

TABLA C

Cuadro retribuciones que regirá en el período de 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2002 y que en el futuro tendrán los mismos incrementos que los que se pacten en el Convenio Estatal del Sector

Categorías profesionales	Pesetas mensuales — 2001	Euros mensuales — 2001	Euros mensuales — 2002
Personal Directivo:			
Director general de fabricación, comercial o administrativos y asimilados	264.817	1.591,58	1.632,94

Categorías profesionales	Pesetas día	Euros día	Euros día
Personal Técnico no Titulado:			
Clasificador de 1.ª	4.474	26,89	27,59
Personal de Oficio y Oficio varios:			
Clasificador de 1.ª	4.474	26,89	27,59
Personal correspondiente al Almacenaje y Recolección de Pieles:			
Clasificador de 1.ª Almacén	4.738	28,48	29,21
Clasificador de 2.ª Almacén	4.373	26,28	26,97
Descarnador de cueros	4.373	26,28	26,97
Conductor de coche y camión	4.373	26,28	26,97

Las pagas extras del personal de retribución semanal se calcularán a razón de 30,417 días.

4442 *RESOLUCIÓN de 11 de febrero de 2002, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Consum, Sociedad Cooperativa Limitada».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Consum, Sociedad Cooperativa Limitada», (Código de Convenio número 9012062), que fue suscrito con fecha 12 de diciembre de 2001, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación y de otra por el Comité Intercentros 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, 11 de febrero de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «CONSUM, S. COOP. LTDA.»

TÍTULO I

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª ÁMBITO Y REVISIÓN

Artículo 1. Partes.

El presente convenio colectivo se concierta entre la dirección de la empresa Consum Sociedad Cooperativa Limitada y el comité intercentros (representación legal de los trabajadores).

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal.*

El presente convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo de la empresa Consum Sociedad Cooperativa Limitada, en consecuencia quedan incluidos los trabajadores con las características y matizaciones aquí expuestas.

Quedan excluidos del presente convenio el personal directivo de la empresa. Entendiéndose personal directivo a aquel que ocupe un puesto con carácter temporal o fijo cuyo índice salarial sea superior al 3,50. Sin que para el caso de promoción a el citado grupo de directivos, subsista suspensión de la relación ordinaria anterior, si se diera el caso.

Respecto al resto de relaciones, quedan excluidos del ámbito personal quienes estén encuadrados en los supuestos regulados en el artículo 1.3 y 2 del ET.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 4. *Ámbito temporal, vigencia, duración, denuncia, prórroga.*

Aunque la mesa de negociación fue constituida a finales de 1998, el acuerdo definitivo se ha tomado transcurrido más de la mitad del año 2001. Lo que supone que la duración del presente Convenio será de cuatro años, desde el 1 de febrero de 2001 hasta el 31 de enero de 2005, prorrogándose de año en año por tácita reconducción hasta que entre en vigor un nuevo Convenio. Sin perjuicio e otra vigencia anterior para cuestiones de concurrencias de convenio, que será entonces desde la constitución y registro de la mesa de negociación.

La denuncia de este Convenio deberá realizarse por escrito, por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de acuerdo con el artículo 87 del E.T., y en los términos del artículo 89 del E.T.. Deberá formularse y darse traslado a cada una de las partes, antes del último mes de vigencia del Convenio. En caso contrario, se prorrogará éste de forma automática.

SECCIÓN 2.ª. NORMAS SUBSIDIARIAS Y REVISIÓN

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente. Si por resolución judicial parte o la totalidad, fuera declarado inaplicable, dejará de regir el resto del convenio, volviéndose inaplicable, salvo acuerdo expreso mayoritario de la comisión paritaria, por entender que la modificación, que acaso se pudiera producir, no tenía sustancialidad suficiente como para dejar sin efecto el mismo.

Artículo 6. *Normas subsidiarias.*

El presente convenio está llamado a regular las condiciones laborales de los trabajadores de «Consum, Sdad. Coop. Ltda.», con carácter prevalente sobre cualquier otra norma, aun de rango superior salvo que la misma tenga un carácter imperativo absoluto. De igual forma el presente convenio se completa y se debe de integrar por las normas de actuación interna puestas de manifiesto: en los manuales de procedimiento y en las concretas instrucciones que en él se incluyen. Debiendo de estar siempre a las actualizaciones que se estén aplicando en cada momento fruto de la continua modernización que, acaso se pueda producir.

Artículo 7. *Igualdad en el trabajo.*

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., dentro de los límites enmarcados por el Ordenamiento Jurídico.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Se constituirá una Comisión Paritaria, compuesta por tres miembros de cada una de las dos partes firmantes cuyas funciones son las que en el presente artículo se regulan.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente

Convenio Colectivo, con sede en la avenida Espioca, sin número, Silla, Valencia.

Procedimiento.—Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán 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.

Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable mayoritario de cada una de las dos representaciones.

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

1. Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.
2. 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.
3. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.
4. 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, respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo. El sometimiento y resolución de una materia por la Comisión Paritaria eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitera la misma.
5. Si en el futuro se crearan puestos o funciones sobre los que existieran discrepancias en orden a su actividad prevalente para el encuadramiento de la misma en uno de los grupos profesionales, será igualmente competente la Comisión Paritaria para resolverlas.

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 Paritaria 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. Por ello para la solución extrajudicial de conflictos, se someten a lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y 4.2.b del reglamento que lo desarrolla y, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al A.S.E.C., así como a su Reglamento de aplicación.

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.

Artículo 9. *Compensación y absorción.*

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en los centros por cualquier pacto, Convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente Convenio.

CAPÍTULO II

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la empresa. Dichas facultades, que se entienden sin perjuicio de los derechos de los representantes de los trabajadores, tendrán, en su caso, las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador y a su formación profesional.

Artículo 11. *Clasificación personal.*

Los trabajadores sujetos al presente Convenio Colectivo se clasificarán, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación definida por el puesto de trabajo que prominentemente ocupen, en alguno de los siguientes grupos profesionales y en atención a los contenidos específicos que los definen.

Grupo 0 (Grupo de iniciación profesional).—Trabajadores de nuevo ingreso que acceden por primera vez, bien a un puesto de trabajo, bien a un puesto en el sector o faltos de experiencia profesional necesaria. Formación teórica básica: equivalente a Graduado Escolar o similar. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión y 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 actividades sencillas u obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos son uniformes y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan sólo 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. La finalidad y objetivo del Grupo de iniciación es la adquisición de experiencia y conocimientos para incorporarse al Grupo de Profesionales.

Grupo 1. Profesionales.—Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Los puestos de trabajo no implican 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. Su responsabilidad está limitada al estricto cumplimiento de las normas señaladas y a las instrucciones recibidas. Pueden requerir esfuerzo físico, no necesitan formación específica, aunque ocasionalmente será necesario un periodo de adaptación y/o formación.

Grupo 2. Especialistas.—Trabajos de ejecución autónoma, que exijan, habitualmente, iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de las tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando, estando sometidas a la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior (grupo de mandos). Están comprendidos en este grupo los puestos a los que se les establecen las instrucciones o reglas de trabajo que deben de seguir con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar las tareas de un equipo, participando en la ejecución de las mismas.

Grupo 3. Técnicos.—Personal que 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 Cooperativa. Los trabajadores adscritos a este grupo deciden habitualmente de una manera autónoma acerca de los procesos, métodos y validez del resultado final de su trabajo dentro de los objetivos fijados por la Cooperativa. Todo ello comporta la aportación de conocimientos personales técnicos y cualificados.

Grupo 4. Mandos.—Tareas que requieren un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas. Con funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Suponen, asimismo, responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales amplias emanadas de la Dirección de la Cooperativa, a la que debe dar cuenta de su gestión.

Artículo 12. *Puestos de trabajo.*

La definición de los puestos de trabajo enumerados en el anexo I queda recogida en los manuales y procedimientos internos de la empresa. Los mismos se actualizarán: Bien añadiendo, bien eliminando puestos, según las características más próximas a los grupos profesionales; siendo en caso de duda la comisión paritaria quien determinará la correcta adscripción.

Artículo 13. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En el ejercicio de la movilidad funcional la Dirección de la empresa podrá asignar a los trabajadores pertenecientes a un grupo profesional la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo distinto al que pertenece (inferior o superior).

Si como consecuencia de la movilidad funcional el trabajador realizase de manera exclusiva funciones correspondientes a un grupo superior, que no estuvieran incluidas en su grupo de origen, ejecutándose durante un periodo superior a 6 meses en un año o a 9 meses en dos años, de manera constante y no esporádica, podrá solicitar de la dirección de la empresa

el reconocimiento del pase al grupo profesional superior, debiendo existir en todo caso vacante para el reconocimiento del nuevo grupo.

Como referencia para determinar el criterio de manera exclusiva se tendrán en consideración los siguientes elementos:

El carácter preeminente de la prestación en un grupo superior y no la prevalencia de los trabajos.

No se tendrán en consideración las prestaciones ocasionales que, formalizadas necesariamente por escrito, una persona tenga que efectuar como consecuencia de licencias, suspensiones contractuales (incluidas las bajas de I.T. o E.A.T.P.), asistencia a cursos de formación y vacaciones en otro grupo profesional distinto al suyo.

No contarán los periodos de prueba o formación en grupo superior, mientras este desarrollándose la misma.

CAPÍTULO III

Ingreso, constitución. Normativa sobre empleo

Artículo 14. *Período de prueba.*

El ingreso al trabajo se ajustará a las normas generales sobre colocación, vigentes en cada momento, sin perjuicio de las especificaciones que, en esta materia, puedan determinarse en este Convenio.

