunos diseños (ficheros, movimientos y organigramas de detalle) y puede dirigir el trabajo de un equipo de programación asignado a un proyecto. Asesora sobre programación y mejora los programas para hacerlos más viables para el ordenador, revisando problemas operativos con el Centro de Cálculo.

**Programador de Sistemas y/o Aplicaciones.** Es la persona que elabora la lógica del programa a partir del cuaderno de carga, y ejecuta su programación en el lenguaje más utilizado en la instalación, si bien necesitando supervisión técnica. Documenta su trabajo y determina la técnica de codificación óptima a utilizar. Prepara los datos para pruebas y supervisa los resultados. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean íntegramente aceptados por el usuario.

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

**Asistente de Administración y Gestión de Recursos Humanos.** Es la persona responsable de la administración de personal en tienda que ayuda a concretar las políticas de recursos humanos. Asiste al Director como soporte administrativo para sus funciones y le ayuda en la gestión de los recursos humanos.

#### Grupo profesional III

**Cajera principal.** 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 jefe de cajas en labores administrativas. Controla y suministra el cambio de moneda a las diferentes cajas, encargándose de la rectificación de errores, manipulado y cambio de rollo y cintas, en caso necesario sustituye a la Dependienta Cajera de Autoservicio en sus funciones.

**Vendedor.** Es la persona que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre una o varias secciones 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 etiquetado, orden y presentación. En los casos en que se requiera manipula o prepara el producto para su entrega al cliente. Colabora, si es necesario, con sus superiores en el control de las ventas y surtido. Garantiza el limpio, lleno y balizado.

Se incluye en esta categoría a las personas que tienen como función principal los pedidos cliente y del servicio postventa

**Oficial Administrativo.** Es la persona que con conocimiento de su profesión realiza tareas de mayor cualificación que el auxiliar, bajo la supervisión de cualquiera de las categorías superiores y mediante la aplicación de fórmulas matemáticas simples, tablas y baremos, o la comprobación de documentos contables y comerciales, transcripción de datos,

etc., para lo que precisa conocimientos de operaciones, parte de las cuales pueden no ser repetitivas, que debe haber adquirido en el desarrollo de sus funciones o en estudios de su especialización. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

**Profesional de Oficio.** 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. Para el desarrollo de su trabajo, puede tener a su cargo Profesionales de Oficio y/o Ayudantes.

**Secretaria/o.** Es la/el taquimecanógrafa/o que, a las órdenes inmediatas de un superior, realiza funciones de carácter administrativo, despacha la correspondencia ordinaria, concierta entrevistas, archiva, etc.

**Rotulista.** Garante de la calidad de imagen de la marca y de los conceptos de empresa, contribuye al ambiente comercial y al aspecto atractivo de la tienda mediante el balizaje de precios, la decoración de la tienda y la calidad de la presentación del balizaje informativo de los productos.

#### Grupo profesional IV

**Auxiliar Administrativo.** Es la persona que efectúa labores auxiliares siguiendo las normas dadas por las categorías superiores. Estas labores pueden ser de: archivo, distribución de correspondencia, punteos, operaciones aritméticas, gestiones preestablecidas, presentación de documentación ante organismos oficiales y cualquier otro de similares características. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

**Cajera.** Es la persona que tiene que efectuar los cobros de mercancía o abonos a clientes, 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.

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.

Tecleo de pedidos, cambios de precio, así como otras modificaciones en las aplicaciones informáticas.

Estas personas asimismo podrán ocuparse de realizar devoluciones, gestionar y mediar ante reclamaciones, recoger artículos en consignación e información al cliente.

**Recepcionista.** Es la persona que se responsabiliza del control de entradas y salidas de mercancías en el almacén y de la resolución de las incidencias que se produzcan en relación con ésta tarea, debiendo supervisar el equipo de mozos de la sucursal.

**Etiquetador.** Es la persona que se ocupa fundamentalmente de la preparación, revisión marcaje, etiquetado y referencia de la mercancía, por los adecuados procedimientos mecánicos o manuales, siguiendo las instrucciones de su jefe inmediato.

**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.

**Ayudante de Oficio.** Es la persona que, previo el oportuno aprendizaje, tiene aptitud para realizar trabajos específicos de su oficio, colaborando con los Profesionales de Oficio.

**Mozo reponedor.** Es la persona que efectúa los trabajos de colocación y reposición de mercancías en góndolas y estanterías de Sala de Venta y Almacén, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de la misma por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Realiza el marcaje, conteo, comprobación, pesaje y acondicionamiento de la mercancía, efectuando las anotaciones y controles necesarios. Asimismo, orientará al cliente sobre la ubicación de la mercancía y condiciones generales que le sean solicitadas, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

**Mozo.** Es la persona que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento por procedimientos manuales o mecánicos, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, cobrando o sin cobrar; realiza, asimismo, cualesquiera otros trabajos que exigen predominantemente esfuerzo físico, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

**Vigilante.** 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 esta, 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.

