

ANEXO 3

Pagas extraordinarias año 1996

	0-2	2-6	6-10	10-14	14-18	18-22	22-26	26-30	30-34	34-38	38-42
Técnico titulado	117.373	118.739	122.137	125.537	128.938	132.338	135.738	139.138	142.536	145.939	149.339
Técnico no titulado	91.249	92.307	94.949	97.591	100.233	102.880	105.522	108.161	110.809	113.450	116.093
Jefe Administrativo	82.999	83.960	86.365	88.771	91.174	93.579	95.984	98.386	100.790	103.195	105.600
Oficial Administrativo	78.941	79.857	82.141	84.429	86.714	89.002	91.291	93.575	95.861	98.151	100.437
Auxiliar Administrativo	91.734	72.566	74.645	76.720	78.801	80.877	82.955	85.033	87.111	89.189	91.267
Aspirante Administrativo	48.160	48.160	48.160	48.160	48.160	48.160	48.160	48.160	48.160	48.160	48.160
Oficial Mayor	82.801	83.717	86.006	88.295	90.585	92.832	95.162	97.450	99.741	102.029	104.318
Oficial Florista	77.910	78.824	81.105	83.389	85.669	87.954	90.237	92.516	94.799	97.084	99.364
Ayudante Florista	76.470	77.365	79.606	81.844	84.079	86.317	88.559	90.801	93.038	95.275	97.514
Aprendiz	47.250	47.250	47.250	47.250	47.250	47.250	47.250	47.250	47.250	47.250	47.250
Personal auxiliar venta	75.510	76.392	78.603	80.815	83.021	85.234	86.702	89.651	91.862	94.072	96.281
Mozo	74.490	75.362	77.542	79.724	81.902	84.085	86.263	88.444	90.625	92.808	94.986
Conductos vehículos	77.910	78.824	81.105	83.389	85.669	87.954	90.237	92.516	94.799	97.084	99.364

11431 RESOLUCION de 25 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa COFIGASA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «COFIGASA» (código de convenio número 9007342), que fue suscrito con fecha 25 de marzo de 1996, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo 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, 25 de abril de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO COFIGASA 1995-1997

PREAMBULO

Las partes entienden que con la firma del presente Convenio Colectivo, cuyas negociaciones han estado presididas por un espíritu constructivo, se ha dado un paso decisivo para el establecimiento de un marco propio que recoja adecuadamente las peculiaridades de las relaciones laborales en COFIGASA.

Así mismo, manifiestan su intención de tener presente las condiciones del sector de entidades de financiación, para las negociaciones de los sucesivos Convenios Colectivos de COFIGASA.

CAPITULO I

Ambito de aplicación y vigencia

Artículo 1. Ambito funcional.

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

Artículo 2. 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 consigne durante su vigencia, con excepción del personal de alta dirección a que se refiere el artículo 2, número 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, Directores, 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 artículo 2 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 3. 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 4. 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 1997, salvo para aquellas materias en las que expresamente se indique otra fecha de aplicación.

Artículo 5. 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 6. 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 solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

CAPITULO II

Organización del trabajo y clasificación del personal

Artículo 7. Organización del 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 8. *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.

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 primera.
Visitador.
Secretaria.

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 primera.

Grupo VI.—Titulación a nivel de 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 9. *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 10. *Trabajos de distinto grupo.*

Para la realización de trabajos de distinto grupo profesional del que tenga reconocido el trabajador se estará a lo dispuesto al respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

Ingresos y períodos de prueba

Artículo 11. *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 12. *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.

Este período será de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad temporal, 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 13. *Contratación.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación, 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.

CAPITULO V

Ascensos

Artículo 14. *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 designación de la empresa.—Se regirán por el presente sistema todos los puestos de trabajo incluidos en el grupo VI.
2. Por concurso-oposición o evaluación objetiva.—Se regirán por estos sistemas los ascensos en las distintas especialidades u oficios no contemplados en el apartado anterior.

