

La designación o baja de los miembros del Comité Intercentros será comunicada a la Empresa inmediatamente se produce el hecho.

La duración del cargo de miembro del Comité Intercentros será por el tiempo por el que haya sido elegido miembro del Comité de Empresa.

El Comité Intercentros podrá reunirse dos veces a lo largo del año natural. Para llevar a efecto las reuniones será preciso que se comunique a la Empresa con al menos siete días laborales de antelación.

Las reuniones tendrán una duración máxima de una jornada ordinaria de trabajo, aparte del tiempo preciso para desplazamientos. En ambos casos el tiempo empleado será del correspondiente a los miembros del Comité de Empresa.

Las reuniones se celebrarán una en Miranda de Ebro y otra en Barcelona.

Los gastos de desplazamiento, comidas y alojamiento que se originen como consecuencia de las referidas reuniones, serán a cargo de la Empresa, quien determinará la forma de cumplimentarlos.

27301 RESOLUCION de 18 de septiembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.215 el ocular filtrante para pantallas para soldadores marca «Sibol», modelo DIN-10, tamaños 110 x 55 milímetros y 120 x 60 milímetros, fabricado y presentado por la Empresa «Sibol, S.A.L.», de Alonsotegui (Vizcaya).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho ocular filtrante para pantalla para soldador, con arreglo a lo prevenido en el Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el ocular filtrante para pantallas para soldador marca «Sibol», modelo DIN-10, tamaños 110 x 55 milímetros cuadrados y 120 x 60, fabricado y presentado por la Empresa «Sibol, S.A.L.», con domicilio en Alonsotegui (Vizcaya), carretera Bilbao-Balmaseda, kilómetro 9, como ocular filtrante para pantallas de soldador de dichas medidas y grado de protección N = 10.

Segundo.—Cada ocular filtrante de dichos marca, modelo, medidas y grado de protección llevará marcada de forma permanente, y en un margen de anchura no superior a 5 milímetros, la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 3.215.—18-9-91.—Ocular filtrante para soldadura.—N=10/110x55 milímetros y 120x60 milímetros.—MT-18/SIBOL».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-18, de «Oculares Filtrantes para Pantallas para Soldadores», aprobada por Resolución de 19 de enero de 1979 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero).

Madrid, 18 de septiembre de 1991.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

27302 RESOLUCION de 11 de octubre de 1991, de la Dirección General de Personal, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 1.667/1991 interpuesto ante la sección Novena de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Ante la Sección Novena de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid se ha interpuesto por don Alfredo Pérez Solanas, funcionario de la Seguridad Social adscrito a la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Valencia, el recurso contencioso-administrativo número 1.667/1991 contra las Resoluciones de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 22 de julio de 1991 y de 15 de febrero de 1991, sobre adjudicación de puestos de trabajo en la Administración de la Seguridad Social, convocados por Orden de este Ministerio de 28 de junio de 1990.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Dirección General ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de las Resoluciones impugnadas, que ostenten derechos derivados de las mismas y en especial a doña Dolores Roca Castelló, para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 11 de octubre de 1991.—El Director general de Personal, Leandro González Gallardo.

27303 RESOLUCION de 28 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo para la Empresa «Compañía de Financiación de Grandes Almacenes» (COFIGASA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía de Financiación de Grandes Almacenes» (COFIGASA), que fue suscrito con fecha 23 de septiembre de 1991; de una parte, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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, 28 de octubre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA COMPANIA DE FINANCIACION DE GRANDES ALMACENES (COFIGASA)

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION Y VIGENCIA

Artículo 1º Ambito Funcional :

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre la Compañía de Financiación de Grandes Almacenes, S.A. (COFIGASA) y los trabajadores que en ella prestan sus servicios, a los que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 2º Ambito Personal :

El Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal de COFIGASA que preste sus servicios como trabajador por cuenta ajena en esta Empresa a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia, con excepción del personal de Alta Dirección a que se refiere el Art. 2 nº 1. a) del Estatuto de los Trabajadores y del personal directivo y no directivo que se detalla a continuación :

- En la Red de Oficinas, Directores Regionales y Directores de Sucursal.
- Respecto a los Servicios Centrales, Jefes de División, Jefes de Departamento y Titulados Superiores que realicen funciones de tal.

Así como de las demás personas a que se refiere el Art. 2º del Estatuto de los Trabajadores.

Quedará asimismo excluido del presente Convenio Colectivo todo aquel personal que lo pueda ser con arreglo a la legislación en cada momento vigente.

Artículo 3º Ambito Territorial :

Este Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado Español para la Empresa y los trabajadores incluidos en el ámbito funcional.

No será de aplicación al personal contratado dentro o fuera de España para la prestación de Servicios en el Extranjero.

Artículo 4º Ambito Temporal :

El presente Convenio Colectivo sea cual fuere su fecha de publicación, entrará en vigor a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de Diciembre de 1991, salvo para aquellas materias en las que expresamente se indique otra fecha de aplicación.

Artículo 5º Prórroga :

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado íntegra y tácitamente cada año, en tanto no se denuncie por cualquiera de las partes, con arreglo a lo estipulado en el artículo siguiente.

Artículo 6º Denuncia :

La Denuncia del Convenio Colectivo podrá hacerse por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el Artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores y deberá realizarse por escrito, en el que constarán los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

De la Denuncia efectuada con arreglo al párrafo anterior se dará traslado a la otra parte legitimada para negociar antes del último mes de vigencia del Convenio Colectivo, constituyéndose la Comisión Negociadora a partir de la segunda semana de Enero.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo subsistirán en todo caso hasta su nueva revisión. No obstante a partir del inicio de las deliberaciones perderán vigencia sólo las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

CAPITULO II**ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CLASIFICACION DEL PERSONAL****Artículo 7º Organización de Trabajo :**

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

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que repercutan negativamente, ya sea física o mentalmente, en el trabajador.