#### Artículo 14. *Movilidad funcional.*

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de que la movilidad entre categorías y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la Empresa, por lo que se establece la posibilidad tanto de asignar al trabajador tareas complementarias, como la adscripción de los trabajadores con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador o afecte a su formación profesional.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. La diferencia retributiva que pudiera corresponder por la realización de funciones de grupo superior no podrá ser objeto de compensación ni absorción.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso.

#### Artículo 15. *Movilidad geográfica.*

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

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 le pudiera ocasionar el cambio.

Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo, se estará a las condiciones pactadas por ambas partes.

En el resto de los traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose como indemnización por compensación de gastos el importe fijo de 2.000 Euros por todos los conceptos.

#### Artículo 16. *Bajas voluntarias.*

El trabajador que se proponga causar baja voluntaria en la empresa, cualquiera que sea la duración de su contrato de trabajo, deberá comunicarlo a la dirección de la misma con una antelación de 15 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.

En el caso de rescisiones de contrato, la empresa vendrá obligada asimismo a cumplir el preaviso previsto legalmente; el incumplimiento del mismo dará derecho al trabajador a percibir el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso citado.

### SECCIÓN 3.ª MODALIDADES CONTRACTUALES

#### Artículo 17. *Contratación.*

Los contratos de trabajo se realizarán conforme a las modalidades de contratación legalmente existentes o que pudieran establecerse y a las específicas pactadas en el presente convenio, 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:

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

Los trabajadores contratados por tiempo determinado y los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, etc. en los términos pactados en el presente convenio, 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 pudiera corresponderles.

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 la reducción de jornada por guarda legal.

#### Artículo 18. *Contratos formativos.*

a) Contrato de trabajo en prácticas: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su grupo profesional en proporción a la jornada de trabajo efectiva que se realice.

b) Contrato para la formación: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrán realizar contratos para la formación con trabajadores entre 16 y 21 años para las funciones encuadradas en el grupo IV, excepto las de reponedor y etiquetador.

En proporción a la jornada efectiva de trabajo, el salario de las personas contratadas bajo esta modalidad será del 80% para el primer año de contrato y del 90% para el segundo año, del salario fijado en Convenio para su grupo profesional.

#### Artículo 19. *Contrato a tiempo parcial.*

En los contratos a tiempo parcial podrá establecerse la realización de horas complementarias que en ningún caso podrán exceder del 30% de las horas ordinarias contratadas y sin que en ningún caso la suma de las horas ordinarias y complementarias pueda exceder de la jornada ordinaria de un trabajador a tiempo completo.

Las horas complementarias podrán distribuirse a lo largo del año natural en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa, debiendo comunicar la empresa al trabajador la fecha y horario concreto de realización de las horas complementarias con un preaviso de 48 horas.

A los tres años de vigencia del contrato el trabajador tendrá derecho a consolidar el 50% de la media de las horas complementarias realizadas y a los cinco años consolidará el 60% de tal media de horas complementarias.

El trabajador contratado a tiempo parcial que hubiera prestado servicios durante tres o más años tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante a tiempo completo que se produzca en su centro de trabajo y en el mismo puesto, debiendo formular petición previa por escrito en el plazo de siete días desde que la Empresa publicara la existencia de vacante.

#### Artículo 20. *Contrato fijo discontinuo.*

Aquellos trabajadores que sean contratados con carácter temporal por la empresa para la realización de campañas específicas, durante un período de tres años naturales y estas campañas se repitan de forma periódica en los sucesivos años naturales, tendrán derecho a que se les reconozca por parte de la empresa la condición de fijos discontinuos.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán derecho a ser llamados con carácter previo al inicio de la campaña para la que fueron contratados, debiendo respetarse en el llamamiento el orden de antigüedad en la empresa.

#### Artículo 21. *Contrato de obra o servicio.*

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, podrá utilizarse la modalidad contractual de obra o servicio determinado para los supuestos que reúnan los requisitos legalmente establecidos para este tipo de contratación.

Además, debido a las circunstancias concurrentes en el sector en el que desarrolla su actividad Leroy Merlin, S. A., se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propias dentro de la empresa que puedan cubrirse con contratos para la realización de obra o servicio determinado, los siguientes:

Campañas específicas de venta especial, como la Fiesta de la Casa, Jardinería, Aniversario pudiendo ser contratados en los diez días anteriores al inicio de la campaña, siendo extinguidos los contratos en los cinco días subsiguientes al término de la misma, al objeto de poder realizar las actividades de preparación de la campaña y las posteriores a su finalización.