A) Concurso-oposición: 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 establezca 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) Evaluación 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 les 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 13 del presente Convenio Colectivo.

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

CAPITULO VI

Retribuciones

Artículo 15. 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.

Artículo 16. 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 períodos de descanso legalmente establecidos.

2. La cuantía de los salarios base durante los años 1995, 1996 y 1997 serán las siguientes:

Grupo profesional	Año 1995 Pesetas	Año 1996 Pesetas	Año 1997 Pesetas
Grupo I	1.426.991	1.562.555	1.656.308
Grupo II	1.592.024	1.759.187	1.864.738
Grupo III	1.687.559	1.898.504	2.012.414
Grupo IV	1.788.806	2.030.295	2.152.112
Grupo V	1.896.137	2.152.115	2.281.242
Grupo VI	1.788.806	2.030.295	2.152.112

3. La fijación del salario base para el año 1996 en las cuantías que se señalan en el apartado 2 de este artículo, hace necesaria la reducción del complemento personal percibido a título individual por cada trabajador, con el fin de que la revisión salarial efectuada no exceda de lo convenido entre las partes, y a tal fin se establece:

Que el complemento personal, percibido por cada trabajador a título personal, será reducido, hasta donde alcance, en las cuantías anuales que para cada grupo profesional se estipulan a continuación.

- Grupo I: 28.540 pesetas.
- Grupo II: 47.761 pesetas.
- Grupo III: 84.378 pesetas.
- Grupo IV: 107.328 pesetas.
- Grupo V: 113.768 pesetas.
- Grupo VI: 107.328 pesetas.

4. Lo dispuesto en el apartado 3 sólo será de aplicación al personal cuyo contrato de trabajo se encuentre en vigor en el momento en que el presente Convenio Colectivo comience a surtir efectos.

Artículo 17. 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 18. Complemento personal de antigüedad.

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 fija de la siguiente manera:

A) Antigüedad C.—Consistirá en el importe que por el concepto de complemento personal de antigüedad vienen, efectivamente, percibiendo los trabajadores al 31 de diciembre de 1991.

Dicha cuantía y por tanto el importe de cada uno de los cuatrienios devengados hasta entonces no experimentarán variación alguna durante la vigencia de este Convenio Colectivo y se retribuirán, de forma individualizada, bajo la denominación de antigüedad consolidada.

B) Antigüedad.—Bajo este concepto se retribuirán los nuevos cuatrienios, que se devenguen a partir del 1 de enero de 1992, cuya cuantía y sistema de devengo serán los establecidos a continuación:

1. Cuantía durante la vigencia del presente Convenio Colectivo:

Grupo profesional	Importe anual	Importe por paga
	Pesetas	(16 pagas) Pesetas
Grupo I	50.000	3.125
Grupo II	55.000	3.437
Grupo III	59.000	3.687
Grupo IV	61.000	3.812
Grupo V	61.000	3.812
Grupo VI	61.000	3.812

Se mantendrá la condición más beneficiosa respecto a aquellos trabajadores cuyo valor de 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:

a) 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.

b) 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 temporal, por el contrario no se computará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

c) Los trabajadores que cambien de grupo profesional percibirán los cuatrienios correspondientes al nuevo grupo desde el mes en que se incorporen al mismo.

d) 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.

Artículo 19. Pagas extraordinarias.

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

1. Las fechas de pago y períodos de devengo de las pagas extraordinarias serán las siguientes:

a) Extraordinaria del mes de marzo: Se abonará conjuntamente con la nómina de marzo, devengándose durante un período continuado de doce meses, computados desde el 1 de abril del año anterior.

b) Extraordinaria de vacaciones: Se abonará conjuntamente con la nómina de julio, devengándose durante un período continuado de doce meses, computados desde el 1 de agosto del año anterior.

c) Extraordinaria del mes de septiembre: Se abonará conjuntamente con la nómina de septiembre, devengándose durante un período continuado de doce meses, computados desde el 1 de octubre del año anterior.

d) Extraordinaria de Navidad: Se abonará conjuntamente con la nómina de noviembre, devengándose durante un período continuado de doce meses, computados desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año en curso.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias estará constituida por la suma de los conceptos salario base, complemento personal y complemento personal de antigüedad correspondientes al mes en que se abone cada una de ellas.