Artículo 8º Clasificación del Personal :

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

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

Quedan asimiladas a este grupo profesional las funciones propias de :

- Auxiliar Administrativo
- Codificador de datos
- Cobrador
- Mozo
- Conserje

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

Quedan asimiladas a este grupo profesional las funciones propias de :

- Oficial Administrativo
- Secretaria.

GRUPO III.- Titulación de Grado Medio o conocimiento a nivel Bachiller Superior, Maestría Industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía.

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

Quedan asimiladas a este grupo profesional las funciones propias de

- Oficial Administrativo de 1º
- Visitador

GRUPO IV.- Titulación a nivel Superior o de Grado Medio complementada con una dilatada experiencia profesional. Realización de actividades complejas con objetivos definidos y concretos.

Puede supervisar un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica especializada.

Quedan asimiladas a este grupo profesional las funciones propias de :

- Técnico Administrativo
- Titulado

GRUPO V.- Titulación a nivel de Escuela Superior o Facultades, complementada con estudios específicos. Alto grado de autonomía, actuación sobre uno o más sectores de la Empresa partiendo de directrices muy amplias.

Puede ejercer supervisión a través de niveles intermedios.

Quedan asimiladas a este grupo profesional las funciones propias de :

- Titulado Superior
- Técnico Administrativo de 1º

GRUPO VI.- Titulación a nivel Escuela Superior o Facultades y/o formación práctica equivalente, adquirida en el ejercicio de su profesión. La función primordial es la de mando, que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación con vista al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. Es responsabilidad suya la formación de personas que están bajo su dependencia.

Quedan asimiladas a este grupo profesional las funciones propias de :

- Jefe de Grupo
- Jefe de Sección
- Ejecutivo

Artículo 9º Movilidad Funcional :

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, tendrá las siguientes limitaciones:

- Que no vaya en perjuicio o menoscabo de la dignidad del trabajador.
- Que no cause perjuicio a la formación profesional del trabajador.
- Que se respete su pertenencia al grupo profesional.

Artículo 10º Trabajos de distinto Grupo :

Para la realización de trabajos de superior o inferior Grupo, se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose sustituido el término "Categoría" por Grupo Profesional.

CAPITULO III**INGRESOS Y PERIODOS DE PRUEBA****Artículo 11º Ingreso :**

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas generales legales sobre colocación vigentes en cada momento.

La Empresa podrá exigir, si lo estima necesario, la realización de las pruebas de acceso que considere conveniente, así como reconocimiento médico y presentación de la documentación pertinente.

Artículo 12º Período de Prueba :

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

Este período será de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de Incapacidad Laboral Transitoria, cualquiera que sea el motivo de la misma.

Durante este período, tanto el trabajador como la Empresa podrán desistir respectivamente de la prueba y proceder a la rescisión del Contrato de Trabajo, sin necesidad de preaviso, ni indemnización alguna.

CAPITULO IV

MODALIDADES CONTRACTUALES

Artículo 13º Contratación :

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las específicas que figuran en el presente convenio, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Asimismo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cuanto a la transformación de los contratos ya sea en fijos o en cualquier otra modalidad prevista en la Ley.

Artículo 14º Contratos de Trabajo a Tiempo Parcial :

- 1.- En caso de aumento de plantilla, a igualdad de condiciones y aptitudes profesionales, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones para trabajos a tiempo pleno, siempre y cuando se ajuste a las necesidades horarias de la Empresa.
- 2.- En cuanto a las retribuciones se fijarán y abonarán proporcionalmente al número de horas de trabajo, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores a tiempo pleno de igual función y grupo profesional.
- 3.- El período de prueba para los trabajadores a tiempo parcial se determinará por el cálculo de la prestación efectiva de trabajo.

No obstante, el período de prueba no podrá exceder, en ningún caso, del cálculo natural del tiempo de seis meses para los técnicos titulados y de tres meses para los demás trabajadores.

CAPITULO V

ASCENSOS

Artículo 15º Ascensos :

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

1.- MEDIANTE LIBRE DESIGNACION DE LA EMPRESA.

Se registrarán por este sistema todos los puestos de trabajo incluidos en el Grupo VI.

2.- POR CONCURSO-OPOSICION, O EVALUACION OBJETIVA.

Se registrarán por estos sistemas los ascensos en las distintas especialidades u oficios no contemplados en el apartado anterior.

A) CONCURSO-OPOSICION

Cuando la Empresa cubra alguno de los puestos a que se refiere el párrafo anterior mediante el sistema de promoción, proveerá la convocatoria de un concurso-oposición al que podrán concurrir los trabajadores.

Será facultad del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, conocer la información previa sobre la normativa de valoración que establezcan la Empresa en los concursos-oposición.

Esta normativa será establecida por la Empresa y deberá contener un sistema de cómputo de méritos de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias : Antigüedad en la Empresa, titulación adecuada y valoración de la misma, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional y valoración de los mandos, desempeño de funciones del grado en cuestión, pruebas a efectuar y su valoración.

B) EVALUACION OBJETIVA

Como norma general se utilizará el sistema de Concurso-Oposición, no obstante, cuando por las características del puesto a cubrir o cuando exista dificultad objetiva para utilizar dicho sistema, la Empresa podrá sustituir la oposición por un sistema de evaluación continuada seguida a través de los oportunos cursos de formación. De los planes de formación elaborados por la Dirección así como de los criterios que los informan se dará cuenta, previamente, a los representantes de los trabajadores.