## CAPÍTULO IV

### Jornada laboral

#### Artículo 22. *Jornada laboral.*

La jornada máxima laboral anual se establece para el año 2003 en 1.785 horas de trabajo efectivo, comprendidas de lunes a domingo.

En los sucesivos años de vigencia del Convenio Colectivo la jornada se reducirá en cinco horas de trabajo efectivo para cada uno de los años, quedando fijada para el año 2004 en 1780 horas, para el año 2005 en 1775 y el año 2006 en 1770.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un tiempo de descanso durante la misma de al menos quince minutos que no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 23. *Distribución de la jornada.*

1. Distribución. Debido a las características concurrentes en la actividad desempeñada por Leroy Merlin, S. A., la distribución de la jornada podrá efectuarse de forma irregular siempre que no supere en cómputo anual la jornada máxima establecida y respetando los descansos mínimos establecidos legalmente o en el presente Convenio colectivo y sin que en ningún caso la jornada ordinaria de trabajo pueda ser superior a 44 horas a la semana. Por las características anteriormente reseñadas, se consideran laborables todos los días de la semana, incluidos domingos y festivos.

2. Calendario Laboral. Con anterioridad al 31 de diciembre de cada año, la empresa facilitará a los representantes legales de los trabajadores los cuadros horarios laborales generales, con determinación de los días de trabajo, días de descanso, festivos y vacaciones así como su asignación individual a cada trabajador, disponiendo el Comité de Empresa de un plazo de quince días para efectuar las alegaciones que estimen oportuno.

El calendario podrá experimentar modificaciones como consecuencia de variaciones en las fiestas locales o autonómicas o apertura de festivos respecto a las que inicialmente se hayan tenido en consideración a la hora de elaborar el calendario, dándose traslado de tales modificaciones a la representación de los trabajadores.

En los referidos cuadros para el personal que esté en servicios de atención al público correspondiente a los grupos III y IV y responsables de sección comercial se garantizará la realización de la jornada de forma continuada todos los días de la semana y el 50% de los sábados.

De lo establecido en el apartado anterior se excepcionará al personal adscrito a centros de trabajo de nueva apertura, durante el primer año de actividad, o trabajadores contratados específicamente para prestar sus servicios en fin de semana y festivos.

Los cuadros horarios únicamente podrán ser objeto de modificación en el supuesto de que tales cambios se produzcan por ausencias imprevistas estableciéndose en su caso de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador la del periodo de disfrute de la compensación del exceso de jornada.

3. Excesos de jornada. Los excesos de jornada se recuperarán con descansos equivalentes tratando de que los descansos se correspondan con jornadas laborales completas por lo que cuando la suma de las horas trabajadas en exceso completen una jornada laboral se establecerá la compensación de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

En cualquier caso, trimestralmente se computarán los excesos de jornada que, por cualquier causa, se produjeran en relación a lo inicialmente previsto en el calendario laboral. Tales excesos, siempre que supongan una jornada completa se compensarán con descansos equivalentes, a disfrutar de mutuo acuerdo, en el mes siguiente al del término del trimestre natural.

En el supuesto de que los excesos de jornada no alcancen una jornada completa se acumularán al siguiente trimestre y así sucesivamente hasta que se complete una jornada laboral.

4. Tiempo Parcial. La jornada correspondiente a los trabajadores a tiempo parcial que no exceda de 4 horas, se realizará de forma continuada.

5. Horario de oficinas. La jornada se desarrollará de lunes a viernes, ambos inclusive.

El personal que preste sus servicios en las Oficinas, en el supuesto de que la organización del trabajo así lo permita, tendrá media hora de flexibilidad en el inicio y término de la jornada de trabajo, concretándose tal horario de trabajo mediante la negociación con el Comité o los Delegados de Personal. El descanso de los trabajadores de oficinas en jornada partida será como mínimo de una hora y media.

#### Artículo 24. *Descansos.*

1. Descanso semanal. En cumplimiento del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1561/95 en lo que se refiere al descanso semanal, el medio día de descanso se podrá acumular por periodos de hasta dos semanas o separarse del correspondiente día completo para su disfrute en otro día de la semana. El día completo de descanso, en el caso de no poder ser disfrutado en domingo, podrá compensarse mediante el disfrute de un día de descanso a la semana. En este último caso, se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábado ambos inclusive y no será posible su compensación económica.