Se fijan los siguientes períodos de prueba:

Contrato indefinido: Nueve meses para el grupo de técnicos y mandos. Seis meses para los demás grupos profesionales.

Contrato de duración determinada: Seis meses para el personal titulado. Dos meses para los demás trabajadores.

Para potenciar la contratación de personas que temporalmente hubiesen estado vinculadas con anterioridad con la empresa se acuerda:

Si en el momento de contratar a un trabajador indefinido, este hubiese estado con anterioridad vinculado con la empresa por un contrato de naturaleza temporal para el mismo grupo profesional; entonces se le podrá incluir en el contrato indefinido un periodo de prueba por el tiempo que le falte hasta cumplir el periodo de seis o nueve meses, según el grupo profesional. Por el contrario, si aun estando vinculado con la empresa, se le contratara con el carácter de indefinido para un grupo profesional distinto al que hubiese estado vinculado con la empresa, entonces se le podrá incluir un nuevo periodo de prueba de seis meses.

En los contratos temporales para el mismo grupo profesional sólo se podrá incluir periodo de prueba en la primera contratación.

La duración del período de prueba pactado quedará interrumpido por las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que pudieren afectar al trabajador durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquéllas; sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida, siempre y cuando no sea la causa de suspensión el motivo de no superación del período de prueba.

Cese voluntario.—El trabajador que quiera cesar voluntariamente, deberá de preavisar a la empresa con, al menos, quince días de antelación. La falta de preaviso, total o parcial, dará lugar al descuento salarial equivalente a los días omitidos.

Artículo 15. *Modalidades de contratación.*

1. 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 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:

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

b) Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, mismo régimen de comisiones sobre ventas, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

c) Los trabajadores contratados con dedicación exclusiva que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo con dedicación parcial, podrán hacerlo por acuerdo con la Dirección de la Cooperativa, en el que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo. De igual forma cuando exista oportunidad y conveniencia mutua, podrán novar el contrato de aquellos trabajadores que, estando a tiempo parcial, quieran aumentar su dedicación pactada, en más horas o porcentaje, hasta poder pactar el tiempo completo. La novación a más jornada puede ser por tiempo indefinido, o por tiempo cierto; en este caso deberá de constar el pacto por escrito, y donde figurará la causa de la temporalidad (que deberá de ajustarse a las causas generales de la contratación por tiempo determinado). No se considerará novación de contrato de trabajo la reducción de jornada por los supuestos legalmente reconocidos en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

2. Contratos de Formación.—La duración máxima de este contrato será de dos años, siendo el mínimo de seis meses. Podrán realizarse prórrogas de seis meses, hasta completar el máximo tiempo de duración citado. La formación teórica podrá concentrarse en el período inicial ó final de duración del contrato, a elección de la empresa. La retribución será del 60% y del 75%, durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, de la retribución fijada en el Convenio, para el mismo o equivalente puesto de trabajo.

3. Contrato en prácticas.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. 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 de la Cooperativa. 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. 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.

Los puestos de trabajo encuadrables bajo este tipo de contrato son los correspondientes a los Grupos de Técnicos y de Mandos. En el resto de grupos será posible la contratación en prácticas si los conocimientos requeridos para el puesto son objeto de una específica formación profesional de grado medio o superior o titulación oficialmente reconocida como equivalente.

4. Contratos de fijos discontinuos.—El contrato de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de la estabilidad y la falta de continuidad, y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Podrán realizarse a tiempo completo, o bien, si la circunstancia o peculiaridad del trabajo a realizar lo determina, a tiempo parcial. La forma de llamamiento, por la empresa, al trabajador, se realizará por escrito o por cualquier otro medio que pueda dejar constancia del mismo. El orden de llamamiento se efectuará por antigüedad en la empresa, dentro del grupo profesional.

Cuando los trabajos se repitan periódicamente en fechas ciertas, no se aplicará este tipo de contrato, sino que será de aplicación la contratación a tiempo parcial por tiempo indefinido, ya que al ser la jornada en cómputo anual la jornada comparable, es la de la jornada máxima anual vigente para este convenio.

5. Fomento a la contratación indefinida.—Se estará a lo dispuesto en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad y en su caso a la legislación que a este respecto se promulgue durante la vigencia del convenio.

6. Contrato temporal por circunstancias de la producción.—La Cooperativa podrá hacer uso de esta modalidad de contratación cuando, en el ámbito de la actividad normal, se produzcan circunstancias del mercado y de la producción que no permitan ser atendidas con el personal de plantilla estructural en la empresa o centros de trabajo, tales como una sobrecarga de trabajo originada por tareas que excedan de las habituales, y que ocasionen un desfase entre los efectivos de personal disponible y los requerimientos de personal necesario.

Estos contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. No obstante ello, si existiese convenio sectorial que posibilitara una duración de contratación superior en un período distinto, entonces se podrá ampliar la duración a ese convenio sectorial.

En caso de que el contrato se concierte por una duración inferior a la máxima estipulada en este convenio, podrá prorrogarse expresamente

por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho plazo máximo.

Cuando no medie denuncia o prórroga expresa, o bien habiéndose celebrado la prórroga, sin agotamiento del plazo máximo de duración, el trabajador continúe prestando servicios, el contrato se entenderá prorrogado automáticamente hasta dicho plazo máximo de duración.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de ocho días de salario por cada año de servicio, o a la proporción que resulte, de ser el periodo trabajado inferior. Ajustándolo siempre a lo que la legislación general prevea para los tipos de contratos vigentes en cada momento de la celebración.

Las causas y actividades por las que pueden celebrarse contrato de esta naturaleza serán las que permita la legislación en cada momento, puesto en relación con este convenio, y a efectos de lo previsto en el artículo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, además de los contenidos generales y con el fin de favorecer a la empresa en una posición más competitiva en el mercado y para poder dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, expresamente se reconoce, por las partes negociadoras del presente Convenio, que se está sujeto a un proceso general de reconversión, modernización y de adaptación a las nuevas Leyes de comercio, y en consecuencia, se podrá celebrar contrato para atender a las circunstancias del mercado basados en dichos procesos.

También quedarán incluidas, las contrataciones motivada por un intento de potenciar las ventas de la empresa durante un periodo determinado, y por tanto, se considerarán causa lícita para la realización de este tipo de contratos.

No podrá utilizarse esta modalidad contractual para sustituir trabajadores fijos de plantilla.

7. Contrato de trabajo por obra o servicio determinado.—A efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contratos generales y con el fin de favorecer un aposición más competitiva en el mercado, y para dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, se conviene expresamente en identificar como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Cooperativa, que permitan cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, las siguientes:

Campañas genéricas y/o específicas, promociones de productos o servicios, ventas promocionales y/o especiales, celebraciones, conmemoraciones o aniversarios, inventarios.

Campaña de Navidad y Reyes.

Campaña de verano.

Campaña de Semana Santa.

Campañas promocionales de venta acompañadas de actividad publicitaria.

Inventarios.

Consolidación comercial en los casos de creación de nuevos puntos de venta o secciones o la ampliación de secciones de venta de productos en un centro de trabajo. En los casos de creación o ampliación de un establecimiento tendrán que estar necesariamente ligados a inversiones económicas. La causa del contrato de trabajo es la consecución de la consolidación de la actividad comercial y, en consecuencia, aquellos contratos de trabajo que, con anterioridad a la apertura del centro, se efectúen por parte de las empresas, siempre dentro del plazo de seis meses antes de la apertura, pueden acogerse a esta figura, pero sin que tales contratos anticipados puedan tener una duración superior a dos años.

Cualquier otra actividad que contribuya a dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, frente a la oferta comercial derivada de la competencia del sector.

También aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta. En aras a evitar que se vea obligada a externalizar la ocupación de dichas plazas, mediante empresas de trabajo temporal, tales puestos de trabajo podrán ser ocupados mediante esta modalidad contractual, siempre que suponga la creación efectiva de un nuevo puesto de trabajo.

Mediante esta modalidad contractual, y en un solo contrato de trabajo, podrá contratarse a un trabajador para la realización de más de uno de los servicios descritos, con una duración incierta no superior a 24 meses. En caso de celebrarse el contrato inicial por un periodo de previsión inferior al máximo establecido, se podrán celebrar una o más prórrogas, con un máximo en su caso de tres prórrogas, sin que la duración incierta inicial más las prórrogas pueda exceder de 24 meses.

De no ser denunciado por ninguna de las partes el contrato, dentro del plazo inicialmente convenido, o del de la prórroga o prórrogas, se

entenderá automáticamente prorrogado hasta el tope máximo de duración establecido en este artículo.

Al término o finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización económica equivalente a 8 días de salario por año de servicio o a la proporción que resulte, de ser el periodo trabajado inferior.

8. Contrato de relevo.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por la ley 12/2001.

La empresa deberá facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo. Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones, el trabajador contratado mediante el sistema de relevo, podrá pertenecer a un Grupo Profesional distinto del jubilado parcialmente.

9. Contrato 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 los puntos anteriores.

10. 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 E.T., se podrán celebrar contratos de interinidad al amparo del artículo 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores. Así, a título enunciativo y no limitativo, se conviene la posibilidad de su celebración para suplir las ausencias derivadas de: I.T., Maternidad, Excedencias, permisos retribuidos, servicio militar o prestación social sustitutoria, suspensiones de empleo y sueldo, sustituciones por formación, y otros permisos análogos debiendo de constar, en estos casos, en el contrato, el nombre o nombres y periodos de los trabajadores objeto de la sustitución, y la/s causa/s, pudiendo acumularse sucesivamente varias de ellas en un solo contrato.