Se garantiza la igualdad de oportunidad al acceso a los cursos de formación cuando la Empresa utilice el criterio de evaluación continuada.

Con carácter trimestral la Empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, los ascensos regulados en el apartado 2 del presente Artículo, dando cuenta de los criterios utilizados para la adjudicación.

Los ascensos que se produzcan de acuerdo a los sistemas previstos en el presente Artículo se llevarán a cabo con sujeción a un período de prueba de igual duración al que correspondería a un trabajador de nuevo ingreso, previsto en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

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

CAPITULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 16º Estructura Salarial :

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

En su estructura salarial la Empresa se ajustará a lo dispuesto en el Decreto 2380/73 de 17 de Agosto.

Artículo 17º Salario Base de Grupo :

- 1.- Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo.

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

- 2.- La cuantía de los Salarios base durante el año 1.991 será la siguiente :

GRUPO I	1.190.151.-PTAS
GRUPO II	1.216.561.-PTAS

GRUPO III	1.337.625.-PTAS
GRUPO IV	1.417.496.-PTAS
GRUPO V	1.502.548.-PTAS

El Salario para los trabajadores en formación, o para aprendices en jornada completa, será de 808.963.-Ptas.

Artículo 18º Complementos salariales :

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

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

A.- PERSONALES

En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador.

B.- DE PUESTO DE TRABAJO

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

C.- POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, en forma de comisiones, primas o incentivos.

La implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad o cantidad de trabajo será sometida a lo estipulado en la legislación vigente.

Artículo 19º Complemento Personal de Antigüedad :

1.- CUANTIA

Los trabajadores percibirán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por tiempo de servicio prestado en la Empresa, consistente en cuatrienios, cuya cuantía, para cada grupo profesional, se fijará de la siguiente manera :

AÑO 1.991: Se mantiene para el cálculo de la Antigüedad las bases vigentes en Diciembre de 1.990 con los importes previstos en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes de dicho año.

AÑO 1.992: A partir del 1 de Enero de 1.992 el importe de cada uno de los cuatrienios a percibir con carácter anual, es decir en las 16 pagas que se establecen en el presente Convenio Colectivo. Se abonarán según la siguiente tabla :

<u>GRUPO PROFESIONAL</u>	<u>IMPORTE ANUAL</u>	<u>IMPORTE EN PESETAS POR PAGA (x 16 pagas)</u>
GRUPO I	45.264	2.829
GRUPO II	45.264	2.829
GRUPO III	47.408	2.963
GRUPO IV	50.256	3.141
GRUPO V	53.280	3.330

Se mantendrá la condición más beneficiosa respecto a aquellos trabajadores cuyo valor del cuatrienio supere el establecido en la presente tabla para su Grupo Profesional.

2.- SISTEMA DE DEVENGO

Los cuatrienios se devengarán en el mismo mes en el que se cumplan y comenzarán a abonarse en la nómina de dicho mes, computándose la antigüedad por las siguientes normas :

- La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa. A tal fin también se computarán los servicios prestados durante el período de prueba y los prestados por el personal contratado por tiempo determinado siempre y cuando dicho personal se incorpore con carácter indefinido a la Empresa y sin solución de continuidad.
- Para el cómputo de la antigüedad se tomará en consideración sólo el tiempo de trabajo efectivo para la Empresa. Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa y el de incapacidad Laboral Transitoria, por el contrario no se computará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.
- Los trabajadores que cambien de grupo profesional percibirán los cuatrienios correspondientes al nuevo grupo desde el mes en que se incorporen al mismo.
- El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha del nuevo ingreso.

Este artículo entrará en vigor a partir del 1 de Enero de 1.992, aplicándose hasta ese momento las normas y usos existentes en la actualidad.

Artículo 20º Pagas Extraordinarias :

El sueldo bruto anual del personal afectado por el presente Convenio Colectivo será distribuido en 16 pagas (12 mensualidades y 4 extraordinarias).

- Las fechas de pago y períodos de devengo de las pagas extraordinarias serán las siguientes :
 - Extraordinaria del mes de Marzo : Se abonará conjuntamente con la nómina de Marzo, devengándose durante un período continuado de 12 meses, computados desde el 1 de Abril del año anterior.
 - Extraordinaria de Vacaciones : Se abonará conjuntamente con la nómina de Julio, devengándose durante un período continuado de 12 meses, computados desde el 1 de Agosto del año anterior.
 - Extraordinaria del mes de Septiembre : Se abonará conjuntamente con la nómina de Septiembre, devengándose durante un período continuado de 12 meses, computados desde el 1 de Octubre del año anterior.
 - Extraordinaria de Navidad : Se abonará conjuntamente con la nómina de Noviembre, devengándose durante un período continuado de 12 meses, computados desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre del año en curso.
- La cuantía de las pagas extraordinarias se determinará por la suma de los conceptos SALARIO BASE, COMPLEMENTO PERSONAL y de ANTIGÜEDAD correspondientes al mes en que se abone cada una de ellas.
- Las pagas extraordinarias establecidas en este artículo se percibirán en proporción al tiempo efectivamente trabajado durante el período de su devengo.

Artículo 21º Incremento Salarial :

1.- SALARIO BASE DE GRUPO :

Los salarios base para los distintos Grupos Profesionales durante el año 1.991, serán los que figuran en el artículo 17 apartado 2º del presente Convenio Colectivo Colectivo.

2.- COMPLEMENTO PERSONAL :

Se aplicará un aumento del 8% sobre el importe de este complemento salarial a 31 de Diciembre de 1.990.

A aquellos trabajadores cuyo incremento salarial en el año 1.990 no sobrepasó el 7,55%, se les aplicará un aumento adicional del 0,25% sobre este complemento salarial.