3. Las pagas extraordinarias establecidas en este artículo se percibirán en proporción al tiempo efectivamente trabajado durante el período de su devengo.

CAPITULO VII

Jornada laboral

Artículo 20. Jornada anual.

La jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de 1.792 horas de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 21. Distribución de la jornada.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

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

6. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días, uno de los cuales será el domingo y el otro se disfrutará en cualquier otro día de la semana, y no será posible su compensación económica.

En cada caso concreto el trabajador y la empresa podrán, de mutuo acuerdo, trasladar cualquier día de descanso semanal a otro día de la semana, siendo acumulables por períodos de hasta catorce días.

Será de aplicación a las fiestas laborales lo dispuesto en este artículo para el descanso semanal en cuanto a sistema de descanso alternativo.

Artículo 22. Horario de trabajo del personal de sucursales.

Los trabajadores de la empresa adscritos a una sucursal podrán, de mutuo acuerdo con la empresa, adelantar o retrasar su hora de entrada o salida hasta dos horas diarias, sin que ello implique modificación del número de horas trabajadas.

Artículo 23. 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 lo no dispuesto en este artículo, las partes se remiten a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Vacaciones.

1. Duración:

a) Todo el personal de la Empresa tiene derecho a una vacación anual de veintitrés días laborables. Esta duración se ha estimado para trabajadores cuya jornada habitual se distribuye en cinco días a la semana; para supuestos en que el reparto de la jornada sea diferente se aplicará el criterio de proporcionalidad.

b) A partir del primero de enero del año en el que el trabajador cumpla veinticinco años de antigüedad en la empresa, dicho trabajador tendrá derecho a una vacación anual de veinticinco días laborables.

2. Cómputo y período de devengo: Solamente se tendrá derecho a vacaciones completas transcurrido un 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 cinco días laborables.

b) Las fechas concretas de disfrute se fijarán de mutuo acuerdo por cada empleado con su superior inmediato, habida cuenta de las necesidades del servicio, debiendo disfrutarse quince 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.

Artículo 25. 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 Complemento Personal 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 26. 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.

Artículo 27. 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 dos años ni superior a cinco.

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 cuatro años desde la anterior excedencia.

B) Excedencia por maternidad: Será obligatorio el reingreso de las trabajadoras que se hayan acogido a partir del 1 de enero de 1994, a la excedencia por maternidad, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

1. La duración de la excedencia no puede exceder de dieciocho meses.
2. Que la trabajadora haya comunicado por escrito su intención de reincorporarse con dos 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 un mes, tras finalizar el desempeño del mismo.

CAPITULO IX

Viajes y desplazamientos

Artículo 28. 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 partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Grupos profesionales	Importe dieta Pesetas	Importe media dieta Pesetas
I, II, III	3.900	1.950
IV, V, VI	4.250	2.125

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.

Se tendrá derecho a dieta completa cuando el desplazamiento obligue a efectuar dos comidas fuera.

Se tendrá derecho a media dieta cuando el desplazamiento obligue a efectuar una comida fuera.

Artículo 29. Gastos de locomoción.

Cuando para la realización de viajes o desplazamientos originados por necesidad de la empresa, los trabajadores utilizasen su automóvil particular, se les abonará por cada kilómetro recorrido, a razón de 25 pesetas durante el año 1995; a razón de 28 pesetas durante el año 1996, y a 30 pesetas durante el año 1997.

CAPITULO X

Beneficios sociales

Artículo 30. Incapacidad temporal.

