

órgano colegiado de mayor jerarquía, antigüedad y edad, por este orden, de entre sus componentes.

2. Vocales:

a) El Secretario general o un funcionario adscrito a la Secretaría General, con categoría no inferior a Jefe de Servicios, designado por el Secretario general.

b) Los restantes Subdirectores generales o los funcionarios adscritos a las respectivas Subdirecciones generales, con categoría no inferior a Jefe de Servicio, designados por aquéllos.

c) El Interventor central o Interventor que le sustituya o sea designado.

d) El Jefe de la Asesoría Jurídica Central o un Letrado de la Administración de la Seguridad Social de dicha Asesoría que le sustituya o designe.

3. Secretario: El Jefe del Servicio que tenga encomendada la gestión de la contratación administrativa en la Subdirección General de Gestión Económica y Presupuestaria, y a falta de éste, el funcionario designado al efecto por el Presidente, de entre los destinos en la Subdirección General de Gestión Económica y Presupuestaria.

Todos los miembros anteriormente citados tendrán derecho a voz y voto, a excepción del Secretario, que actuará con voz pero si voto.

Cuando así lo aconseje el objeto de los contratos a celebrar, podrán proponerse cuantos Asesores técnicos se consideren necesarios. Dichos Asesores no tendrán la consideración de miembros de la Mesa de Contratación.

B) **Ámbito provincial:** Estará constituida por los siguientes miembros:

1. Presidente: El Secretario provincial.

En caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal será sustituido por el miembro del órgano colegiado de mayor jerarquía, antigüedad y edad, por este orden, de entre sus componentes.

2. Vocales:

a) Los restantes Subdirectores provinciales o los funcionarios adscritos a las respectivas Subdirecciones Provinciales, con categoría no inferior a Jefe de Sección, designados por aquéllos.

b) EL Interventor provincial o Interventor que le sustituya o sea designado.

c) El jefe de la Asesoría Jurídica Provincial o un Letrado de la Administración de la Seguridad Social de dicha Asesoría que le sustituya o designe.

3. Secretario: El responsable de la unidad administrativa tramitadora de los contratos administrativos, integrada en la Secretaría Provincial. A falta de éste, el funcionario designado al efecto por el Presidente, de entre los destinados en la Secretaría Provincial.

Todos los miembros anteriormente citados tendrán derecho a voz y voto, a excepción del Secretario, que actuará con voz pero sin voto.

Cuando así lo aconseje el objeto de los contratos a celebrar podrán proponerse cuantos Asesores técnicos se consideren necesarios. Dichos Asesores no tendrán la consideración de miembros de la Mesa de Contratación.

Tercero.—Quedan derogadas cualesquiera otras disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en la presente Resolución y específicamente la Resolución de esta Dirección General de 10 de agosto de 1989, contenida en la Circular número 16/89, de Contratación Administrativa.

Cuarto.—La presente Resolución entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de febrero de 1997.—La Directora general, María Eugenia Martín Mendizábal.

4229 RESOLUCIÓN de 17 de enero de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Leroy Merlín, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Leroy Merlín, Sociedad Anónima» (número de Código 9010762), que fue suscrito con fecha 9 de diciembre de 1996, 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 y Migraciones 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, 17 de enero de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO INTERPROVINCIAL DE «LEROY MERLÍN, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, salvo en aquellos aspectos concretos en que se prevea una fecha distinta de entrada en vigor, y extenderá su vigencia por un periodo de tres años, contados entre el 1 de enero de 1996 y el 31 de diciembre de 1998.

Las condiciones salariales pactadas en el presente Convenio, salvo aquellas en que expresamente se determinen otras fechas de entrada en vigor, iniciarán su vigencia el 1 de enero de 1996.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas y de otra naturaleza establecidas en el presente Convenio consideradas en su conjunto y cómputo anual, compensan a cualesquiera otras que tuvieran los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor de este texto normativo.

Igualmente las condiciones pactadas servirán para absorber las que se pudieran establecer con carácter voluntario, pactado o por disposición legal en el futuro.

Artículo 7. Denuncia.

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

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del último mes de vigencia del Convenio. En el supuesto de que no se produzca la denuncia en los plazos y forma establecidos, el Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales.