3.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD Y RESTO DE COMPLEMENTOS SALARIALES DESCRITOS EN EL ARTICULO 18 DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO :

No registran aumento alguno, manteniendo la cuantía que tenían a 31 de Diciembre de 1.990.

4.- EFECTOS DEL INCREMENTO SALARIAL :

El incremento salarial pactado, se aplicará con efectos desde el día 1 de Enero de 1.991.

Artículo 22º Clausula de Garantía Salarial :

En el supuesto de que el crecimiento anual del IPC, establecido por el INE, registre al 31 de Diciembre de 1.991, un incremento superior al 6,5%, se efectuará una regularización salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, igual a la diferencia entre el IPC real y el 6,5% previsto, con el límite máximo del 1% de incremento adicional al 8% pactado en el presente Convenio Colectivo. Este incremento adicional sólo afectaría a los conceptos salariales de Salario Base y Complemento Personal.

CAPITULO VII

JORNADA LABORAL

Artículo 23º Jornada anual :

La jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de 1.802 horas de trabajo efectivo.

Artículo 24º Distribución de la jornada :

1º.- La distribución de la jornada establecida en el Artículo anterior se realizará, en cada centro de trabajo, de acuerdo con la legislación en vigor, reflejando los horarios concretos en el correspondiente calendario laboral.

2º.- En oficinas de funcionamiento autónomo, en relación con las sucursales que realizan actividad comercial, la jornada se desarrollará de lunes a viernes, ambos inclusive, salvo aquellas unidades que por razones organizativas precisen una jornada diferente.

3º.- En los casos en que las oficinas definidas en el apartado anterior estén constituidas como centros de trabajo autónomos, en el supuesto de que la organización del trabajo lo permita, se establecerá media hora de flexibilidad en el horario de trabajo; la concreción del horario flexible se negociará, en su caso, con el Comité de Centro o Delegados de Personal.

4º.- Los trabajadores encuadrados en el Grupo VI podrán flexibilizar su horario de forma que, respetando el máximo establecido en el Artículo anterior, puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otros trabajadores de su misma responsabilidad en el área o división, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

5º.- El descanso mínimo de la jornada partida, salvo pacto entre las partes, será al menos de dos horas.

6º.- El cumplimiento del Artículo 37-1) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Artículo 44-1) del Real Decreto 2.001/83, 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. La coincidencia del día de descanso rotativo con festivo, no dará lugar a su compensación ni en descanso ni en retribución.

Artículo 25º Horas extraordinarias :

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

2.- Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, se estima conveniente reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios :

- a) Horas Extraordinarias Habituales : Supresión
- b) Horas Extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas : Realización de forma obligatoria.
- c) Horas Extraordinarias Estructurales : Realización, siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales previstas en la normativa vigente al respecto.

Se consideran Horas Estructurales :

- Las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de trabajo.
- Las producidas por ausencias imprevistas.
- Las producidas por incidencias en los turnos.
- Otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa.

3.- En cuanto al importe de las horas extraordinarias se abonarán con los siguientes recargos :

- Horas Extraordinarias efectuadas en día laborable : 75% de recargo sobre el valor de la hora normal.
- Horas Extraordinarias realizadas en Domingo y días festivos : 120% de recargo sobre el valor de la hora normal.

El módulo para el cálculo del valor de las Horas Extraordinarias será el establecido por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

4.- De acuerdo con lo establecido en el apartado 3º del Artículo 40 del Real Decreto 2.001/83 de 28 de Julio las partes acuerdan que la Empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso de la siguiente forma :

- Horas Extraordinarias efectuadas en día laborable :
Por cada hora realizada se compensará al trabajador con 1.75 horas de tiempo libre.
- Horas Extraordinarias en Domingos y días festivos :
Por cada hora realizada se compensará al trabajador con 2 horas de tiempo libre.

5.- En relación a la comunicación de las horas extraordinarias a los representantes de los trabajadores, así como con respecto a la determinación del carácter de las horas, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 26º Vacaciones :

1.- Duración : Todo el personal de la Empresa tiene derecho a una vacación anual de 23 días laborables. Esta duración se ha estimado para trabajadores cuya jornada habitual se distribuye en 5 días a la semana, para supuestos en que el reparto de la jornada sea diferente se aplicará el criterio de proporcionalidad.

2.- Cómputo y período de devengo : Sólomente se tendrá derecho a vacaciones completas transcurrido 1 año de servicio en la Empresa, en caso contrario se disfrutará la parte proporcional que corresponda, considerándose a estos efectos la fracción de día superior a 0,4 como día entero de vacaciones.

El devengo de vacaciones se determinará por el número de días de servicio en la Empresa en el período comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre del mismo año.

- 3.- Períodos de disfrute : Como regla general se establece que las vacaciones deben disfrutarse antes del 31 de Diciembre del año en el que se hayan devengado.

Para la fijación de las fechas de disfrute se tendrán en cuenta las siguientes reglas :

- a) Las vacaciones se podrán dividir en 3 períodos como máximo, no pudiendo ser dos de ellos inferiores a 5 días laborables.
- b) Las fechas concretas de disfrute se fijarán de mútuo acuerdo por cada trabajador con su superior inmediato, habida cuenta de las necesidades del servicio, debiendo disfrutarse 15 días laborables ininterrumpidos entre los meses de Junio a Septiembre.
- c) Como principio para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejerciten el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.
- 4.- Procedimiento : Los trabajadores comunicarán antes del mes de Abril de cada año las fechas en que desean disfrutar las vacaciones y la dirección correspondiente confeccionará y publicará el plan de vacaciones antes del 30 de Abril. Todos los cambios posteriores deberán tener la aprobación de los superiores.
- 5.- Bolsa vacacional : Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se fija la cuantía de este concepto en 40.000.-Ptas y se abonará a aquellos trabajadores a los que por necesidad del servicio u organización del trabajo no sea posible concederles el disfrute indicado de Junio a Septiembre en el apartado b) del presente artículo.
- 6.- Lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del presente Artículo entrará en vigor a partir del 1 de Enero de 1.992.