Especialmente se reconoce la contratación para sustitución de vacaciones para un colectivo determinable, es decir, bien para suplir la totalidad de las vacaciones de un centro, bien de una determinada sección dentro de un centro o unidad productiva. En este caso, se hará mención con claridad el centro, la sección o el grupo de personas que están relacionadas con la sustitución de vacaciones, de forma que, quede suficientemente acreditada la secuencia o cadena de personas que entre ellas están llamadas a sustituirse recíprocamente, en función de sus posibilidades, sin que ello suponga que el nuevo contrato deba de pertenecer al grupo de cada uno de los trabajadores, sino que estará encuadrado en el que realmente esté desempeñando sus funciones.

En el caso de sustitución de colectivos, podrá comenzar el contrato: unos días antes de que el primer trabajador comience sus vacaciones, para adquirir la formación precisa para el desempeño del puesto; finalizar unos días después, para toma y deje de servicio o trabajos; y también podrá existir días intermedios sin ninguna persona de vacaciones, fruto del concreto calendario que se trate, evitando suspensiones contractuales. En estos casos ninguno de los periodos podrá exceder de 15 días naturales cada uno.

Artículo 16. *Trabajos a tiempo parcial.*

Se entenderá celebrado el contrato con dedicación parcial, cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un mínimo de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador con dedicación exclusiva, comparable. Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, en similar función, a igualdad de condiciones, los trabajadores contratados con dedicación parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones con dedicación exclusiva.

En la medida de lo posible se indicará en los contratos de trabajo con dedicación parcial de forma determinada o de forma determinable el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, así como su distribución en los términos previstos en el presente Convenio.

En el contrato de trabajo, en las ampliaciones temporales y en el pacto de horas complementarias se fijarán las franjas horarias y los días de la semana y periodos en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias.

Tal fijación deberá permitir identificar con claridad los momentos en los que el trabajador está dispuesto, por su perfil de trabajador a tiempo parcial, a prestar el trabajo contratado.

Podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto el contrato para la formación.

Las horas complementarias, como adición a las horas ordinarias pactadas, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, podrán realizarse en un número equivalente al 60% de las previstas en el contrato base. En todo caso la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial. Para que sean exigibles para el trabajador deberán solicitarse por la empresa con el preaviso acostumbrado y dentro de las franjas horarias marcadas en el contrato o en el pacto específico de realización de horas complementarias.

Tampoco será exigible la realización de horas complementarias cuando no vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria, y sólo será posible una interrupción (nunca mayor de cuatro) si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a cuatro horas.

Se podrá exigir la realización de horas complementarias en días en los que no esté planificada jornada ordinaria para un mínimo de cuatro horas continuadas.

El trabajador podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral. Igualmente, y preavisando con un mes de antelación al final de cada año, podrá dejarlo sin efecto.

La prestación de trabajo en horas complementarias por encima del 50 por 100 de las horas ordinarias contratadas podrá dar lugar a la consolidación de una parte de las mismas en los términos que a continuación se expresan: Se producirá el derecho a la consolidación del 10 por 100 del número de horas complementarias que, excediendo del 50 por 100 de las horas ordinarias contratadas, su realización se repita durante un período de tres años consecutivos. El período en el que quede sin efecto el pacto de horas complementarias por aplicación de la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral no será tenido en cuenta a estos efectos.

Para que se produzca la consolidación será necesario que el trabajador manifieste su voluntad en tal sentido en relación con la totalidad o con una parte de las horas correspondientes dentro del plazo máximo de los tres meses inmediatamente siguientes al período de tres años de que se trate. A estos efectos la empresa deberá entregar al trabajador que haya hecho valer su derecho a la consolidación de las horas complementarias una certificación relativa al número de horas susceptibles de consolidación. La distribución de la ampliación de jornada resultante de la consolidación se determinará de acuerdo con las formalidades y preavisos de las horas complementarias.

La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente cuando se den los supuestos que justifican la contratación temporal y en los términos ya regulados en el Artículo anterior.

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

Artículo 17. *Trabajos de colectivos especiales.*

De acuerdo con el plan de prevención y las condiciones específicas de trabajo, cuando exista recomendación médica oficial, se intentará ubicar a la mujer embarazada en puestos acordes con su estado físico. No obstante, en los establecimientos o tiendas abiertos al público se reconoce la dificultad o la inexistencia de puestos que no se efectúe el trabajo en posición erguida o de pie; lo que implica un límite importante en las posibilidades reales de coadyuvar en con alguna prescripción médica contraria a esta realidad.

Respecto a los minusválidos, se reconoce la política activa de la empresa en pos de la adaptación de puestos y contratación de este colectivo especial. Por ello, se estará a los resultados y se aplicará inmediatamente el estudio y sus conclusiones del grupo de trabajo creado a nivel nacional en todo el grupo Eroski (ONCE) y en particular con la enseña CONSUM, específicamente para esta materia.

TÍTULO II

Condiciones de trabajo

CAPÍTULO I

Traslados, ceses, bajas

Artículo 18. *Traslados, desplazamientos.*

Con carácter general se entiende que los trabajadores deben de prestar sus servicios en cualquiera de los centros de la empresa. No obstante, es conveniente distinguir supuestos que tienen régimen distinto:

Desplazamiento: es el cambio de centro de trabajo dentro de una misma provincia o entre provincias limítrofes, siempre que no conlleve cambio de residencia. Pudiendo ser el cambio temporal o definitivo.

Traslado: es el que necesariamente conlleva cambio de domicilio, siempre que sea el mismo definitivo.

La facultad de cambio de centro, es de la dirección de la cooperativa a través de las distintas delegaciones de facultades que haya podido conferir.

En los desplazamientos, solamente se abonarán gastos cuando el desplazamiento sea superior a un radio de 25 Km., desde el término municipal donde estaba el anterior centro o desde donde resida; considerándose siempre la situación menos gravosa económicamente, es decir, que se tendrá en cuenta la menor distancia. Además deberán de abonarse los gastos que sean menores entre: los que realmente justifique el trabajador como realizados o el importe del transporte público que debiera utilizar si este fuera más económico. Si son varios los trabajadores los que simultáneamente se trasladen y estos optaren por ir en un solo vehículo, entonces se abonará al que realmente soporte el coste.

Al ser la jornada de trabajo efectivo y entenderse que todo el personal puede desarrollar su trabajo en cualquier centro; en los caso de desplazamientos no se devengará derecho a descanso o compensación por el mayor o menor tiempo invertido hasta el nuevo centro de trabajo.

CAPÍTULO II

Jornada

Artículo 19. *Duración de la jornada.*

La jornada máxima anual de trabajo efectivo queda establecida en mil ochocientas horas. No obstante, si el Consejo Rector acordara una jornada inferior para los socios de trabajo de la cooperativa, esta será de aplicación inmediata para el mismo periodo. Al efecto, será la comisión paritaria quien, previa reunión acuerde el nuevo número de horas operado como consecuencia de tal reducción.

Artículo 20. *Cómputo y distribución.*

El cómputo de jornada se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, el cómputo se iniciará en el momento en que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y en total disposición de prestar sus servicios. Para mayor concreción y a título enunciativo no limitativo, no tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, si su duración es la habitual, entre otras:

Los tiempos de fichaje o marcar.

Los tiempos de liquidación de cajas que se prolonguen por acumulación o colas entre las mismas cajeras y cuando exista un descuadre y se deba de reparar o volver a efectuar, al final nuevamente las operaciones de cuadre.

Los tiempos de cortesía que sean habituales y que incluyan o compensen algún pequeño retraso.

Los tiempos de cambio de ropa o vestuario.

Los tiempos de revisión de cierre de secciones o establecimiento, una vez han sido efectuados en tiempo efectivo.

Descansos.—Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis horas continuadas, el trabajador tendrá derecho a un periodo de descanso máximo de 30 minutos durante la misma. A los efectos de determinar el momento del descanso se tendrá en cuenta la afluencia de público y la carga de trabajo. Para mejor orden, en cada unidad productiva se establecerá una sistema por el responsable de la misma. Si algún trabajador no estuviere de acuerdo lo pondrá en conocimiento: bien del jefe de personal de zona, bien del comité de empresa correspondiente. El tiempo que se destine al denominado bocadillo, en cualquier jornada, nunca tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Los centros de trabajo de los que depende el aprovisionamiento y gestión comercial de los puntos de venta, no cesarán su actividad durante las fiestas locales fijadas por los Ayuntamientos de los municipios donde radiquen. En consecuencia, los trabajadores que presten servicios en los expresados centros de trabajo, pactarán con la Empresa la compensación de esos festivos bien durante el año bien añadiendo un día más a su periodo vacacional.

Distribución.—La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a sábados. No obstante, en los centros en los que actualmente existe

actividad los domingos, y en aquellos otros que, en el futuro, por razones de demanda comercial o por motivos de competencia, lo aconsejen, la distribución de la jornada se realizará a lo largo de toda la semana, respetando siempre la jornada máxima anual establecida en este Convenio Colectivo. La distribución y ejecución de la jornada anual, salvo pacto en contrario, tendrá lugar entre el 1 de enero y el último día de diciembre del mismo año natural.

Se efectuará por la Dirección de la Empresa, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos; en función de las necesidades de la organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en este convenio.

La distribución de los concretos horarios de trabajo se realizará por la Dirección de la Empresa de manera que los trabajadores con carácter general, conozcan con 15 días de antelación (cada 15 días), la fijación del momento de la prestación de su trabajo.

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 de lunes a sábados, ambos inclusive, y no será posible su compensación económica. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador podrán acumularse los días de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas, 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.