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

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

3. Fines de semana. Los trabajadores tendrán derecho al descanso de dos fines de semana al año organizado en turnos.

4. Festivos. Se disfrutarán o recuperarán todos los festivos establecidos en el calendario oficial ya sean de carácter nacional, autonómico o local.

5. Trabajo en domingo y festivos. Con efectos de la fecha de firma del presente Convenio Colectivo, cada hora trabajada en domingos o festivos será retribuida con un 75% de incremento sobre el precio de la hora ordinaria.

Salvo adscripciones voluntarias cada trabajador prestará sus servicios como máximo en el 75% de los domingos y festivos establecidos como laborables en el calendario, con un máximo de 15 domingos o festivos al año.

#### Artículo 25. *Balances e inventarios.*

En los días de preparación de los Balances o Inventarios la empresa podrá prolongar la jornada el tiempo suficiente, respetando el máximo de nueve horas ordinarias al día y el descanso mínimo de doce horas entre jornadas retribuyendo las horas en exceso sobre la jornada ordinaria inicialmente prevista.

Las prolongaciones previstas en este artículo se podrán realizar en horas distintas a las de apertura comercial.

Las horas trabajadas en exceso sobre la jornada ordinaria, que serán de prestación obligatoria, se abonarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el valor de la hora ordinaria, cuando se realice en días no festivos, incluyéndose en tal incremento cualquier otro recargo que pudiera corresponder por la consideración del trabajo nocturno o cualquier otra causa. Los realizados en domingos o festivos se abonarán con el incremento del 75% establecido para tales días. Tales horas podrán igualmente ser compensadas con descansos de conformidad y en los mismos términos que lo establecido en el artículo 23.3 del presente convenio colectivo.

Las horas ordinarias trabajadas en la realización de inventarios, no podrán superar en ningún caso las legalmente establecidas.

Igualmente tendrán la consideración de horas extraordinarias de inventario, las que se realicen a partir de las 22 horas del día inmediatamente anterior al de realización del inventario cuya finalidad sea la de facilitar y acelerar el conteo del día del inventario propiamente dicho, y excedan del horario ordinario de trabajo.

#### Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

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

##### A) Horas extraordinarias habituales.

Se establece la eliminación de las horas extraordinarias con carácter habitual y en la medida que éstas se consideren necesarias, se recurrirá a las distintas modalidades de contratación previstas por la Ley.

##### B) Horas Inherentes a la Actividad.

En la medida en que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, las horas

extraordinarias que sean precisas por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la actividad de la Empresa estas horas serán de realización voluntaria y se compensarán necesariamente con tiempo de descanso equivalente.

#### C) Horas de Fuerza Mayor.

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.

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.

#### Artículo 27. *Trabajo nocturno.*

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Debido a las características concurrentes en la actividad de Leroy Merlin, S. A. el personal que realice trabajo nocturno percibirá una retribución específica de conformidad con las siguientes pautas:

A. Las horas realizadas entre las 22 y las 23 horas se retribuirán al precio hora ordinario del trabajador.

B. Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las once de la noche y las seis de la mañana se retribuirán con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor de la hora normal.

C. Las horas trabajadas entre las 22 y las 23 de la noche en aquellos supuestos en que el trabajador continúe prestando sus servicios después de las once de la noche serán abonadas con un recargo del 25%.

La realización de horas extraordinarias en periodos nocturnos será restringida y deberá ser comunicada al Comité de Empresa. Estas horas extraordinarias serán de realización voluntaria y se compensarán entre las once de la noche y las seis de la mañana con el recargo previsto en el párrafo anterior, estando incluido en tal incremento cualquier otro recargo que pudiera corresponder.

Las horas extraordinarias que en su caso se pudieran realizar entre las diez y las once de la noche recibirán el mismo tratamiento que las diurnas, salvo lo previsto en el apartado c) anterior.

Las horas nocturnas podrán igualmente ser compensadas con descanso equivalente de conformidad con lo previsto con lo establecido en el artículo 25 del presente convenio colectivo a elección del trabajador. En el caso de que se opte por la compensación por descanso este deberá disfrutarse en el plazo máximo de tres meses de el día de la realización.

Esta retribución específica no será de aplicación para aquellos trabajadores cuyo salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, esto es a los trabajadores nocturnos.

Se considera trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. Estos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Se estará, para todo aquello que no se encuentre expresamente regulado en este artículo, a lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los trabajadores y en la legislación aplicable al respecto.

#### Artículo 28. *Vacaciones.*

El personal disfrutará anualmente treinta y un días naturales de vacaciones, o su parte proporcional, disfrutándose al menos 21 días ininterrumpidos entre los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive.

La Empresa confeccionará en el último mes de cada año los correspondientes turnos de vacaciones para el año siguiente, siendo el criterio para la elección de turnos la rotatividad, publicando el referido calendario en el tablón de anuncios y entregando copia del mismo al Comité de Empresa o Delegados de los trabajadores.