Artículo 27º Licencias :

1.- LICENCIAS RETRIBUIDAS :

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el Salario Base de Grupo, más el Complemento Personal y el de Antigüedad, por los motivos y el tiempo siguiente :

- a) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
- b) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- c) Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Hasta cinco días naturales por necesidad de atender asuntos propios que no admitan demora, demostrada la indudable necesidad.
- f) Un día por matrimonio de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- g) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

2.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Además de las legalmente establecidas, los trabajadores podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta ocho días al año, por períodos no inferiores

a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con : principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones y puentes. La Empresa concederá este tipo de licencias siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la Empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

CAPITULO VIII

SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 28º Servicio Militar :

La Empresa, siempre y cuando se disponga del específico permiso militar para este supuesto, garantizará al trabajador fijo que esté cumpliendo el servicio militar, el poder trabajar en cualquier centro de la propia Empresa de la provincia donde esté destinado, si lo hubiere.

El trabajador fijo que se encuentre realizando el servicio militar tendrá derecho al percibo de dos de las cuatro pagas extraordinarias anuales.

Artículo 29º Excedencias :

A) EXCEDENCIA VOLUNTARIA

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año podrá pasar a la situación de excedencia voluntaria por un tiempo no inferior a 2 años ni superior a 5.

La solicitud de excedencia deberá presentarse con, al menos, un mes de antelación a la fecha en que se desee su comienzo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde la anterior excedencia.

B) EXCEDENCIA POR MATERNIDAD

Será obligatoria la reincorporación de las trabajadoras que se hayan acogido a partir del 1 de Enero de 1.991, a la excedencia por maternidad, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos :

- 1.- Que la duración de la excedencia no sea superior a 18 meses.
- 2.- Que la trabajadora haya comunicado por escrito su intención de reincorporarse con 2 meses de antelación a la finalización del período de excedencia solicitado.

C) EXCEDENCIA POR CARGO SINDICAL

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, autonómica o estatal en las organizaciones sindicales más representativas a nivel sectorial en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose automáticamente a la Empresa si lo solicitase, por escrito, en el término de 1 mes al finalizar el desempeño del mismo.

CAPITULO IX

VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS

Artículo 30º Dietas :

Los trabajadores que, por necesidades de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta o a una media dieta cuyos importes serán los que se indican a continuación para cada Grupo Profesional a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

GRUPOS PROFESIONALES	IMPORTE DIETA	IMPORTE MEDIA DIETA
I, II, III	3.300.-Ptas	1.650.-Ptas
IV, V, VI	3.700.-Ptas	1.850.-Ptas

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

Artículo 31º Gastos de Locomoción :

Cuando para la realización de viajes o desplazamientos originados por necesidades de la Empresa, los trabajadores utilicen su automóvil particular se les abonará a razón de 23 Ptas por cada Kilómetro recorrido.

CAPITULO X

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 32º Incapacidad Laboral Transitoria :

En caso de enfermedad o Accidente de trabajo se establece un complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social o del Seguro de Accidentes de Trabajo, en la siguiente cuantía :

- Bajas por ILT por Accidente laboral o no laboral, enfermedad profesional y maternidad: La Empresa complementará el importe necesario para alcanzar el 100% de su Sueldo Base, Complemento Personal y Antigüedad, sea cual fuere la duración de la situación de ILT.
- Bajas por ILT por enfermedad común : La Empresa complementará el importe necesario para alcanzar el 100% de su Salario Base, Complemento Personal y de Antigüedad, con un límite de 90 días naturales dentro de un mismo año, ya se produzcan por períodos alternos o continuos.
- Los porcentajes establecidos en los apartados anteriores, se han fijado teniendo en cuenta el importe y sistema de prestaciones establecido a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo por la Seguridad Social para las diferentes situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria, por lo que en caso de modificación de las mismas procederá la revisión de dichos porcentajes.

Artículo 33º Anticipo Especial de Convenio :

La Empresa dotará para el año 1.992 un fondo de 5.000.000.- Ptas para la concesión de anticipos especiales al personal, destinados a necesidades propias justificadas que no habrán de ser perentorias.

Estos anticipos se regirán por las siguientes reglas :

- BENEFICIARIOS :** Aquellos trabajadores con, al menos, dos años de antigüedad en la Empresa.
- IMPORTE :** El anticipo máximo a conceder será el equivalente al 50% del Salario Base anual del Grupo Profesional correspondiente establecido en las tablas del Artículo 17 del presente Convenio Colectivo.
- PLAZO DE AMORTIZACION :** El plazo máximo de amortización será de 36 meses. Una vez cancelado el anticipo especial, para poder solicitar uno nuevo, deberán transcurrir los plazos que se determinan a continuación en función de la cuantía del mismo :

<u>IMPORTE DEL ANTICIPO ESPECIAL</u>	<u>PERIODO MINIMO DE CARENCIA DESDE LA CANCELACION DEL ANTERIOR</u>
--------------------------------------	---

Hasta 150.000.-Ptas	8 meses
Más de 150.000.-Ptas	12 meses

- CANCELACION DEL ANTICIPO ESPECIAL POR BAJA EN LA EMPRESA :** En el supuesto de trabajadores que al momento de causar baja en la Empresa, fuera cual fuese la causa de la misma, tuvieran pendiente de amortizar algún anticipo especial, la Empresa estará autorizada para descontar del finiquito que le corresponda el saldo pendiente de dicho anticipo hasta donde alcance.