Artículo 21. *Calendario laboral.*

Para la adecuada coordinación de la vida laboral y la familiar, durante el primer trimestre del año natural, la empresa expondrá los calendarios generales que contendrá exclusivamente los días de trabajo (sin precisión horaria) a fin de que, con periodicidad anual, los trabajadores conozcan los días en que deben prestar el trabajo. No obstante, se podrá modificar el calendario en función de:

1. La determinación final de días de apertura comerciales que la Comunidad Autónoma permita definitivamente, y proceda a publicarlo.
2. La definitiva aplicación o trasposición que de la Ley de Liberalización del comercio minorista efectúe la Comunidad Autónoma, en cuanto a horarios comerciales y días de apertura.
3. Las futuras vicisitudes que, acaso se produzcan como consecuencia de las futuras reducciones horarias aquí pactadas, cuando se aplique en un año concreto
4. La provisionalidad propia que se detrae del sistema de dejar el mes de enero como mes provisional, con posibilidad de estar sujeto a cambios, una vez es conocido por los trabajadores, si es necesario incluir ajustes o variaciones.

Artículo 23. *Verificación y control de la ejecución de la jornada.*

Para una mayor efectividad y control en el cumplimiento de la jornada máxima anual se creará una «Comisión de control y verificación de jornada» que estará formada por el representante social de cada centro de trabajo, junto con el jefe de tienda o jefe de departamento.

Esta Comisión será la encargada de comprobar por períodos mensuales el cumplimiento del promedio de la jornada anual de los socios de trabajo y de los trabajadores, con carácter individual. Control que se realizará los quince primeros días del primer mes siguiente al período bimensual comprobado, levantando Acta según modelo que se viene utilizando en la empresa, de las horas que, excepcionalmente, queden por compensar en el período del que se informe y que deberán de compensarse en el siguiente.

Los trabajadores en el período en el que estén expuestos las compensaciones podrán efectuar alegaciones, bien directamente, bien al Comité social, como órgano protector y fiscalizador de la gestión a través del representante social de centro, quienes trasladarán las reclamaciones a la Dirección a través de los jefes de personal correspondientes.

Cualquier incidencia que se detecte en cuanto al cumplimiento de la jornada pactada en los términos anteriores será puesto en conocimiento inmediato del Comité Intercenros, Comité Social o jefatura de personal de zona para su rápida resolución.

Anualmente se procederá a la comprobación, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del período de distribución de la jornada anual. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo, se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso

por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la Dirección de la empresa, dentro de los tres meses desde la finalización del cómputo, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción.

Grupo de técnicos y mandos.

Los trabajadores encuadrados en el grupo de técnicos y mandos podrán flexibilizar su horario de forma que, respetando el máximo establecido, 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. Este uso discrecionalidad siempre lo armonizará con las necesidades del servicio y con el cumplimiento de la normativa laboral, debiendo procurar que el recurso al trabajo extraordinario, cuando éste se haga imprescindible, sea el mínimo posible y quede debidamente controlado y notificado en la forma y a los efectos oportunos. Quedando a su criterio la realización de la parte pendiente en el mismo día o en otros ulteriores; exigiéndose a tal fin que, en ningún caso, usará la facultad para exceder del cómputo anual de la jornada aplicable. Teniendo, en consecuencia, total disposición de su jornada, debiendo de reportar únicamente a su superior el control de la misma.

Artículo 24. *Modificación de horarios y jornada.*

Los cambios en los horarios o jornadas planificadas por causas organizativas imprevisibles (tales como ausencias no previstas de otros trabajadores), serán de obligatoria ejecución, a pesar de no contar con el previo aviso correspondiente, con el límite máximo de cincuenta horas al año. Para poder hacer uso de las citadas horas, los jefes de tienda podrán excluir de la planificación de la jornada individual un número de horas que pretendan utilizar con el límite señalado, pero debiendo de ajustar o administrar trimestralmente con el número de horas efectuado con carácter individual. Igualmente, tendrán carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas para cubrir, fuera del horario normal, la realización de dos balances o inventarios, para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o ventas.

Queda facultada la empresa para modificar: días, jornadas, horarios y demás elementos planificados con ocasión de los cuadros horarios quincenales en función de los acontecimientos señalados en:

La elaboración del calendario laboral.

Las necesidades organizativas y productivas previstas en este convenio en materia de jornada y elaboración de cuadros horarios, que adquieren la naturaleza de imprevisibles.

Balances, inventarios y el resto de tiempo para atender necesidades o daños extraordinarios o urgentes para el caso de riesgo de pérdidas de materias primas o ventas.

En consecuencia, no tendrán la consideración de modificaciones sustanciales las modificaciones individuales que se efectúen en la planificación quincenal de los horarios.

Podrán producirse cambios en la jornada planificada, sin el preaviso correspondiente, que serán de obligatoria ejecución, por causas organizativas en base a imprevistos, ausencias de otros trabajadores, o acumulación de clientes, en cuyos casos la compensación de las horas trabajadas y no planificadas, que no podrán exceder de los límites establecidos, se efectuará necesariamente con tiempo de descanso equivalente establecido de mutuo acuerdo con la Dirección.

Artículo 25. *Inventarios y días apertura especial.*

Se establece la obligatoriedad de prestar los servicios en los días de preparación de ventas especiales las empresas podrán variar el horario de trabajo y prolongar la jornada.

A los efectos de tener un control y seguimiento adecuado de la pérdida desconocida se dispondrá de dos inventarios al año, salvo en aquellos departamentos que, por costumbre en el sector, o por las características de sus productos, los efectúen con mayor periodicidad; si bien en este caso la obligación no alcanzará a más de doce al año, salvo que hubiese que repetir alguno por no motivos del resultado inadecuado. A tal efecto, las empresas quedan facultadas para variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, siendo retribuida o compensada en tiempo de descanso la realización de los inventarios, según los pactos.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

De acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los trabajadores, sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas que excediendo del cómputo anual, no estén compensadas con descansos: bien en el periodo de cómputo anual, o bien, durante los tres primeros meses siguientes a la finalización del ejercicio de referencia.

Las horas que no se puedan compensar y que son las que se refiere este artículo, constituyen una excepción al principio general de no realización de horas extraordinarias contenido en el presente Convenio.

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

Para el caso de que se tuvieran que abonar las horas extras, estas se verán incrementadas sobre el índice 1 en los siguientes casos y con los siguientes porcentajes:

A) El 25 por 100 para las horas nocturnas, entendiéndose como tales las comprendidas entre las 23 y las 6 horas.

B) El 100 por 100 para las horas festivas, considerando como tales las comprendidas entre las 23 horas de la víspera y las 0 horas del día siguiente al domingo o festivo.

Las compensaciones enumeradas en el punto anterior no serán de aplicación para aquellos grupos profesionales o puestos de trabajo en que dichas condiciones formaran parte de la valoración estructural de la tarea o, que por, la especificidad del puesto, estuvieran consideradas en el momento de la contratación o para las horas compensadas con descanso equivalente.

Artículo 27. *Plus por inicio y cierre de operaciones.*

Los trabajadores que ocupen puestos de trabajo necesarios para la iniciación o terminación de la actividad, deberán realizar la jornada necesaria para poder tener a punto la actividad comercial en el momento de la apertura del centro y el cierre del establecimiento, así como los trabajos para la continuación del siguiente turno, considerándose la misma como toma y deje del servicio. El tiempo de trabajo prolongado por este motivo no se entenderá como horas extraordinarias, aunque se retribuyan y/o disfruten como tal según el acuerdo individual que se adopte al efecto.

Artículo 28. *Vacaciones.*

1. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutará de un periodo de vacaciones anuales retribuido de treinta días naturales de duración.

2. Las vacaciones se disfrutarán a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute conforme al calendario fijado anualmente en un máximo de dos periodos. La Dirección de la Cooperativa podrá excluir aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva en el centro de trabajo o unidad productiva que se trate.

3. Durante el primer trimestre del año se elaborará el cuadro de vacaciones de cada centro de trabajo o unidad productiva, que será expuesto en el centro y notificado a todos los trabajadores incluidos los ausentes por cualquier causa o motivo.

4. En el supuesto de que una fiesta de carácter nacional o autonómico coincidiese dentro del periodo vacacional establecido para el trabajador, se deberá añadir un día más de disfrute con cada festivo que concurra con el expresado periodo.

CAPÍTULO III

Licencias

Artículo 29. *Licencias retribuidas.*

1. Licencias retribuidas: Los trabajadores, previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los siguientes casos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días o cuatro medias jornadas, que podrán ampliarse hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento, al efecto, superior a cien kilómetros, en los casos de: nacimiento o adopción de hijo, fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Un día o dos medias jornadas por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el derecho del sufragio activo.

e) Por el tiempo legalmente establecido para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores.

f) Un día en caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado consanguíneo u afín. En el caso de que por tal motivo el trabajador deba desplazarse a más de 300 Km. De distancia de su domicilio, el permiso se alargará dos días más.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse indefectiblemente dentro de la jornada de trabajo.

h) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

2. Excedencia por cuidado de familiares.—Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Todo ello, en la forma y condiciones que establece el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Reducción de jornada por motivos familiares:

a) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años ó un minusválido físico, psíquico ó 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 aquella.

c) 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho, por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Todo ello, en los términos y condiciones establecidas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Concreción horaria y determinación.—La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en el apartado anterior (artículo 29.3), corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en el artículo 29.3 serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

5. Acumulación periodo de lactancia.—Previo acuerdo con la Dirección de la Cooperativa, se podrá acumular el periodo de lactancia legal, a la baja por maternidad.

6. Licencias no retribuidas.—El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, sin derecho a remuneración y con la obligación de recuperar el tiempo invertido en la ausencia, en los siguientes casos:

A) Por enfermedad muy grave o fallecimiento del cónyuge o parientes de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, hasta cinco días más de los señalados en el artículo 27.1.b.