La empresa fuera de los períodos establecidos en el párrafo primero podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva.

Con acuerdo de la dirección, los trabajadores podrán permutar sus turnos de vacaciones, siempre que ello no repercuta de forma negativa en el normal desarrollo del proceso productivo.

Con acuerdo de la dirección y los trabajadores se podrá prever el disfrute de los 21 días de vacaciones fuera del periodo comprendido entre

los meses de Junio y Septiembre Para estos casos se prevé una bolsa vacacional de 100 euros por cada semana completa disfrutada fuera de tal periodo sin que el disfrute de períodos inferiores a siete días de lugar a la percepción de compensación alguna. El importe de la bolsa de vacaciones se abonará en la nómina correspondiente al mes en que se disfruten las vacaciones. En el caso de trabajadores a tiempo parcial la cuantía de la bolsa de vacaciones será proporcional a la jornada pactada en el contrato, incluyendo en su caso las horas complementarias efectivamente realizadas en el año anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones.

#### Artículo 29. *Licencias retribuidas.*

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) Tres días en los casos de nacimiento de hijo ó enfermedad grave hospitalización ó fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad ó afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

El mismo derecho establecido en el apartado anterior será reconocido a las parejas de hecho en los términos legalmente establecidos o que pudieran establecerse.

C) Un día por traslado de domicilio habitual.

D) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo con el pertinente visado del facultativo de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo, cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

F) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

G) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

#### Artículo 30. *Licencias no retribuidas.*

Los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta 30 días al año por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de ésta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, inventarios, 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 aduciendo la justificación oportuna.

Se reconoce el derecho a permisos no retribuidos, para el acompañamiento por parte del trabajador a los servicios de asistencia sanitaria a hijos menores de seis años.

### CAPÍTULO V

#### Conciliación de la vida familiar y laboral

#### Artículo 31. *Conciliación de la vida laboral y familiar.*

En los derechos de los trabajadores con hijos y, especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora, la empresa tendrá en cuenta en la organización del trabajo la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral.

#### Artículo 32. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.



Los trabajadores y trabajadoras que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la concreción del horario. Si dos o más trabajadores y trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante dentro del mismo departamento, el Director del centro de trabajo podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 33. *Excedencia para cuidado de hijos o familiares.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo, el personal tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida.

Durante el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares tendrá derecho al cómputo de la antigüedad y a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año, y transcurrido este plazo a un puesto del mismo grupo profesional.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección de la Empresa, especialmente con ocasión de su incorporación.

Finalizado el período de excedencia por cuidado de familiares o desaparecida la causa que diera lugar al mismo, el trabajador deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes anterior a dicha finalización, en el supuesto de su duración normal o cuando cese el supuesto que diera lugar a la excedencia.

## CAPÍTULO VI

### Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 34. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar excedencia voluntaria por un período no menor a dos años ni superior 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.

## CAPÍTULO VII

### Política salarial

Artículo 35. *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 éste Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo 36. *Complemento personal.*

Se considera complemento personal las cantidades abonadas a los trabajadores atendiendo a sus condiciones personales en la prestación de servicios, constituyendo tales cantidades una condición más beneficiosa a título individual.

Dentro de este complemento se incorporan las cantidades que como consecuencia de aplicación de anteriores Convenios Colectivos se venían abonando por el concepto de complemento de antigüedad.

Las cantidades abonadas por este concepto no podrán ser absorbidas ni compensadas con los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo

Artículo 37. *Complemento de antigüedad.*

Con el objeto de primar la permanencia en la empresa se establece un complemento de antigüedad que se abonará por cada cuatrienio cumplido en la empresa hasta un límite de 3 cuatrienios y que tendrá una cuantía de 300 euros para el primer cuatrienio, y 200 euros para el segundo y tercero respectivamente. El complemento se abonará distribuido en las doce pagas ordinarias.

Las cantidades abonadas por este concepto no podrán ser objeto de compensación y absorción con ningún otro concepto salarial ni con los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo.

El derecho a percibir el complemento establecido en el presente artículo se determinará en función de la fecha de ingreso en la empresa y únicamente se abonarán los cuatrienios que se cumplan desde al entrada en vigor del Convenio y en la cuantía que corresponda en función del cuatrienio de que se trate.

Artículo 38. *Tabla salarial.*

Los sueldos del personal afectado por el presente convenio desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2.003, se fijan una vez efectuado el incremento pactado, en las cuantías que para los distintos grupos profesionales que a continuación se establecen, entendiéndose dichas cuantías en computo anual, incluyendo doce pagas mensuales más las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre y marzo a que se refiere el artículo 39 del presente convenio.