En el supuesto de que quedasen cantidades pendientes de amortización el trabajador asumirá obligatoriamente el compromiso de saldar totalmente el anticipo y, en caso de aplazamiento, lo amortizará al interés legal del dinero vigente en el momento de la baja.

- INCOMPATIBILIDAD DEL ANTICIPO ESPECIAL CON EL SISTEMA DE CREDITO REVOLVENTE :** Los trabajadores que en la actualidad disfruten del derecho a Crédito Revolvente por su procedencia de la empresa GALERIAS PRECIADOS, S.A. o por cualquier otra circunstancia, no podrán ser beneficiarios del anticipo especial descrito en el presente artículo en tanto en cuanto no cumplan previamente los siguientes requisitos :

- Renunciar expresamente y de forma definitiva al derecho a Crédito Revolvente en favor del sistema de anticipo especial regulado en el presente Artículo.
- Una vez efectuada dicha renuncia, deberán cancelar el saldo pendiente que por el concepto de Crédito Revolvente pudieran tener.
- El solicitante podrá pactar con la Empresa el empleo del Anticipo Especial de Convenio para la cancelación del saldo previsto en el apartado anterior.

- CRITERIOS DE CONCESION :** La Dirección de la Empresa ajustará su actuación en esta materia a los siguientes criterios, hasta agotar el fondo anual establecido en el apartado inicial del presente Artículo :

- Como norma general para la concesión de anticipos especiales se tendrá en cuenta la antigüedad de la solicitud, sin perjuicio de tomar en consideración las siguientes circunstancias :

- Atención a necesidades ocasionadas por motivo de salud del trabajador o familiares que con él convivan.

- Atención a necesidades ocasionadas por motivo de desahucio de la vivienda habitual del trabajador o de reparaciones urgentes e imprescindibles para la misma.

- Atención a necesidades originadas por motivos excepcionales que, caso de no cubrirse, pudieran ocasionar un grave quebranto para el trabajador.

- CONCESION :** De cara a la concesión, la Empresa podrá requerir del solicitante, cuando lo estime necesario, aclaración de las circunstancias expuestas en la solicitud del anticipo especial.

La concesión del anticipo especial se formalizará en el documento que establezca la Empresa a tal efecto, pudiendo adoptarse en ese momento o con posterioridad las medidas cautelares que la Empresa estime oportunas.

- INFORMACION SOBRE EVOLUCION DEL FONDO :** Trimestralmente, la Dirección de la Empresa informará al Comité Intercéntricos acerca del número de anticipos especiales concedidos, del importe total de los mismos y del saldo disponible en relación al fondo anual establecido para este fin.

- RECLAMACIONES :** Las reclamaciones que pudieran presentar los trabajadores, derivadas de la aplicación del presente Artículo, se someterán a la Comisión Mixta prevista en el presente Convenio Colectivo para su resolución.

Artículo 34º Seguro de Vida e Incapacidad Profesional :

La Empresa se compromete a suscribir un Seguro de Vida e Incapacidad Permanente y Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, para los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo por un importe de 2.000.000.-Ptas, según modalidad usual de mercado.

Artículo 35º Becas :

La Empresa dotará para 1.991 un Fondo de 2.700.000.-Ptas destinado a la concesión de Becas de estudio para sus trabajadores, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- BENEFICIARIOS :** Aquellos trabajadores que en el momento de efectuar la solicitud tengan una antigüedad en la Empresa de, al menos 6 meses.

2.- ESTUDIOS OBJETO DE BECA : Sólo se concederán becas para estudios directamente relacionados con la actividad del interesado en la Empresa o aplicables a su futuro desarrollo profesional. En este sentido la Empresa procurará facilitar una relación anual de centros y estudios recomendados.

3.- CUANTIA DE LA BECA : Los importes de la beca oscilarán dependiendo del tipo de estudios que se trate y a criterio de la Dirección de la Empresa, entre el 50 y el 100% de los gastos de matrícula y honorarios de los centros de enseñanza. En el supuesto de que dichos estudios sean impartidos en centros públicos y privados, las subvenciones citadas se equipararán a las tasas del centro público correspondiente. De cualquier manera, el límite máximo de la beca queda establecido en 100.000.- Ptas por trabajador y curso.

4.- CONVOCATORIA Y CONCESION :

A.- CONVOCATORIA : La Empresa publicará, entre los meses de Junio y Septiembre, la convocatoria de becas, en la que se indicará la fecha límite de presentación de solicitudes y en general todos los factores a tener en cuenta para la solicitud de las mismas.

B.- CONCESION : A la vista de las solicitudes presentadas, la Empresa procederá a notificar a los interesados la decisión tomada.

Si el Fondo establecido en el presente Artículo no fuese suficiente para atender las solicitudes presentadas, se tendrán en cuenta los siguientes criterios para establecer el orden de prioridades con el fin de proceder a la resolución de las mismas :

1º.- Grado de cumplimiento del requisito establecido en el apartado 2 del presente Artículo.

2º.- Resultados académicos, en el caso de que el solicitante haya disfrutado de otra beca con anterioridad.

3º.- Se primarán las becas para la realización de estudios encuadrados o que complementen, a un ciclo académico ya iniciado en años anteriores.

5.- ADECUACION DE HORARIOS : Siempre que las necesidades del trabajo lo permitan se estimará la posibilidad de adaptar la jornada laboral para facilitar la asistencia del interesado a los centros docentes.

6.- SEGUIMIENTO DE LOS CURSOS : La Empresa queda facultada para realizar controles de la asistencia y evaluaciones obtenidas por los becados.