B) Por asuntos privados que tenga que atender fuera de su provincia de residencia, debiendo justificar los motivos en cada caso, hasta cuatro días naturales consecutivos, sin que esta clase de permisos pueda exceder de siete días naturales en el año.

CAPÍTULO IV

Prendas de trabajo

Artículo 30. *Prendas de trabajo y material de protección.*

La empresa proveerá de prendas de trabajo que se consideren normales o las que estén usando en cada momento de acuerdo con los usos. De igual modo facilitará a todo el mundo el material de protección necesario para el desarrollo de su trabajo, de acuerdo con el plan de prevención de riesgos.

Cuando finalice la relación laboral por cualquier causa, los trabajadores deberán de devolver todo el material de protección que tuvieren en su poder, así como las prendas de trabajo que hubiesen recibido en el último año (a excepción de las muy personales). Si se negare sin alegar justa causa o justificación la empresa podrá retener temporalmente el importe de su liquidación o finiquito; y si persistiese en su actitud, incluso podrá descontar del mismo el importe aproximado de las prendas o material no devuelto. Para un adecuado control y valoración de los mismos, si tuviese que proceder a descontar el importe, simultáneamente deberá de ponerlo en conocimiento del comité de empresa o intercentros, quien procurará la restitución in natura de los materiales no devueltos o en su caso una adecuada valoración.

El resto de personal que no reciba ropa y que por uso o costumbre tenga que ir con cierta etiqueta (corbata, chaqueta, faldas, etc.) será de su cuenta y riesgo no sólo la adquisición sino el adecuado mantenimiento, exigiéndoles corrección y decoro en el uso de las mismas en consonancia con el uso social de personal de mando intermedio o superior del sector.

Todos los trabajadores están obligados a observar un riguroso aseo personal: Ropa de trabajo limpia, bien peinado, aseo y limpieza corporal con especial cuidado y limpieza de uñas y manos, y cualquier otra medida de carácter higiénico que lleve implícita la actividad dedicada a la manipulación de alimentos o el puesto que ocupe. Igualmente los trabajadores están obligados a la correcta e imperativa utilización del material de prevención que se les facilite; así como tienen derecho a exigir lo que el plan de prevención determine como necesario.

CAPÍTULO V

Retribuciones. Estructura salarial

Artículo 31. *Salario base.*

Estará formado por el salario que corresponda a la banda retributiva que corresponda según el índice personal dentro de la banda salarial del grupo profesional. Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo especiales, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia y remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos.

El salario base mensual correspondiente al índice 1 para el primer año de vigencia del Convenio es de 589,69 € mensuales (98.116 pesetas). El salario base para cada grupo profesional, se determinará multiplicando el valor absoluto del índice 1 mensual, por el índice laboral correspondiente a cada banda del grupo correspondiente.

El índice laboral mensual será el que resulte de aplicación por el índice personal que tenga en ese momento en función de la prestación que realice, definido conforme a los grupos en cuanto a las bandas de índices y en lo concreto con relación al índice personal derivado de la normativa de valoración.

La concreta determinación del tramo o banda que supone la determinación concreta de un índice vendrá determinada: por el estado del mercado de trabajo en una zona geográfica concreta, el puesto de trabajo que preeminente se desarrolle y por las circunstancias particulares que cada trabajador ostente en función de las condiciones particulares que motivaron su contratación. De igual forma para la determinación del índice o banda salarial dentro del grupo se tomará como referencia la Normativa de Valoración aprobada por el Consejo Rector.

la fórmula retributiva para cada trabajador es la siguiente:

Salario base mensual = base mensual índice 1 * índice laboral.

salario base anual = salario base mensual * 15 mensualidades.

Índice laboral personal.—El índice laboral, es la expresión cuantitativa de la aportación relativa de trabajo a la empresa. Determinado través de los estudios de valoración de la normativa interna, y su resultado proviene de la aplicación de la fórmula siguiente:

$$I. \text{ lab} = I. \text{ Est} - I. \text{ Sub.} + C. \text{ de C.} + I. \text{ Diferencial}$$

Porcentaje de dedicación.—El índice laboral individual estará relacionado con el porcentaje de dedicación del trabajador en la empresa. El 100 por 100 de dedicación corresponderá al total de las horas establecidas en el presente Convenio.

Bandas salariales de índices por grupos profesionales

Grupo profesional	Índice base	Índice superior
Grupo Iniciación 0	0,80	1
Grupo Profesionales 1	0,95	1,50
Grupo Especialistas 2	1,15	2
Grupo Técnicos 3	1,25	2,70
Grupo Mandos 4	1,40	3,50

Liquidación y pago.—Todos los trabajadores tienen la obligación de entregar al principio de la relación laboral un número de cuenta bancaria cuya titularidad sea suya. El pago de haberes periódicos se realizará por transferencia y como regla general se realizará el día 1 de cada mes siempre que este sea laborable, con la salvedad de que este sea sábado siendo entonces el 2 día laborable del mes. Entendiendo que las fechas antedichas se refiere a la fecha en que la empresa tiene la obligación de ordenar la transferencia a sus bancos. Esto significa que el día en que se ordena la transferencia se presume que la tendrán ingresada aquellos trabajadores cuyo banco de cobro coincide con el banco emisor de las transferencias; mientras que aquellos en los que no coincide no será ese día sino que suele ser con dos, o más días de diferencia respecto a los primeros.

El recibo de salarios será el que se adjunta como anexo número 3 y que contiene los mismos datos que el modelo oficial. El citado recibo de salarios será remitido por valija o entregado a cada trabajador, si requerir la firma ni su devolución. Sirviendo de prueba de acreditación de la aceptación del contenido y de su percepción el comprobante de transferencia bancaria si coincide con el mismo, así como el resto de conceptos que figuran en el recibo de salarios. Sin que la aceptación alcance nunca a derechos irrenunciables.

En cuanto a la liquidación de finiquitos estos se podrá efectuar bien mediante ingreso en cuenta corriente, bien mediante cheque o efectivo.

Artículo 32. *Complementos salariales.*

Complementos personales.—Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Son complementos personales, además de la antigüedad, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, etc.

Complementos de puesto de trabajo.—Son los complementos que percibe el trabajador por 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, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable, ni aún en el caso de que por olvido se siguiera abonando.

Trabajo nocturno.—El trabajo nocturno será retribuido con el valor del El 25 por 100 para las horas nocturnas, entendiéndose como tales las comprendidas entre las veintitrés horas y las seis horas sobre el índice 1. No obstante ello, los trabajados o puestos de trabajo, en que dichas condiciones formen parte de la valoración estructural del índice por ser tareas cuya naturaleza es nocturna, o bien se hubieren tenido en cuenta en el momento de la contratación, entonces no dará lugar al recargo o retribución adicional aquí regulada.

Complementos de calidad o cantidad de trabajo.—Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premios e incentivos, pluses de actividad, asiduidad u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, por lo que no tienen carácter consolidable, ni aún en el caso de que por olvido se siguiera abonando.

De vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios, premios, ayudas a la formación, etc.

Artículo 33. *Complemento de antigüedad.*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no se devengará otra cantidad por antigüedad que no sea la que se establece

en el presente artículo. Así, todos los trabajadores afectados tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio, manteniendo su montante como condición personal más beneficiosa, procediendo a absorberla y compensarla en el índice laboral que se le asigne. No obstante si aún así sobrara cantidad que no se incorporara al índice se integrará en el plus personal de vinculación. Lo cual supone de hecho la desaparición de tal complemento.

La desaparición del complemento de antigüedad no impedirá que todos los trabajadores que, en plantilla a la publicación del Convenio Colectivo, se hallen perfeccionando un segundo o sucesivo nuevo tramo anual de antigüedad se tenga en cuenta para las operaciones anteriormente dicha.

Artículo 34. *Pagas extraordinarias. Abono.*

Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio se abonarán conforme a la costumbre establecida en la empresa; es decir, bien prorrateadas, bien en hasta quince pagas.

Para lo anterior, la empresa, informará al Comité Intercentros, de lo cambios que se realicen, en función de lo que la política retributiva local aconseje como más conveniente para adecuarse a los usos costumbres y cambios locales y del mercado de trabajo. Sin que tal necesidad de información alcance a los contratos de duración determinada, que será bien la de la regla precedente, bien la que se convenga en cada contrato.

Artículo 35. *Incremento salarial.*

Con efectos de 1 de febrero de 2002, los salarios del índice 1 del año precedente que sirviesen de base de cálculo experimentarán un crecimiento equivalente al 3 por 100 sobre el índice 1 vigente en el primer año de vigencia del Convenio, es decir, desde el 1 de febrero de 2001 al 31 de enero de 2002. Y para los sucesivos años los salarios del índice 1 del año precedente que sirviesen de base de cálculo experimentarán un crecimiento equivalente IPC previsto por el Gobierno para dicho año. En el supuesto de que la empresa aplicara otro incremento superior para los socios de la cooperativa, este será inmediatamente aplicable al Convenio; debiéndose de reunir la comisión paritaria y determinar exactamente el nuevo importe del índice 1 para cada nuevo año de vigencia del Convenio.

Artículo 36. *Dietas y gastos de viaje.*

Se sustituye el sistema de dietas por el gastos a justificar. Salvo que, por motivos del servicio, tenga que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, y se opte por otro sistema en cuyo caso tendrá derecho a percibir una dieta de 3.500 pesetas o una media dieta de 1.500 pesetas. Dicha dieta y media dieta están destinadas a satisfacer los gastos originados por el trabajador desplazado que no sean los derivados de alojamiento y traslado.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación a aquellas personas que tengan establecidos otros sistemas distintos de dietas o gastos.