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:

a) Bajas por Incapacidad Temporal por Accidente laboral o no laboral, y por enfermedad profesional: La empresa complementará el importe necesario para alcanzar el 100 por 100 de su Salario Base, Complemento Personal y Complemento Personal de Antigüedad, sea cual fuere la duración de la situación de Incapacidad Temporal.

b) Bajas por Incapacidad Temporal por enfermedad común: La empresa complementará el importe necesario para alcanzar el 100 por 100 de su Salario Base, Complemento Personal y Complemento Personal de Antigüedad, con un límite de noventa días naturales dentro de un mismo año, ya se produzcan por períodos alternos o continuos.

c) La cuantía de los complementos pagados por la empresa será tal que el trabajador no perciba entre la prestación de la Seguridad Social o accidente de trabajo y el complemento pagado por la empresa, una cuantía que exceda del 100 por 100 de su Salario Base, Complemento Personal y Antigüedad.

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 Temporal, por lo que en caso de modificación de las mismas procedería la revisión de dichos porcentajes.

Artículo 31. Anticipo especial de Convenio.

La empresa dotará para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, un fondo de 7.000.000 pesetas, 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:

1. Beneficiarios: Aquellos trabajadores con, al menos, dos años de antigüedad en la Empresa.

2. Importe: La cuantía máxima a conceder por cada anticipo será de 500.000 pesetas.

3. Plazo de amortización: El plazo máximo de amortización será de treinta y seis meses. Una vez cancelado el anticipo especial, para poder solicitar uno nuevo deberá transcurrir el plazo de un año desde la cancelación del anterior.

4. Cancelación 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 pendientes de amortizar algún anticipo especial, dicho anticipo se considerará líquido y exigible, y la empresa estará autorizada a descontar, mediante su compensación, del importe que la misma tuviera que abonar al trabajador, en concepto del finiquito que le corresponda así como, en su caso, de la indemnización que por cualquier concepto pudiera corresponderle al trabajador, como consecuencia o derivado de la extinción de su contrato de trabajo, 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.

5. Incompatibilidad del anticipo especial con el sistema de crédito revolvente: Los trabajadores que en la actualidad disfruten del derecho a crédito revolvente, por su procedencia de la empresa «Galerías Preciados, Sociedad Anónima» 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:

1.º Cancelar el saldo pendiente que por el concepto de crédito revolvente pudieran tener.

3.º El solicitante podrá pactar con la empresa el empleo del anticipo especial de Convenio para la cancelación del saldo previsto en el apartado anterior.

6. Criterios de concesión: 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:

a) La empresa comunicará el plazo de admisión de solicitudes con una antelación mínima de treinta días naturales, acordando con el Comité Intercentros las cuestiones procedimentales.

b) 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.

7. Concesión: 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.

8. Información sobre evolución del fondo: Trimestralmente, la Dirección de la empresa informará al Comité Intercentros 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.

9. 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 32. 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 importe de 2.500.000 pesetas, según modalidad usual de mercado.

Artículo 33. Becas.

La empresa dotará para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo un fondo de 1.250.000 pesetas, destinado a la concesión de becas de estudio para sus trabajadores de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Beneficiarios: Aquellos trabajadores que en el momento de efectuar la solicitud tengan una antigüedad en la empresa de, al menos, seis 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. Cuantía 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 por 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 pesetas, por trabajador y curso.

4. Convocatoria y concesión:

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) Concesión: 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:

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

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

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

5. Adecuación 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 aprobase más del 50 por 100 de las asignaturas en que se hubiese matriculado.

7. Información sobre evolución del fondo: La Dirección de la empresa informará al Comité Intercentros 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 34. Jubilación.