Las irregularidades en el buen aprovechamiento del curso podrán dar lugar a la pérdida total o parcial de la beca, asimismo quedará cancelada en el supuesto de baja del trabajador en la Empresa por cualquier motivo.

El derecho a la beca se perderá en el curso siguiente si el trabajador no aprobare más del 50% de las asignaturas en que se hubiese matriculado.

7.- INFORMACION SOBRE EVOLUCION DEL FONDO : La Dirección de la Empresa informará al Comité Intercursos acerca del número de becas concedidas, del importe total de las mismas y del saldo disponible en relación al fondo anual establecido para este fin.

Artículo 36º Ayuda estudios hijos :

1.- La Empresa concederá a los trabajadores, con al menos, un año de antigüedad en la misma, que tengan hijos en las edades a continuación referidas y que puedan acreditar su ingreso en guarderías, o instituciones de enseñanza de cualquier nivel, becas o ayudas para sufragar los gastos de estudio, por los siguientes importes anuales :

EDAD	IMPORTE EN PESETAS (Por cada hijo)
De 0 a 4 años	8.000.- Ptas
De 5 a 17 años	10.000.- Ptas

2.- Las solicitudes de beca o ayuda se enviarán a la Dirección de Personal antes del 31 de Octubre, abonándose las cantidades correspondientes dentro del último cuatrimestre del año en relación a la situación de los hijos a 31 de Diciembre del año anterior.

3.- Sólo podrán solicitar estas ayudas el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen en la Empresa.

Artículo 37º Ayudas hijos minusválidos :

1.- La Empresa concederá a los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad en la Empresa y que tengan hijos minusválidos físicos y/o psíquicos que no realizando ningún tipo de trabajo retribuido se encuentren en alguna de las siguientes situaciones, una ayuda por importe de 70.000.-Ptas anuales.

a) Ciegos con una visión menor de 20/200 en ambos ojos después de la oportuna corrección.

b) Sordomudos y sordos profundos, con una pérdida de agudeza auditiva de más de 75 decibelios.

c) Afectos de pérdida total o en sus partes esenciales de las dos extremidades superiores o inferiores, o de una extremidad superior y otra inferior, conceptuándose como partes esenciales la mano y el pie.

d) Parapléjicos, hemipléjicos y tetrapléjicos.

e) Oligofrénicos con retraso mental valorado en un coeficiente intelectual inferior al 0,50.

f) Paralíticos cerebrales.

g) Disminuidos mentales con un coeficiente intelectual menor de 0,90 que precisen de una Educación Especial siempre que se justifique que están realizando la misma y centro donde la realizan, mediante la presentación del correspondiente recibo.

2.- Las solicitudes de ayuda se enviarán a la Dirección de Personal antes del 31 de Agosto, acompañadas de Certificado Médico acreditativo de la causa de minusvalía, abonándose las cantidades correspondientes dentro del último cuatrimestre del año.

3.- Sólo podrán solicitar estas ayudas el padre o la madre si ambos trabajaran en la Empresa.

CAPITULO XI

SALUD LABORAL

Artículo 38º Salud Laboral :

Por Salud Laboral se entiende el conjunto de conocimientos y actuaciones que tienen por finalidad la protección y promoción de la Salud de los Trabajadores mediante la mejora de las condiciones de trabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, independientemente del cumplimiento de la legislación en vigor sobre esta materia, se comprometen a colaborar en la adopción de medidas tendentes a mejorar la Salud Laboral en la Empresa.

Artículo 39º Trabajos de la mujer embarazada :

En las situaciones de embarazo, cuando el desempeño de las funciones habituales pueda implicar riesgo para la trabajadora, según prescripción médica, y dentro de las posibilidades de organización del trabajo, la Empresa facilitará a las trabajadoras en esta situación un puesto de trabajo idóneo a su estado.

Artículo 40º Personal con capacidad disminuida :

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

CAPITULO XII**VARIOS****Artículo 41º Permutas :**

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

Artículo 42º Plus de imagen :

- 1.- Para aquellos trabajadores a los que, por las características de su puesto de trabajo y los usos del sector financiero, la Empresa exija el uso de determinadas prendas de vestir durante la jornada laboral, uso al que vendrán obligados, se establece un plus por importe de 3.000.-Ptas mensuales.
- 2.- El mencionado plus dejará de percibirse desde el momento en que, por cambio de puesto de trabajo o por decisión de la Empresa, cese la exigencia del uso de prendas de vestir específicas durante la jornada laboral.
- 3.- La Empresa comunicará al Comité Intercentros los puestos de trabajo a los que afecta el presente artículo y el detalle de las prendas de vestir exigidas.

Artículo 43º Ceses :

En los supuestos de extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador, éste vendrá obligado a preavisar a la Empresa con una antelación mínima de 15 días sobre la fecha de extinción.

En caso de incumplimiento total o parcial del deber de preaviso mencionado en el apartado anterior, la Empresa tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido.

CAPITULO XIII**ACCION REPRESENTATIVA Y SINDICAL****Artículo 44º Derechos Sindicales :**

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 45º Comité Intercentros :

- A) Al amparo de lo establecido en el Artículo 63-3) del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros como órgano de representación colegiado, que servirá como cauce de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de la Empresa, deban ser tratados con carácter general.
- B) El número de componentes del Comité Intercentros será de cinco, sus miembros serán designados de entre los integrantes de los distintos Comités

de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos y de otro tipo de candidaturas, según los resultados electorales de la Empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el Artículo 71º 2 b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el Término Lista por el de Sindicato, y el de Voto Válido por el de Miembro del Comité o Delegado de Personal.

La designación de Miembro del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la Empresa.