Artículo 37. *Complementos durante los periodos de I. T. por enfermedad común y accidente de trabajo.*

Durante la situación de baja derivada de enfermedad o accidente, la empresa completará hasta el 100 por 100 del salario a que tuviese derecho el trabajador.

No obstante el trabajador perderá ese derecho, y no se le complementará cantidad alguna a las prestaciones legales si:

Si se negare a someterse a revisión médica, que se considere oportuna por los servicios médicos de la empresa o de la entidad la empresa designe. Este derecho de vigilancia y control de la actividad laboral, ex artículo 20 E.T., se ejercerá previo requerimiento al trabajador en situación de baja, para que se presente ante los servicios médicos que se le indiquen; y si no compareciere sin alegar justa causa, perderá el derecho durante todo el resto del proceso de baja que le quedare desde que no compareció hasta el alta.

De igual forma el trabajador durante el proceso de baja laboral, deberá estar localizado. Lo que supone la obligación facilitar durante la jornada, a la empresa su posible ubicación geográfica o movimientos, sin que suponga límite a su movilidad, sino simplemente un deber de información relacionado con la obligación de poner medios para su pronta curación, evitando no sólo situaciones fraudulentas, sino situaciones desaconsejables para la recuperación. Así, deberá de estar en su domicilio habitual, o

en que señale según su necesidad, para que se pueda ejercer el control o verificación a través de una visita o telefónicamente. Si en su legítimo derecho el trabajador se negare, no facilitara los medios o no estuviese localizable -tanto en la visita como en la llamada telefónica- no generará o perderá el derecho al complemento económico a cargo de la empresa durante el proceso de baja laboral, salvo que acredite y pruebe donde estaba durante la verificación o el control. A tal efecto, la empresa facilitará los medios para que los trabajadores puedan informar fácilmente de su movilidad durante el periodo de baja, bien a través de contestador automático, bien a través de un teléfono especial con horario suficiente para el fin pretendido. De igual forma los trabajadores mantendrán al día sus datos de domicilio y teléfonos.

Todo lo regulado en este artículo se entiende sin perjuicio del poder disciplinario de la empresa para el caso de que alguna conducta fuera, además susceptible de tal facultad. De igual forma, lo regulado no contraviene, sino más bien completa o armoniza, con las posibles decisiones que otros organismos o mutuas, pudieran tomar en ejecución de sus propias decisiones que ejercitan a través de sus propios instrumentos, en los mismos procesos de baja.

En el caso de que empeoraran los índices de absentismo, se deberá negociar su tratamiento y mejora, incluyendo cambios en el complemento económico para el caso de baja

Artículo 38. *Cláusula de descuelgue salarial.*

Si se produjeran pérdidas económicas en el último ejercicio fiscal, o el incremento salarial para los socios de trabajo fuere inferior al IPC previsto para ese año de vigencia en función de las futuras revisiones salariales que se han pactado en el presente Convenio; se podrá solicitar la no-aplicación del incremento salarial del año en curso, para los trabajadores tal como esta recogida en el articulado del mismo. La citada solicitud deberá presentarse a la Comisión Paritaria, juntamente con las cuentas de resultados y el balance del último año, así como una memoria de la situación, un plan de viabilidad y el tiempo que solicita la medida. La Comisión Paritaria decidirá sobre la cuestión, indicando en su informe la duración de la suspensión, así como el porcentaje de no-aplicación del incremento salarial. Sometiéndose las partes en cualquier caso a arbitraje sino hubiere acuerdo, en los términos del ASEC.

Artículo 39. *Formación en el trabajo.*

La empresa y el Comité Intercentros firmantes del presente texto suscriben en todos sus términos el III Acuerdo Nacional de Formación Continua en los ámbitos funcionales del presente Convenio, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el sector. A tal fin, se crea una comisión interna paritaria de formación continua cuyo contenido y funciones se recogen en anexo al presente Convenio.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 40. *Facultad disciplinaria.*

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

Artículo 41. *Graduación de las faltas.*

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

Artículo 42. *Faltas leves:*

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en un mes que no superen los treinta minutos y siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará como grave.

2. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo así como los pequeños descuidos en la conservación del material y de la uniformidad.

3. La falta de aseo y de higiene personal que afecte negativamente al proceso productivo y a la imagen de la Cooperativa, así como la convivencia con el resto de compañeros.

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

5. El incumplimiento de las procedimientos y normas recogidas en los manuales de Centro siempre que por su trascendencia y gravedad no puedan considerarse como graves o muy graves.

6. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada aún cuando sea por breve tiempo.

7. El uso de los teléfonos móviles particulares en el lugar de trabajo.

8. No cursar en tiempo oportuno la justificación exigible cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

Artículo 43. *Faltas graves:*

1. Faltar un día al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada o la debida autorización.

2. No entregar el correspondiente parte de baja por I. T. a los tres días siguientes de producirse la misma, salvo causas de fuerza mayor.

3. Más de tres faltas de puntualidad en un mes sin que exista causa justificada o bien, el exceso en sesenta minutos de dicha impuntualidad en su conjunto en cualquier caso y en el mismo período de tiempo.

4. Descuido o negligencia en la conservación de los géneros, materiales, mercancías en instalaciones de la Cooperativa.

5. Falta notoria del respeto y consideración debida al público o compañeros de trabajo.

6. La desobediencia a las ordenes de los superiores jerárquicos en cualquier materia de trabajo; si la misma implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio grave para la Cooperativa se considerará falta muy grave.

7. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el tiempo de trabajo.

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

Artículo 44. *Faltas muy graves:*

1. Faltar más de un día al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada o la debida autorización.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. La trasgresión de la buena fe contractual así como la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

4. La aceptación de favores o recompensas de cualquier índole en perjuicio de los intereses de la Cooperativa.

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

6. El consumo de productos propiedad de la Cooperativa que no hayan sido previamente abonados así como venderse o cobrarse a sí mismo.

7. Uso fraudulento de la tarjeta TRAVEL CLUB, o de cualquier promoción comercial o descuento, en beneficio propio o de terceros.

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

9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal en el trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

10. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

11. Realizar negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

12. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Cooperativa, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

13. Toda conducta que atente gravemente contra el respeto a la intimidad y dignidad realizada mediante ofensa verbal o física de carácter sexual u obsceno.

14. El acoso sexual.

15. La utilización para uso propio y particular de los medios materiales y elementos de comunicación de la cooperativa (en especial el teléfono, Internet y correo electrónico); quedando facultada la empresa para acceder a las comunicaciones con el objeto de verificar el fraude cuando existan indicios razonable de uso indebido de los mismos.

16. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad e higiene, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección y de prevención derivadas de la Planificación de la Actividad Preventiva y muy especialmente la negativa al uso correcto de los Equipos de Protección Individual (E.P.I.).

17. El consumo, aunque ocasional, durante la jornada laboral y en las dependencias de la cooperativa, de estupefacientes, sustancias psicotrópicas y, en general, de productos cuyo comercio sea ilegal.

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

Artículo 45. *Régimen de sanciones*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

2. Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

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

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 46. *Horas sindicales, uso y racionalización.*

Los miembros de los Comités de Empresa, disfrutarán de los derechos y garantías reconocidos legalmente.

No obstante ello, como quiera que existen diversidad de centros donde el número de personas por secciones es pequeño, en el uso de las horas sindicales siempre se producirán con el criterio de la racionalidad, entendido ello como horas que hayan sido preavisadas con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, y que salvo excepción acreditada y motivada nunca se produzcan en los días de mayor afluencia de personas al establecimiento, es decir, viernes, sábados y vísperas de festivos. Caso de que se tratara de acciones de formación o cualquier otra de duración igual o superior a una semana se deberá preavisar con una antelación mínima de un mes además de justificar la participación.

Artículo 47. *Comité Intercentros.*

A nivel de empresa será elegido un Comité Intercentros que será designado entre los miembros de los Comités de los comités. El número máximo de miembros del Comité será de trece.

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

El Comité elegido deberá necesariamente guardar la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales obtenidos globalmente al nivel de empresa.

El Comité Intercentros asumirá las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. *Jubilaciones.*

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 siempre que los trabajadores puedan acceder al 100 por 100 de la pensión de jubilación y sean sustituidos por otro trabajador.

En los casos en que el trabajador no tenga la plenitud de derechos prevista en el párrafo anterior, la jubilación forzosa no se producirá hasta la cobertura de dicho período de carencia.

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.

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 cumplirla edad de sesenta y cuatro años.

Las empresas quedarán obligadas 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 los Trabajadores.

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

Artículo 49. *Seguridad y Salud Laboral.*

1. La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Cooperativa, 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, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

1. Delegados de Prevención.—En virtud de lo previsto para las Cooperativas en la disposición adicional décima de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, los Delegados de Prevención serán elegidos por una parte, de entre los representantes de los trabajadores y de otra de la representación de los socios de trabajo (Comité Social) conforme a la proporción de representados y a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley 31/1995. En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

2. Comité de Seguridad y Salud Intercentros.—Dada la dispersión geográfica de los centros de trabajo de la Cooperativa, se acuerda la constitución de un Comité de Seguridad y Salud Intercentros, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la Ley 31/1995, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la Cooperativa y sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

Podrán participar con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud los responsables técnicos de los Servicios de Prevención de la Cooperativa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el Comité. La reunión será trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

3. Protección a la maternidad.

3.1 La evaluación de los riesgos prevenidas en el artículo 16 de la Ley 31/1995, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, con especial mención en el caso de las trabajadoras que prestan servicios en los puntos de venta del manejo de cargas. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas inclui-

rán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

3.2 Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.3 Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

3.4 Lo dispuesto anteriormente artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 50. *Compromiso medio ambiental.*

La política medioambiental adoptada por CONSUM, S. COOP. y sus objetivos están formulados en los siguientes puntos:

Se establece la Mejora continua del sistema y la prevención de la contaminación, promoviendo el ahorro de energía, materiales y recursos.