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

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Se establece una Comisión Paritaria compuesta por seis miembros, tres de ellos nombrados por los representantes de los trabajadores firmantes del Convenio y otros tres nombrados por la Dirección de la empresa, cuya misión consiste en la interpretación, vigilancia y seguimiento de la aplicación del presente Convenio Colectivo, teniendo además de ello atribuidas las siguientes funciones:

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

b) Emitir informe previo respecto a todos aquellos asuntos que se refieran a la aplicación o interpretación del Convenio y, en particular, deberán emitir dictamen, con carácter previo a la interposición por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de un procedimiento de conflicto colectivo.

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

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 9. Organización del trabajo.**

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

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

CAPÍTULO III**Empleo y contratación****SECCIÓN 1.ª INGRESOS Y PERÍODOS DE PRUEBA****Artículo 10. Ingresos.**

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

Artículo 11. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se realizará a título de prueba, teniendo el mismo una duración de seis meses para los trabajadores correspondientes a los grupos 0, I y II, y de tres meses para los trabajadores adscritos al resto de los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio,

salvo para los trabajadores no cualificados, para los que se fija un período de prueba de un mes.

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

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

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

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL**Artículo 12. Grupos profesionales.**

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

Grupo 0. Titulación de grado superior y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de su profesión. Función primordial de este grupo es la de mando, que ejerce de modo directo ya sea permanente o por delegación. Es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Grupo I. Titulación de grado superior o medio y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de su profesión. Realiza actividades que requieren un alto nivel de conocimientos profesionales, establece y trabaja con objetivos. Puede coordinar el trabajo de un equipo y, en todo caso, velará por la formación de las personas bajo su dependencia.

Grupo II. Titulación de grado medio o conocimiento a nivel de Bachiller Superior, Maestría Industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía. Puede coordinar el trabajo de un equipo profesional, asesorando y solucionando los problemas que se le planteen.

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

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

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

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

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

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

Esta relación es enunciativa y no supone la obligación para la empresa de tenerlas provistas todas ellas si la necesidad del centro de trabajo no lo requiere. El desempeño de cada una de las categorías profesionales llevan aparejadas todas las actividades de carácter complementario, con la única excepción de que tales tareas no afecten a la dignidad del trabajador.

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

Grupo profesional 0

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

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

Grupo profesional I

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

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

Responsable de Recepción.—Es la persona que, bajo la dependencia directa del Jefe de Sector de Servicios y Gestión asegura con su equipo, mediante el respeto de los procedimientos y normas de la empresa y mediante un espíritu de servicio, la fluidez y el control, cuantitativo y cualitativo, de entradas y salidas de mercancías, su etiquetaje y rápida puesta a disposición. Garantiza la organización, el control y la limpieza de los espacios de recepción interiores y exteriores. Es responsable de su equipo y organiza los horarios para garantizar una mejor fluidez en los movimientos de mercancías.

Grupo profesional II

Técnico en Sistemas.—Es la persona que desarrolla los programas soporte y de utilidad, así como las nuevas técnicas de programación y mantenimiento, optimizando el sistema operativo de la instalación de proceso de datos.

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

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

Técnico de Programación.—Es la persona que pone a punto y documenta los programas más complejos a partir de la información recibida de los Analistas, de la que interpreta su contenido y estima tiempos de programación y de procesos en el ordenador. Colabora con los Analistas en algunos diseños (ficheros, movimientos y organigramas de detalle) y puede dirigir el trabajo de un equipo de programación asignado a un proyecto. Asesora sobre programación y mejora los programas para hacerlos más viables para el ordenador, revisando problemas operativos con el Centro de Cálculo.

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

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

Grupo profesional III

Cajera principal.—Es la persona encargada de supervisar todas las operaciones de cajas registradoras, ayudando, formando y animando el grupo de Cajas que se le indica, procede a la revisión y autorización de talones bancarios y otros medios de pago definidos. Atiende reclamaciones de clientes, controla y realiza arcos y, en general, formaliza la documentación necesaria para control administrativo, asistiendo, cuando sea necesario, al Jefe de Cajas en labores administrativas. Controla y suministra el cambio de moneda a las diferentes cajas, encargándose de la rectificación de errores, manipulado y cambio de rollo y cintas, en caso necesario sustituye a la Dependienta Cajera de Autoservicio en sus funciones.