Grupo	Total anual
Grupo 0	13.296,25
Grupo 1	12.906,52
Grupo 2	12.101,22
Grupo 3	11.427,55
Grupo 4	10.768,06

El salario anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 39. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se pagarán tres gratificaciones extraordinarias al año, los días 15 de los meses de Julio, Diciembre y Marzo.

Se devengarán, las gratificaciones de Julio, del 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre del 1 de julio al 31 de diciembre. y la 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.

Artículo 40. *Incrementos salariales.*

Año 2004. Con efectos 1 de enero de 2004, se establece un incremento salarial sobre las tablas salariales existentes a 31 de diciembre de 2003 de 550 euros para el grupo IV; 450 euros para el Grupo III y del IPC previsto más 0,5% para el resto de los Grupos Profesionales

Años 2005 y 2006. En los sucesivos años de vigencia del Convenio Colectivo el incremento salarial se establecerá a 1 de Enero de cada uno de los años en el IPC previsto por el Gobierno, más un 0,5%.

Artículo 41. *Revisión salarial.*

Año 2003 y año 2004 (grupos III y IV). En el supuesto de que a 31 de diciembre de los años 2003 y 2004 el incremento resultante de aplicar el IPC real constatado oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística u organismo análogo que lo sustituya, más un 0,5% sea superior a las cuantías pactadas se efectuará una revisión en la diferencia existente que se aplicará sobre las tablas salariales a 31 de diciembre de 2003 y 2004 respectivamente, sin efectos retroactivo y sirviendo las nuevas tablas salariales para aplicar el incremento correspondiente al siguiente año.

Año 2004 (grupos II, I y 0) y años 2005 y 2006 (todos los grupos). Al término de cada año natural en el supuesto de que el IPC constatado oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística u organismo análogo que lo sustituya sea superior al IPC previsto, se efectuará una revisión

en las tablas salariales a 31 de Diciembre de cada año en la diferencia existente entre el IPC previsto considerado inicialmente y el IPC real constatado oficialmente, no teniendo carácter retroactivo y sirviendo las nuevas tablas como base para la aplicación del incremento salarial del siguiente año.

#### Artículo 42. *Complemento de incapacidad.*

En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente 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 establecido en el presente convenio, a partir de los 20 días de baja en los casos de enfermedad común, y desde el primer día en los casos de accidente de trabajo, accidente no laboral y maternidad hasta el límite de 12 meses.

Igualmente la empresa complementará hasta el 100% del salario establecido en el presente Convenio la primera baja por IT derivada de enfermedad común que se produzca dentro de cada año natural, desde el primer día de baja.

### CAPÍTULO VII

#### Disposiciones varias

#### Artículo 43. *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 21.000 euros por empleado ampliables en 6000 euros por cónyuge y 6000 euros por cada hijo.

A los efectos de determinar el importe del Seguro de Vida se considerarán los datos familiares expresamente comunicados por el trabajador a la empresa, sin que en el supuesto de no haberse efectuado la correspondiente comunicación pueda derivarse responsabilidad alguna para la empresa.

Todos los trabajadores podrán solicitar la ampliación de la cobertura de la póliza hasta el importe de 42.000 euros, en este supuesto la cuota correspondiente a esta ampliación será abonada íntegramente por el trabajador, beneficiándose de las especiales condiciones de la póliza colectiva.

A instancias de la representación legal de los trabajadores, la empresa facilitará copia de la pertinente póliza.

#### Artículo 44. *Prendas de trabajo.*

La Empresa facilitará anualmente a los trabajadores dos uniformes y prendas cuyo uso sea obligatorio.

Igualmente será obligatorio utilizar los medios de protección individual así como las herramientas que la empresa ponga a disposición de los trabajadores.

#### Artículo 45. *Descuento en compras.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio se beneficiarán de un descuento del 10% en las compras que efectúen en las tiendas de Leroy Merlin. Este descuento será aplicable exclusivamente para artículos comprados para su propio uso por el empleado o los familiares directos que convivan con él.

### CAPÍTULO VIII

#### Seguridad y salud laboral

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

La salud y seguridad de los trabajadores / as constituye un objetivo básico y primordial de las partes firmantes las cuales consideran que para alcanzarlo, es necesario el establecimiento y la planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo, cuyo fin sea la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de la evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución de la técnica y organización de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores/as, serán de aplicación las disposiciones contenidas en al Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales, y toda aquella normativa específica aplicable.