Se asegura el cumplimiento de la legislación aplicable a la actividad propia del supermercado.

Se gestionarán los residuos de la forma más correcta, promoviendo la reducción, la reutilización, el reciclaje y la valorización de los mismos.

Se adoptarán procedimientos para establecer objetivos y metas, cuantificables sobre la base de un Programa de Gestión Medioambiental, así como para la revisión de éstos y de la propia Política, con el fin de mantener su eficacia y adaptarse a los cambios del entorno.

Todo el personal de la cooperativa se involucrará en la gestión medioambiental, para lo cual se proporcionará la adecuada formación e información, y se les incentivará a desarrollar y utilizar las correctas pautas medioambientales.

La información se transmitirá con fluidez tanto horizontalmente entre departamentos, como verticalmente entre la Dirección y el personal, utilizando para ello los canales de comunicación disponibles.

Disposición final primera.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo han agotado en el contexto del mismo, su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del Convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores negociación que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

Disposición final segunda.

En lo referente a la situación que se pudiese alegar situación de déficit o pérdida, las partes contratantes se remiten a lo estipulado en el Acuerdo Interconfederal de 9 de octubre de 1984 (capítulo B, artículo 3. 2.c). Con aplicación preferente de lo regulado en el artículo 36 sobre adecuación del incremento futuro salarial al de los socios de la cooperativa.

Disposición final tercera.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este Convenio implantadas, aquéllas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente Convenio.

Disposición final cuarta. *Normas de solución de concurrencia de Convenios.*

Para materias con reserva exclusiva a Convenio sectorial, mientras no exista este a nivel general un Convenio sectorial de ámbito estatal, se aplicará preferentemente este Convenio. Cuando exista y se regule una materia que tenga carácter estrictamente reservada, entonces se aplicará el Convenio estatal; pero si no fuera imperativamente regulada la reserva, entonces hasta el final de la vigencia del Convenio se seguirá aplicando este Convenio, salvo que expresamente la comisión paritaria decida su aplicación en otro momento antes de la finalización de la vigencia del presente Convenio.

Mientras no exista Convenio sectorial nacional, para materias con reserva exclusiva e imperativa para Convenios sectoriales, serán los provinciales de cada lugar de prestación los que se aplicarán.

Disposición transitoria primera.

A lo largo de la vigencia del Convenio Colectivo, la Dirección de la empresa si tuviera la necesidad de adecuar la estructura salarial distinta por subrogación o por adecuación de la actualmente existente, a la que viene determinada en el presente Convenio Colectivo, procederá a la transformación de la misma de acuerdo con los siguientes criterios:

1. La transformación y adecuación de la estructura salarial a la establecida en el presente Convenio del personal actualmente presta sus servicios deberá estar finalizada con anterioridad al 31 de diciembre de 2001.

2. Se tomará como retribución la que efectivamente venga percibiendo, en la nómina en cómputo anual y en jornada ordinaria el trabajador, en el momento de proceder a la adecuación de la estructura salarial.

La misma vendrá determinada de una parte, por aquellos conceptos que en función del Convenio Colectivo le sean de aplicación y vengan determinados por el mismo, tanto en su cuantía, como en su periodicidad; y de otra, por aquellos otros que con carácter fijo y periódico venga percibiendo el trabajador.

3. El índice equivalente a la retribución en cómputo anual, será el cociente de dividir la retribución anual obtenida, entre el importe que en cómputo anual corresponda al índice 1, vigente en el momento de proceder a la adecuación de la estructura salarial.

4. Si existiera diferencia entre el índice obtenido y el máximo aplicable en función de la banda máxima del grupo profesional en el que se encuadre el trabajador; la diferencia se incluirá en un complemento personal compensable y absorbible denominado diferencia de índice, que será abonado únicamente en doce mensualidades. Este plus quedará congelado en cuanto que el mismo no sufrirá incrementos para los siguientes años, caso de que hubiere operado antes la compensación y absorción.

5. La nueva retribución a percibir en cómputo anual, será el resultado de multiplicar los índices resultantes, derivados de los cálculos anteriormente expuestos, por el importe que en cómputo anual tenga asignado el índice 1 en el momento de proceder a la adecuación de los salarios.

6. La retribución en cómputo anual será distribuida en doce mensualidades.

7. Si un trabajador tuviera el índice máximo del grupo profesional y un plus personal de índice, cuando se produzca un futuro incremento de Convenio, sobre este plus se podrá aplicar la absorción del incremento sufrido por el Convenio de forma que serán absorbidas en la cuantía necesaria para que la retribución la diferencia existente se vaya progresivamente adecuando al índice que le corresponda hasta la valoración correspondiente del grupo profesional.

Disposición transitoria segunda. *Compromiso de empleo.*

Dada la naturaleza de la empresa, Sociedad Cooperativa, cualquier compromiso de empleo tiene que venir relacionado con la incorporación como indefinidos a socios de trabajo de la cooperativa. Tal compromiso tiene su motivación, no sólo en la cuestión imperativa del límite legal de personas indefinidas en la cooperativa, que no sean socios, sino en

la propio ideario y principios que fundamentan la alianza internacional cooperativa y las leyes de cooperativas. En consecuencia, tanto la empresa como los trabajadores potenciarán que al menos un 80 por ciento de los puestos de trabajo estructurales o fijos de la empresa estén ocupados por socios de trabajo indefinidos.

A los efectos de lo previsto en la Ley 12/2001, que da nueva redacción al artículo 15, 1 b) in fine, se acuerda que en términos globales de la empresa es adecuada la proporción del 80 por ciento de empleo fijo, socio de la cooperativa, a partir de 1 de enero del año 2003, fecha en la que ya se habrá podido regularizar la incorporación como socios de trabajo de los actualmente temporales que pudieren ocupar puestos que han devenido estructurales; al poder haberse acogido o no, a una opción general de incorporación a socios de trabajo en la cooperativa.

Para conseguir este objetivo, se potenciarán instrumentos que coadyuven a conseguir ese volumen de empleo fijo, con información desde el principio de la relación laboral de las características de la empresa y del derecho constitucional (129 CE) que le asiste al trabajador de optar a un puesto de socio en la cooperativa.

ANEXO 1

Adscripción de puestos de trabajo

Grupo 1. Profesionales:

Limpiador centrales.
Ayudante de carne.
Ayudante de charcutería.
Ayudante de frutas.
Ayudante de pescadería.
Ayudante de horno.
Auxiliar de caja y reposición.
Reponedor de sub-almacén.
Auxiliar administrativo.
Operador junior.
Vendedor de bazar.
Vendedor de textil.
Correo.
Operador de entradas central charcutería.
Vendedor de horno.
Recepcionista de charcutería.
Preparador junior almacén.
Operario perecederos.
Cajera.
Vendedor frutas.
Conductor-repartidor.
Vendedor de pescado.
Vendedor de carne.
Vendedor de charcutería.
Operario de cámaras central carnes.
Reponedor perecederos.
Operario de fabricación-bandejero central de carnes.
Administrativo.
Telefonista.
Promotor socios consumidores.
Oficial de horno en central charcutería.
Oficial transformación central pescado fresco.
Preparador almacén.
Preparador perecederos.
Servicio atención tienda almacén.
Operador almacén-sección preparación.
Administrativo facturador central de autoservicio.
Vendedor cualificado charcutería.
Recepcionista apoyo almacén-secc. recepción.
Merchan.
Operador de ubicaciones/recepción almacén.
Control mermas almacén-sección devoluciones tiendas.
Vendedor cualificado carne.
Maquinista de perecederos.
Maquinista almacén.
Control calidad almacén-sección preparación.
Controlador almacén-sección expedición.
Pesador central de carnes.
Operador senior.
Oficial de fabricación central de carnes.
Transportista plataforma Alicante.
Oficial 1.^a central de carnes-secc. vacuno y fabricación.

Secretaria departamento.
Controlador de stock almacén.

Grupo 2. Especialistas:

Responsable facturación central carnes.
Responsable sección bazar.
Responsable sección textil.
Responsable sección horno.
Aprovisionador.
Responsable de reposición tienda grande.
Responsable de cajas-tiendas «Consum».
Responsable autoservicio tienda mediana «Consum».
Responsable sección frutas.
Responsable devoluciones de tiendas.
Responsable administración centrales perecederos.
Responsable sección charcutería.
Responsable sección pescadería.
Jefe sección autoservicio de.
Responsable sección carnes.
Jefe sección frutas.
Jefe sección horno.
Jefa sección cajas.
Coordinador equipo volante de merchans.
Secretaria dirección.
Responsable plataforma.
Responsable autoventas-proveedores almacén.
Responsable capital social.
Responsable fabricación c. carnes.
Jefe sección charcutería.
Responsable sub-almacén.
Jefe de planta.
Jefe sección pescadería.
Jefe sección carnes.
Responsable vacuno central carnes.
Responsable cámara central carnes.
Responsable recepción de central charcutería y congelados.
Responsable administración almacén.
Responsable bandejero central de carnes.
Responsable arqueos.
Responsable de gastos-inversiones.
Responsable de control de cobros y pagos.
Responsable preparación almacén.
Responsable preparación central charcutería y congelado.
Responsable recepción almacén.
Responsable expedición almacén.
Responsable preparación pescado fresco.
Responsable preparación central de frutas.
Responsable recepción pescado fresco.
Responsable de recepción de central de carnes.
Responsable recepción de central de frutas.
Responsable de preparación de central de carnes.
Responsable contable de administración de compras.
Responsable actividades consumeristas.
Responsable nóminas.
Responsable contratos.
Responsable aprovisionamiento no-alimentación.