Vendedor.—Es la persona que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre una o varias secciones de la empresa. Tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada. Efectúa el recuento de la mercancía para proceder a su reposición y pedido en tiempo oportuno, así como de su etiquetado, orden y presentación. Colabora, si es necesario, con sus superiores en el control de las ventas y surtido.

Oficial administrativo.—Es la persona que con conocimiento de su profesión realiza tareas de mayor cualificación que el Auxiliar, bajo la supervisión de cualquiera de las categorías superiores y mediante la aplicación de fórmulas matemáticas simples, tablas y baremos, o la comprobación de documentos contables y comerciales, transcripción de datos, etc., para lo que precisa conocimientos de operaciones, parte de las cuales pueden no ser repetitivas, que debe haber adquirido en el desarrollo de sus funciones o en estudios de su especialización. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

Profesional de Oficio.—Es la persona que ejecuta con iniciativa propia trabajos que por su alto grado de perfección y responsabilidad, requieren un dominio total del oficio o profesión. Para el desarrollo de su trabajo, puede tener a su cargo Profesionales de Oficio y/o Ayudantes.

Secretaria.—Es la taquimecanógrafa que, a las órdenes inmediatas de un superior, realiza funciones de carácter administrativo, despacha la correspondencia ordinaria, concierne entrevistas, archiva, etc.

Grupo profesional IV

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

Cajera.—Es la persona que tiene que efectuar los cobros de mercancía o abonos a clientes, marcando estas operaciones en las cajas registradoras y controlando la salida de público a través de su zona de trabajo, manteniendo la misma en condiciones de orden y limpieza.

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

Marcaje, comprobación y acondicionamiento de mercancías.

Reposición y colocación de mercancía en la sala de ventas.

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

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

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

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

Rotulista.—Es el empleado que se dedica a diseñar y confeccionar toda clase de rótulos, carteles o trabajos semejantes, pudiendo colocarlos por sí mismo.

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

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

Ayudante de Vendedor.—Es la persona que se inicia en la profesión de Vendedor y auxilia a los Vendedores en sus funciones, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí mismo funciones de venta, reposición y conteo.

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

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

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

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

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

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

SECCIÓN 3.ª

Artículo 15. *Movilidad geográfica.*

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

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

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

En el resto de los traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose como indemnización por compensación de gastos el importe fijo de 150.000 pesetas por todos los conceptos.

Artículo 16. *Bajas voluntarias.*

El trabajador que se proponga causar baja voluntaria en la empresa, cualquiera que sea la duración de su contrato de trabajo, deberá comunicarlo a la Dirección de la misma con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho a la Dirección de la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

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

SECCIÓN 4.ª MODALIDADES CONTRACTUALES

Artículo 17. *Contratación.*

Los contratos de trabajo se realizarán conforme a las modalidades de contratación legalmente existentes o que pudieran establecerse y a

las específicas pactadas en el presente Convenio, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

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

Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, etc., en los términos pactados en el presente Convenio, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

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

No se considerará novación de contrato la reducción de jornada por guarda legal.

Los trabajadores que a partir de la firma del presente Convenio Colectivo sean empleados por la empresa en una o varias modalidades de contratación actualmente en vigor durante un tiempo superior a los tres años, dentro de un período de cuatro años, pasarán a ser trabajadores con contrato indefinido. Quedan exceptuados de tales medidas los contratos de interinaje.

Artículo 18. *Contratos formativos.*

a) Contrato de trabajo en prácticas:

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

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

b) Contrato de aprendizaje:

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

Se podrán realizar contratos de aprendizaje con trabajadores entre dieciséis y veinticinco años para las funciones encuadradas en el grupo IV, excepto las de Reponedor y Etiquetador.

En proporción a la jornada efectiva de trabajo, el salario del Aprendiz será de 70, 80 y 90 por 100 del salario correspondiente a su grupo, durante el primero, segundo y tercer año, respectivamente.

Artículo 19. *Contrato a tiempo parcial.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo celebrarse contratos en los que se establezca una garantía de horas al mes o al año, que podrá ser objeto de modificación como consecuencia de las necesidades que se den en el desarrollo de la actividad, ampliándose, con acuerdo entre las partes, hasta un máximo del 100 por 100 de la jornada inicialmente pactada, sin que en ningún caso tales ampliaciones de jornada puedan tener la consideración de horas extraordinarias.