1. Los trabajadores, al cumplir sesenta y dos años de edad, y siempre que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la Jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, podrán reducir su jornada de trabajo y su salario en un 50 por 100 y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les reconozca hasta que cumplan la edad de 65 años, quedando la empresa obligada a la contratación simultánea de trabajadores en situación de desempleo en número igual al de las jubilaciones que se produzcan y a mantener cubierta como mínimo la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación anteriormente prevista. Estas jubilaciones se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, y disposiciones que lo desarrollen o sustituyan, tomando en consideración que las edades mencionadas en el apartado anterior están referidas a las establecidas con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación en el momento de promulgación del mencionado Real Decreto-ley.

Los trabajadores, al cumplir sesenta y cuatro años de edad, podrán jubilarse con el 100 por 100 de los derechos pasivos, quedando la empresa obligada a la contratación simultánea de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones que se produzcan y con contratos de la misma naturaleza que los extinguidos. Estas jubilaciones se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Lo anteriormente expuesto será de aplicación en los términos previstos en las disposiciones citadas, y mientras las mismas estén vigentes y sean aplicables.

2. La edad obligatoria de jubilación será de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia o los de cotización para alcanzar el 100 por 100 de la pensión correspondiente a la jubilación.

CAPITULO XI

Salud laboral

Artículo 35. 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 36. 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 37. 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 38. 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 39. 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 quince 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**Régimen disciplinario****Artículo 40. Faltas.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará a su importancia, transcendencia e intención, en leve, grave o muy grave:

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante el mes sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con el público.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.

Son faltas graves:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación o más de tres faltas no justificadas de puntualidad durante el mismo mes.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
5. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
6. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave.

Son faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada o más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o cuarenta durante un año.

2. Fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos ante los representantes de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

4. La simulación comprobada de enfermedad o accidente.

5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, y documentos de la empresa.

6. Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.

7. La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros.

8. La embriaguez o consumo de drogas durante el trabajo.

9. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

10. Los malos tratos de palabra u obra y abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados, o a cualquier otra persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de su trabajo.

13. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

Artículo 41. Sanciones.

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

Las sanciones por falta grave y muy grave requieren comunicación motivada al trabajador. En cualquier caso la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, de toda sanción por falta muy grave que imponga.

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

a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo por un día.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

CAPITULO XIV**Acción representativa y sindical****Artículo 42. Derechos sindicales.**

La empresa respetará el derecho constitucional de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar para el empleo o una vez empleados por su afiliación o no a un sindicato.

Artículo 43. 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 afecten 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 71.2 b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de miembro 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 Mediación, Arbitraje y Conciliación, publicándose en los tabloneros de anuncios.

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

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 44. 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 45. 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 46. 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 XV

Conflictos colectivos e interpretación

Artículo 47. Comisión Mixta.

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

1. Composición: La Comisión Mixta estará integrada por diez vocales designados por las partes firmantes del presente Convenio Colectivo; dos designados por CC.OO., y tres por FASGA, y por cinco 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 requerirá, como mínimo la presencia de más del 50 por 100 de los vocales de cada parte.

3. Funciones: Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes

- Interpretación del Convenio Colectivo.
- 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.

Disposición transitoria única. *Cuestiones relativas al anticipo especial de convenio.*

Personal con derecho a crédito revólvente: 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 revólvente, por su procedencia de «Galerías Preciados, Sociedad Anónima» o por cualquier otra circunstancia, ambas partes acuerdan:

Para el primer anticipo especial de Convenio Concedido a los trabajadores mencionados en la presente Disposición, regirá un período mínimo de carencia de seis meses desde la concesión del anticipo especial de Convenio hasta la celebración de uno nuevo. Para los sucesivos se aplicará lo establecido en el apartado 3 del artículo 31 del presente Convenio Colectivo.

Disposición final primera. *Sustitución y remisión.*

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.

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

Disposición final segunda. *Vinculación 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 número 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.

Disposición final tercera. *Colisión de normas.*

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

Disposición final cuarta. *Condiciones más beneficiosas y absorción.*

Las condiciones que se pactan en el presente Convenio 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 atañe, 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.