Grupo 3. Técnicos:

Técnico de licencias de aperturas y reformas.
Mecánico centrales.
Técnico publicidad.
Programador.
Técnico de gestión comercial.
Técnico de comunicaciones.
Técnico de selección.
Técnico de estudios de marketing.
Asesor técnico comercial.
Técnico de mantenimiento de centrales.
Técnico formación.
Consultor de organización.
Analista programador.
Técnico mantenimiento sucursales.

Ejecutivo de merchandising.
Técnico de calidad.
Técnico de control analítico.
Responsable mantenimiento sucursales.
Responsable control de gestión.
Auditor interno.
Técnico de obras y reformas.
Técnico de instalaciones.
Analista de sistemas.
Analista de aplicaciones.
Técnico expansión.

Grupo 4. Mandos:

Responsable tienda «Charter».
Jefe de tienda mediana-«Consum».
Jefe de zona.
Responsable aprovisionamiento alimentación.

ANEXO 2

Comisión de Formación

Comisión Interna de Formación de «CONSUM, S. COOP. LTDA»

Artículo 1. *Naturaleza del acuerdo.*

1. El presente acuerdo de constitución de la Comisión Paritaria Interna de Formación se ha negociado en el marco del título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el desarrollo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Artículo 2. *Concepto de formación continua.*

1. A los efectos de la Comisión y sus atribuciones, se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen en la empresa a través de las modalidades previstas en el II ANFC, o gestionadas y diseñadas directamente por CONSUM, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores que permitan compatibilizar la mayor competitividad empresarial con la formación individual del trabajador.

Artículo 3. *Ámbitos funcional, territorial y temporal.*

1. La Comisión ejercerá sus competencias y funciones en todos los planes y proyectos formativos en los que participe o promueva la empresa.

2. Las competencias de la Comisión serán de aplicación a todos los centros de trabajo de «CONSUM, S. COOP. LTDA.» y a todos sus trabajadores.

3. Las competencias de la Comisión serán efectivas y entrarán en vigor el primer día siguiente a la firma del presente acuerdo, y durarán hasta el 1 de enero del año 2006.

Artículo 4. *Funciones y competencias.*

Sin perjuicio de otras que pudiesen surgir trayendo causa en detección de necesidades formativas o e por extensión del presente acuerdo, las funciones y competencias a desarrollar y ejercer por la Comisión, se enumeran como sigue:

1. Detección de necesidades específicas de formación continua en cada área de trabajo, sección o departamento.
2. Detección de los destinatarios de las acciones formativas a realizar.
3. Participación necesaria en el diseño de los planes y acciones formativas.
4. Negociar los tiempos destinados a formación continua.
5. Elaboración de los presupuestos, adopción de sistemas de financiación y asignación de costes de las acciones formativas.
6. Establecimiento de sistemas evaluadores de la formación.
7. Definición de las acciones específicas para motivar la participación en las acciones formativas.

8. Establecimiento de sistemas de validación y conocimiento de la acción formativa.

9. Recibir información sobre:

El plan formativo y toda la documentación presentada ante la Fundación Tripartita para el empleo o el INEM. Así como sus modificaciones.

Lista de participantes una vez aprobado el plan.

Los permisos individuales de formación autorizados por la empresa.

Artículo 5. *Informe de la representación legal de los trabajadores (III ANFC).*

A los efectos de lo prevenido en la Resolución de 14 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones («Boletín Oficial del Estado» del 15), por el que se aprueba el III Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua, la Comisión Interna de Formación ostentará la competencia única y expresa para:

1. Emitir el informe de la representación legal de los trabajadores, favorable o no, que requiera el desarrollo normativo del III ANFC, para los Planes de Empresa.

2. Recibir y signar, en su caso, la comunicación a la representación legal de los trabajadores que requiera el III ANFC para la participación en Planes Agrupados.

En los trámites previstos en los apartados 1 y 2 del presente artículo será necesario e imprescindible que figure la firma del Presidente o del Secretario de la Comisión, una vez seguidos los trámites que se exponen en el presente acuerdo.

Artículo 6. *Composición y funcionamiento.*

1. La Comisión es un órgano de gestión paritaria, y estará compuesta por cuatro miembros, dos elegidos por y entre la representación legal de los trabajadores y dos miembros designados por la empresa.

2. La duración del mandato será de cuatro años, pudiendo las partes cambiar a sus representantes mediante comunicación escrita al Presidente de la Comisión.

3. Se elegirá de entre sus miembros un Presidente, que ostentará la representación de la Comisión y un Secretario que tendrá atribuidas competencias de gestión administrativa interna de la propia Comisión.

4. La Comisión se reunirá como mínimo con periodicidad mensual, y en cualquier caso a requerimiento de dos de sus miembros dirigido al Presidente.

5. Se fija como domicilio de la Comisión el de la avenida Espioca, sin número, de Silla (Valencia).

6. Las convocatorias tanto para reuniones ordinarias como extraordinarias, las realizará el Secretario y deberán ser notificadas en el centro de trabajo en donde presten servicios los miembros de la Comisión con una antelación mínima de setenta y dos horas y acompañadas de un orden del día. Cualquiera de los miembros de la Comisión podrá incluir cuestiones en el orden día mediante comunicación al Secretario.

7. Las reuniones se realizarán en convocatoria única, una vez comprobada la correcta notificación de la citación a todos sus miembros.

8. Las decisiones de la Comisión se tomarán por mayoría simple de sus miembros excepto las relativas a lo prevenido en el artículo 5 del presente acuerdo que precisará unanimidad de todos los miembros de la Comisión.

9. A las reuniones de la Comisión podrán asistir con voz pero sin votos asesores tanto de las Organizaciones Sindicales como de la empresa.

Artículo 7. *Primera elección de miembros.*

La composición de la Comisión de Formación Interna de «CONSUM, S. COOP. LTDA.», queda como sigue, a saber:

Presidente: Don Pedro Giménez Catalá.

Secretario: Don Jesús Cano Argudo.

Vocal: Don Vicente Sanz Sancho.

Vocal: Don Luis Girbés Ferrer.

La duración del mandato de sus miembros será efectiva desde la firma del presente acuerdo y hasta el 31 de enero del año 2005.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

4443 *ORDEN APA/463/2002, de 22 de febrero, por la que se prorroga el plazo de presentación de las solicitudes de ayudas por superficie a determinados productos agrícolas, de primas ganaderas de vacuno y ovino y caprino, y de indemnización compensatoria en determinadas zonas desfavorecidas.*

El Real Decreto 1893/1999, de 10 de diciembre, sobre pagos por superficie a determinados productos agrícolas, modificado por el Real Decreto 140/2002, de 1 de febrero, el Real Decreto 138/2002, de 1 de febrero sobre determinadas ayudas comunitarias en el sector de la carne de vacuno; el Real Decreto 139/2002, de 1 de febrero, sobre determinadas ayudas comunitarias en el sector de las carnes de ovino y caprino, y el Real Decreto 3482/2000, de 29 de diciembre, por el que se regula la indemnización compensatoria en determinadas zonas desfavorecidas, establecen que la presentación de solicitudes para la próxima campaña de comercialización 2002/2003, se realice hasta el día 8 de marzo de 2002, inclusive.

Los sectores afectados y las Comunidades Autónomas han considerado la necesidad de que los agricultores puedan disponer de más tiempo para adoptar sus decisiones de producción en la presente campaña, por lo que se considera necesario ampliar el plazo de presentación de las solicitudes de las ayudas reguladas en los Reales Decretos mencionados.

La presente disposición se dicta de acuerdo con lo previsto en las disposiciones finales de los Reales Decretos citados anteriormente.

En la elaboración de esta disposición han sido consultados los sectores afectados y las Comunidades Autónomas.

Esta Orden se dicta al amparo de la competencia exclusiva atribuida al Estado por el artículo 149.1.13.ª de la Constitución en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

En su virtud, dispongo:

Artículo único. *Prórroga del plazo de presentación de solicitudes.*

Se prorroga hasta el 27 de marzo de 2002, inclusive, el plazo de presentación de las solicitudes de ayuda a que se refieren el artículo 24 del Real Decreto 1893/1999, de 10 de diciembre, sobre pagos por superficie a determinados productos agrícolas, el artículo 21.1 del Real Decreto 138/2002, de 1 de febrero, sobre determinadas ayudas comunitarias en el sector de la carne de vacuno, el artículo 9.1 del Real Decreto 139/2002, de 1 de febrero, sobre determinadas ayudas comunitarias en el sector de las carnes de ovino y caprino y el artículo 8 del Real Decreto 3482/2000, de 29 de diciembre, por el que se regula la indemnización compensatoria de determinadas zonas desfavorecidas.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

La presente disposición entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de febrero de 2002.

ARIAS CAÑETE

4444 *ORDEN APA/464/2002, de 20 de febrero, por la que se corrigen errores en la Orden de 20 de diciembre de 2001, por la que se definen el ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, rendimientos, precios y fechas de suscripción en relación con el seguro combinado de uva de vinificación, comprendido en el Plan anual de seguros agrarios combinados.*

Advertidos errores de omisión en el texto de la Orden anteriormente citada, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 8, de fecha 9 de enero de 2002 (páginas 1070 a 1098), correspondientes a los anejos, así como un error en la página 1072, se procede a su subsanación.