Con ocasión de vacantes de puestos cubiertos con contratos a tiempo completo, la empresa propiciará, siempre que ello sea posible, la cobertura de los mismos con personas contratadas a tiempo parcial dentro de la misma categoría y función.

Artículo 20. *Contrato de obra o servicio.*

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, debido a las circunstancias concurrentes en el sector en el que desarrolla su actividad «Leroy Merlin, Sociedad Anónima», se identifica como trabajos o tareas sustantivas propias dentro de la empresa que puedan cubrirse con contratos para la realización de obra o servicio determinado, los siguientes:

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

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

Mediante esta modalidad contractual, y a través de un único contrato de trabajo, podrá emplearse a un trabajador para la realización de una o más de las tareas descritas con una duración inicial no superior a un año, susceptible de prórroga en caso de que persistan las tareas a que se refieren los apartados anteriores, hasta un período máximo de tres años.

CAPÍTULO IV

Jornada laboral

Artículo 21. Jornada laboral.

La jornada máxima laboral anual se establece en mil ochocientas seis horas de trabajo efectivo, comprendidas de lunes a domingo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. En cualquier caso, la jornada ordinaria semanal no podrá superar un total de cuarenta y ocho horas.

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

Artículo 22. Distribución de la jornada.

Debido a las características concurrentes en la actividad desempeñada por «Leroy Merlin, Sociedad Anónima», la distribución de la jornada podrá efectuarse de forma irregular, siempre que no supere en cómputo anual la jornada máxima establecida y respetando los descansos mínimos establecidos legalmente o en el presente Convenio Colectivo. Por las características anteriormente reseñadas, se consideran laborables todos los días de la semana, incluidos domingos y festivos.

Durante el primer trimestre del año natural, la empresa facilitará a los representantes legales del personal los cuadros horarios laborales generales. En todo caso, la modificación y asignación individual de horarios se realizará con una antelación mínima de quince días, publicándose en el tablón de anuncios.

Los excesos en la 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, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción.

Cuando por cualquier causa superaran las mil ochocientas seis horas en cómputo anual, la suma de las trabajadas efectivamente y aquellas en las que la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la empresa, bien a su cargo o en pago delegado de la Seguridad Social, las horas de exceso que resultaren se compensarán al trabajador en proporción al tiempo efectivamente trabajado, en tiempo libre equivalente.

El cómputo de la totalidad de las horas trabajadas en el año natural se efectuará dentro del primer trimestre del año siguiente, estableciéndose, en su caso, la compensación de las horas en exceso dentro del primer trimestre del año natural siguiente al de la realización de la jornada en exceso.

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

En cumplimiento del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1561/1995, en lo que se refiere al descanso semanal, el medio día de descanso se podrá acumular por períodos de hasta dos semanas o separarse del correspondiente día completo para su disfrute en otro día de la semana. El día completo de descanso, en el caso de no poder ser disfrutado en domingo, podrá compensarse mediante el disfrute de un día de descanso a la semana. En este último caso, se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábado, ambos inclusive, y no será posible su compensación económica. La coincidencia del día de descanso rotativo con festivo no dará lugar a su compensación en descanso o retribución.

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

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

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

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

Artículo 23. Ventas especiales y Balances.

En los días de preparación de ventas especiales y de los Balances o inventarios, la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, retribuyendo las horas en exceso sobre la jornada ordinaria inicialmente prevista.

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

Las horas trabajadas en exceso, que serán de prestación obligatoria, se abonarán con un recargo del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, incluyéndose en tal incremento cualquier otro recargo que pudiera corresponder por la consideración del trabajo nocturno o festivo. Tales horas podrán igualmente ser compensadas con descansos de conformidad y en los mismos términos que lo establecido en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo.

Las horas a que se refiere este artículo tendrán el carácter de estructurales en el supuesto de que sean extraordinarias.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

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

Para el personal contratado a tiempo parcial, tendrán el carácter de horas extraordinarias las que excedan de la jornada contratada, salvo que la ampliación estuviera prevista en el propio contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 19 del presente Convenio.

A) Horas habituales.—Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. En la medida en que estas horas se consideren necesarias, se recurrirá a las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

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

C) Horas estructurales.—Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, las horas extraordinarias que sean precisas por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de la empresa. Estas horas serán de realización voluntaria y se compensarán preferentemente con tiempo de descanso equivalente.

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

Artículo 25. Vacaciones.