La composición del Comité Intercentros se comunicará al SERVICIO DE MEDIACION, ARBITRAJE Y CONCILIACION publicándose en los tabloneros de anuncios.

- C) El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64º y 41º del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.
- D) El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

Artículo 46º Cuotas Sindicales :

A requerimiento de los Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

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

Artículo 47º Información :

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

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

Artículo 48º Acumulación de horas :

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

CAPITULO XIV**CONFLICTOS COLECTIVOS E INTERPRETACION****Artículo 49º Comisión Mixta :**

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

1.- COMPOSICION

La Comisión Mixta estará integrada por 6 vocales designados por las partes firmantes del presente Convenio Colectivo; 1 designado por CC.OO., 1 por UGT y 1 por FASGA, y por 3 representantes designados por la Dirección de la Empresa.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

2.- PROCEDIMIENTO

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgarán tal calificación la Dirección de la Empresa o la Representación de los Trabajadores.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de veinte días, y en el segundo en el plazo máximo de cinco días.

Procederá a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integren.

Dentro de la Comisión Mixta, los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

Para la validez de los acuerdos se requerirán, como mínimo la presencia de más del 50% de los vocales de cada parte.

3.- FUNCIONES

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes :

- a) Interpretación del Convenio Colectivo.
- b) A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los Conflictos Colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes estén legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICION ADICIONAL UNICA

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD :

El complemento de puesto de trabajo denominado "de Productividad", que en la actualidad perciben los trabajadores que prestan sus servicios en delegaciones comerciales, incluidos en los Grupos Profesionales I, II, III y IV así como los del Grupo VI con función de Ejecutivo, se incrementa en 2.000.-Ptas mensuales con efectos de 1 de Enero de 1.991.

Los trabajadores con jornada laboral inferior a la establecida en el Artículo 23º del presente Convenio Colectivo, percibirán el incremento mencionado en proporción a su jornada de trabajo efectiva.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- ASCENSO AUTOMÁTICO :

De forma excepcional, para el año 1.991, se establece que los trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo estén incluidos en el Grupo Profesional I con Categoría de Auxiliar Administrativo y tengan una antigüedad en la Empresa igual o superior a doce años, pasarán automáticamente al Grupo Profesional II con categoría de Oficial Administrativo.

El 50% del importe del aumento del Salario Base que se produzca como consecuencia del cambio de Grupo Profesional descrito, se absorberá íntegramente del Complemento Personal hasta donde alcance.

SEGUNDA.- ANTICIPO ESPECIAL DE CONVENIO PARA PERSONAL CON DERECHO A CREDITO REVOLVENTE :

En el ánimo de facilitar el acceso al Anticipo Especial de Convenio, a los trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, tuvieran derecho al Crédito Revolvente, por su procedencia de GALERIAS PRECIADOS, S.A.-o por cualquier otra circunstancia, ambas partes acuerdan :

19.- Adicionar hasta un máximo de 15.000.000.- Ptas al fondo estipulado en el Artículo 33 del presente Convenio Colectivo, para el año 1.992, destinadas a atender las solicitudes de Anticipo Especial de Convenio de los trabajadores descritos en el apartado anterior.

20.- Para el primer Anticipo Especial de Convenio concedido a los trabajadores mencionados en la presente Disposición regirá un período mínimo de carencia de 6 meses, desde la cancelación del Anticipo Especial de Convenio hasta la solicitud de uno nuevo. Para los sucesivos se aplicará lo establecido en el apartado 3 del Artículo 33 del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- PAZ SOCIAL :

Se pacta un período de paz social durante la vigencia de este Convenio Colectivo, comprometiéndose ambas partes a mantener lo pactado durante ese período.

SEGUNDA.- SUSTITUCION Y REMISION :

1.- El presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente en las materias por él reguladas, a todo lo contenido en anteriores Convenios Colectivos y a la Ordenanza Laboral de aplicación a la actividad de la Empresa, que queda totalmente absorbida y sustituida, salvo en lo previsto en el apartado 2 de la presente Disposición Final, en virtud de lo prevenido en la Disposición Transitoria 2ª del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Se aplicará la Ordenanza Laboral para la actividad de Oficinas y Despachos en todo lo referente a Faltas y Sanciones. Si por cualquier circunstancia fuera derogada la citada Ordenanza Laboral, las secciones 2ª y 3ª del Capítulo IX referido a "Faltas y Sanciones", continuarán aplicándose a los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo, integrándose en el articulado del mismo.

3.- En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en general a Legislación de rango superior vigente en cada momento.

TERCERA.- VINCULACION A LA TOTALIDAD Y UNIDAD DE CONVENIO :

Ambas partes convienen que las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible. En consecuencia si la jurisdicción competente a instancias de la autoridad laboral, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 nº 5 del Estatuto de los Trabajadores, considera que este Convenio Colectivo conculca la Legislación vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y ordena que se adopten las medidas que procedan al objeto de subsanar la anomalía, deberá ser devuelto a la Comisión negociadora del Convenio Colectivo a tal fin.

Asimismo y como quiera que el Convenio Colectivo forma un conjunto unitario, no serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

CUARTA.- COLISION DE NORMAS :

La aplicación del presente Convenio Colectivo excluye la de cualquier otro, incluso en las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo.

QUINTA.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS Y ABSORCION :

Las condiciones que se pactan en el presente Convenio Colectivo son absorbibles y compensables tanto por conceptos de idéntica naturaleza, como en conjunto global, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas mejoras que en el futuro pudieran establecerse, en virtud de disposición legal de rango superior al presente acuerdo, debiendo realizarse esta compensación tanto por conceptos como globalmente.

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el presente Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan por normas posteriores de carácter legal o convencional.