#### Artículo 47. *Seguridad en el trabajo.*

La empresa tiene como objetivo permanente y prioritario mejorar las condiciones de Seguridad y Salud de sus trabajadores, reducir la siniestralidad laboral, y potenciar una cultura preventiva en el conjunto de la empresa, habiendo desarrollado para ello una Guía de Seguridad y Salud.

Para lograr los objetivos y principios de acción preventiva que define la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 se continuará con la implantación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales que regulará, por medio de la propia Guía de Seguridad y Salud, procedimientos e instrucciones que lo desarrollan, las actividades y órganos preventivos de la empresa.

La citada Guía, implantada en la empresa, así como los Procedimientos e Instrucciones que lo conformen constituyen el eje fundamental de la actividad preventiva de Leroy Merlin, razón por la cual ambas partes se remiten al mismo en cuanto a la regulación de todas las materias que contiene, así como de las que se vayan incorporando en el futuro. Dicha Guía se pondrá a disposición de todos los trabajadores de la empresa.

En cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, la empresa ha procedido a constituir un Servicio de Prevención Propio.

Este Servicio de Prevención se configurará como una unidad organizativa específica y con las funciones asignadas por la normativa vigente. Para ello estará dotado del conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas, a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo a la empresa, a los trabajadores, a sus representantes y a los órganos de representación.

#### Artículo 48. *Comité intercentros de seguridad y salud (CISS).*

De acuerdo con lo establecido en el Art.38.8 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este Comité Intercentros entrará en funcionamiento a la firma del presente Convenio y estará constituido por representantes de la empresa y de los Sindicatos con representación en el Comité Intercentros. Su composición será paritaria correspondiendo 4 miembros a la empresa y 4 a la parte social a elegir entre los Delegados de Prevención de cada uno de los centros de trabajo y en proporción a la representación acreditada para cada uno de los sindicatos.

Para la constitución formal del presente Comité, se celebrará una reunión en el plazo de 1 mes a partir de la firma del presente Convenio, en el cual, cada una de las partes designará los miembros titulares del Comité y, en su caso, tantos suplentes como crean necesario, para garantizar la continuidad en los trabajos que emprenda el Comité.

En dicho Comité se establecerán los criterios marco para desarrollar la prevención de riesgos y protección a la salud que posteriormente se desarrollarán en cada centro de trabajo, dichos acuerdos serán de obligada aplicación en los distintos centros previa discusión en los Comités de Seguridad y Salud para adaptarlos a las situaciones objetivas de cada centro.

#### Artículo 49. *Emergencias.*

Será obligatorio para todo trabajador de la empresa colaborar en los Planes de Autoprotección y formar parte de los Equipos de los mismos para los que se les designe.

### CAPÍTULO IX

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 50. *Criterios generales.*

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 se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.

#### Artículo 51. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

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



3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa cuando no son en presencia del público.

6. Ausencia injustificada del puesto de trabajo, aún 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.

7. No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección, diligencia, uniformidad y aseo debidos.

8. Ausencia de un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

#### Artículo 52. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Discutir con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

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

6. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de dos días en seis meses.

7. El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral establecidas en las disposiciones legales o en las normas de seguridad de la empresa. Si de ello se derivan consecuencias graves para los clientes, trabajadores o para la propia empresa, la falta podrá ser considerada como muy grave.

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

#### Artículo 53. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin causa justificada de más de dos días en un período de un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. La simulación de la presencia de otro trabajador, por cualquier medio.

4. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad, transgresión de la buena fe contractual, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

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

7. Quebrantar el secreto profesional, 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. Originar riñas frecuentes, los malos tratos de palabra u obra a clientes o compañeros. La falta de respeto y consideración o enfrentamiento público con los superiores, clientes o compañeros y el abuso de autoridad o comisión por un superior de hechos arbitrarios que supongan la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

9. Toda conducta, en el ámbito laboral o personal, 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 prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

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

11. La embriaguez o uso de drogas en jornada laboral si repercuta negativamente en el trabajo. El estado de embriaguez o ingestión de estupefacientes manifestadas una sola vez serán constitutivas de falta grave.

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

13. La cesión de los descuentos concedidos al personal en favor de otras personas.

14. 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 54. *Régimen de sanciones.*

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

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

Faltas leves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Faltas muy graves: 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 aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 56. *Facultad sancionadora.*

La enumeración de faltas contenida en este capítulo se hace a título enunciativo, por lo que se considerarán como faltas sancionables 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 los incumplimientos laborales.

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

## CAPÍTULO X

### Derechos sindicales de representación de los trabajadores

#### Artículo 57. *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.

La empresa facilitará trimestralmente al Comité Empresa la información relativa a los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal, así como los motivos de utilización.