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

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

La empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva.

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

Artículo 26. Licencias retribuidas.

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

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o 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.

C) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

Artículo 27. *Licencias no retribuidas.*

Los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta quince días al año por periodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: Principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, inventarios, periodos de máxima actividad, Navidad y Reyes. Las empresas concederán 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 aduciendo la justificación oportuna.

CAPÍTULO V

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 28. *Excedencia por maternidad.*

Se estará a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador con, al menos, un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar excedencia voluntaria por un periodo no menor a dos años ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

CAPÍTULO VI

Política salarial

Artículo 30. *Salario base de grupo.*

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

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

Artículo 31. *Complemento personal de antigüedad.*

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

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

Artículo 32. *Tabla salarial.*

Los sueldos del personal afectado por el presente Convenio desde la firma del mismo hasta el 31 de diciembre de 1996 se fijan, una vez efectuado el incremento del 4,5 por 100 pactado, en las cuantías que para los distintos

grupos profesionales a continuación se establecen, entendiéndose dichas cuantías en cómputo anual, incluyendo 12 pagas mensuales más las tres gratificaciones extraordinarias de julio, diciembre y marzo a que se refiere el artículo 33 del presente Convenio.

	Total anual Pesetas
Grupo 0	1.837.752
Grupo I	1.717.525
Grupo II	1.605.136
Grupo III	1.500.145
Grupo IV	1.401.988

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

Artículo 33. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se pagarán tres gratificaciones extraordinarias al año, los días 15 de los meses de julio, diciembre y marzo.

Se devengarán, la gratificación de julio, del 1 de enero al 30 de junio; la de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre, y la de marzo, del 1 de marzo del año precedente al 28 de febrero del año del abono. Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo de trabajo en la empresa.

Artículo 34.

(Sin contenido.)

Artículo 35. *Incrementos salariales.*

1. Incremento salarial año 1997.

Con efectos de 1 de enero de 1997, se llevará a efecto una revisión salarial, sobre las tablas salariales del presente Convenio, en el porcentaje que como IPC previsto para tal año se establezca, más el 0,5 por 100.

El IPC previsto se calculará en el promedio del establecido a 31 de diciembre de 1996 por los siguientes organismos: OCDE, Servicio de Estudios Banco Bilbao Vizcaya, Banco de España.

En el supuesto de que alguno de estos organismos no estableciera previsión de IPC para 1997, se efectuará el promedio de los relacionados que sí la hayan efectuado.

2. Incremento salarial año 1998.

Con efectos de 1 de enero de 1998, se llevará a efecto una revisión salarial, sobre las tablas salariales del presente Convenio al 31 de diciembre de 1997, en el porcentaje que como IPC previsto para tal año se establezca.

El IPC previsto para el año 1998 se calculará en la misma forma establecida en el punto anterior.

CAPÍTULO VII

Disposiciones varias

Artículo 36. *Seguro de vida.*

La empresa se obliga a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo y gran invalidez, para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 3.000.000 de pesetas.

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

Artículo 37. *Prendas de trabajo.*

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

Artículo 38. *Descuento en compras.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio se beneficiarán de un descuento del 10 por 100 en las compras que efectúen en las tiendas de Leroy Merlin, salvo artículos en oferta o en promoción. Este descuento será aplicable exclusivamente para artículos comprados para su propio uso por el empleado o los familiares directos que convivan con él.

Artículo 39. Complemento de incapacidad.

En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario establecido en el presente Convenio, a partir de los veinte días de baja en los casos de enfermedad común y desde el primer día en los casos de accidente de trabajo, accidente no laboral y maternidad hasta el límite de doce meses.

CAPÍTULO VIII**Seguridad e higiene en el trabajo****Artículo 40.**

Se aplicará lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO IX**Régimen disciplinario****Artículo 41.**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