#### Artículo 58. *Comité intercentros.*

A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye 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 13, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución

del Comité se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales en la empresa considerados globalmente.

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

La designación de Miembro de comité Intercentros se realizará por las diferentes listas que hayan obtenido representación en los Comités de Empresa, mediante comunicación dirigida a la empresa.

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

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y en particular por el Reglamento Interno regulador de su funcionamiento y el de sus comisiones entre las que se encuentra la de formación, siendo sus decisiones en las materias de su competencia vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

#### Artículo 59. *Cuotas sindicales.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, 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 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 deducciones, salvo indicación en contrario, durante período de un año.

#### Artículo 60. *Garantías.*

Los Delegados o Miembros de los comités de Empresas 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 L.O.L.S.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser acumuladas individualmente hasta por períodos de dos meses las horas retribuidas de que disponen los Miembros de Comités 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.

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 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.

El sistema de acumulación de horas sindicales podrá utilizarse en el ámbito del conjunto de la empresa de forma que cada sindicato con representación en la empresa podrá acumular las horas de representación que corresponden a los delegados o componentes del Comité de Empresa de su sindicato, en un representante o delegado sindical designado por cada organización sindical.

#### Artículo 61. *Participación en la prima de progreso.*

La empresa entregará al Comité Intercentros información relativa a la evolución de la Prima de Progreso y, asimismo el Comité Intercentros participará en el Comité de Progreso Empresa, a través de un representante designado a tal efecto de entre sus componentes.

Disposición adicional única. *Procedimientos no Jurisdiccionales de solución de conflictos.*

En cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y 42.b) del Reglamento que lo desarrolla y en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan adherirse sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución de Conflictos Laborales así como al reglamento de su aplicación.

Disposición transitoria.

Se establece un período transitorio de tres meses desde la firma del presente Convenio para la implantación definitiva de la jornada continua establecida en el artículo 23 del Convenio, de forma que como máximo el 30 de junio se notifique el calendario a los representantes de los trabajadores, para su aplicación definitiva quince días después de la entrega.

**12990** *RESOLUCIÓN de 11 de junio de 2003, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de los Acuerdos sobre complementos salariales correspondientes a las Comunidades Autónomas de Aragón y Madrid remitidos por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, dando cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional sexta del citado Convenio.*

Visto el texto de los Acuerdos sobre complementos salariales correspondientes a las Comunidades Autónomas de Aragón y Madrid remitidos por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, dando cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional sexta del citado Convenio (publicado en el BOE de 17-10-2002) (Cód. Convenio n.º 9908725), que fueron suscritos respectivamente el 2 y 21 de mayo de 2003 de una parte por E y G y CECE de Aragón el primero de ellos; y E y G y FACEPM de Madrid el segundo en representación de las empresas del sector, y de otra por las Centrales Sindicales FSIE, UGT, USO y CC.OO. de Aragón el primero, y FSIE, USO, FETE-UGT y FE de CC.OO. de Madrid el segundo en representación de los trabajadores del sector 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 de los citados Acuerdos 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, 11 de junio de 2003.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### **ACUERDO ENTRE LAS ORGANIZACIONES PATRONALES Y SINDICALES MÁS REPRESENTATIVAS DE LA ENSEÑANZA CONCERTADA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN**

En Zaragoza, siendo las 13 h. del día 2 de mayo de 2003, reunidas las personas citadas a continuación, en nombre de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la enseñanza privada concertada de la Comunidad Autónoma de Aragón, incluidas en el ámbito del IV Convenio Colectivo de Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos:

Por las organizaciones empresariales EyG-Aragón, Doña María Ángeles Zaldívar Gaya; por CECE-Aragón, D. José María Marín Velázquez;

Por las organizaciones sindicales FSIE-Aragón, D. Jesús Pueyo Val; por UGT-Aragón, D. Santiago Guallar Rodrigo; por USO-Aragón, D. Joaquín Anoro Asensio; por CC.OO.-Aragón, D. José Ramón Sabater Quílez.

#### MANIFIESTAN

Primero.-Que con fecha 29 de abril de 2003, el Departamento de Educación y Ciencia de la Diputación General de Aragón ha suscrito con las mencionadas organizaciones empresariales y sindicales, en el marco de la Mesa Sectorial el siguiente acuerdo retributivo que se reproduce en su integridad:

#### **ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE LA ENSEÑANZA PRIVADA CONCERTADA SOBRE INCREMENTO SALARIAL DEL AÑO 2003 PARA LOS PROFESORES DE LOS NIVELES CONCERTADOS**

Reunida la Mesa Sectorial de la Enseñanza Privada Concertada, en fecha 29 de abril de 2003, con la presencia de todas las partes que la componen,