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

Artículo 42. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. No cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa cuando no son en presencia del público.
6. Ausencia injustificada del puesto de trabajo, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección, diligencia, uniformidad y aseo debidos.
8. Ausencia de un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 43. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de cuarenta y cinco minutos en un mes.
2. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser considerada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Discutir con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
5. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral.
6. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de dos a seis meses.
7. El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral establecidas en las disposiciones legales o en las normas de seguridad de la empresa. Si de ello se derivan consecuencias graves para los clientes, trabajadores o para la propia empresa, la falta podrá ser considerada como muy grave.
8. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 44. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin causa justificada de más de dos días en un período de un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. La simulación de la presencia de otro trabajador, por cualquier medio.
4. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad, transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. El robo o hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o, durante la jornada laboral, en cualquier otro lugar.
7. Quebrantar el secreto profesional, violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Originar riñas frecuentes, los malos tratos de palabra u obra a públicos o compañeros. La falta de respeto y consideración o enfrentamiento público con los superiores, clientes o compañeros y el abuso de autoridad o comisión por un superior de hechos arbitrarios que supongan la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
9. Toda conducta, en el ámbito laboral o personal, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
10. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
11. La embriaguez o uso de drogas en jornada laboral. El estado de embriaguez o ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
13. La cesión de los descuentos concedidos al personal en favor de otras personas.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 45. Régimen de sanciones.

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

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

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

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

Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 46. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 47. Facultad sancionadora.

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

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

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

CAPÍTULO X

Artículo 48. *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 49. *Comité Intercentros.*

A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando en la empresa existan diversos centros de trabajo, se constituirán Comités Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratados con carácter general.

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

B) El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de nueve en el año 1996, 11 en el año 1997 y 13 en el año 1998; sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en la empresa considerados globalmente.

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

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

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

C) 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 50. *Cuotas sindicales.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa, un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante el período de un año.

Artículo 51. *Garantías.*

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

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

A dichas horas no les será de aplicación el artículo 22, párrafo 4.º, del presente Convenio.

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

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

Disposición adicional. *Fomento de la estabilidad en el empleo.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran como uno de los objetivos del mismo el fomento de la contratación de carácter indefinido y, consecuentemente con tal objetivo, la empresa asume incrementar el número de trabajadores contratados con carácter indefinido, comprometiéndose a que a 31 de diciembre de 1998, fecha de término de la vigencia del presente Convenio, la plantilla de trabajadores con contrato de tales características sea superior en 150 a la existente a 1 de enero de 1996, fecha de inicio de la vigencia del mismo.

4230

RESOLUCIÓN de 11 de febrero de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta con el acuerdo de revisión salarial del Convenio Colectivo estatal de Pastas, Papel y Cartón.

Visto el acta con el acuerdo de revisión salarial del Convenio Colectivo estatal de Pastas, Papel y Cartón 1996-1997 (código de Convenio número 9903955), que fue suscrito con fecha 28 de enero de 1997 por la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del referido Convenio en representación de las empresas y trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada acta 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 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PASTAS, PAPEL Y CARTÓN 1996-1997

Madrid, 28 de enero de 1997.

Asistentes:

Por FESPACE-CC.OO.: Don José Luis Vidal Cardeñas.

Por FIA-UGT: Don José María Muñoz.

Por Asociación Nacional de Fabricantes de Pastas, Papel y Cartón: Don Juan Carlos López y don Adeodato Hernández.

En Madrid, a las diez treinta horas del día 28 de enero de 1997, en la sede de ASPAPEL, calle Alcalá, número 85, 4.º, se reúnen los miembros de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

El objeto de la reunión es el de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 11.1, apartado B, del vigente Convenio, que dice:

Año 1997.

«1. Las empresas a las que obliga el presente Convenio garantizan a todo el personal el incremento resultante de multiplicar el IPC previsto por el Gobierno para 1997 por 1,10 sobre la retribución total teórica bruta de cada trabajador en el año 1996.

2. No obstante lo anterior, se establecen como condiciones mínimas para el sector las tablas salariales que serán confeccionadas por la CPIV.»

Tras un amplio cambio de impresiones, se toman los siguientes acuerdos:

Primero.—Conocida la previsión de inflación fijada por el Gobierno para 1997, que es del 2,6 por 100, las empresas a que obliga el presente Convenio fijarán a partir del 1 de enero de 1997 un incremento del 2,86 por 100 (2,6 IPC previsto \times 1,10) sobre la retribución total teórica bruta de 1996.

Segundo.—No obstante lo anterior, se establecen como condiciones mínimas para el sector las tablas salariales confeccionadas por la CPIV y que figuran como anexos a la presente acta para su aplicación a partir del 1 de enero de 1997.

Y en prueba de conformidad, se firma la presente acta en el lugar y fecha en principio indicados.