

Permisos retribuidos	Número días permiso	Documentos a aportar para su abono
Cumplimiento de deber inexcusable, público y personal	Tiempo indispensable.	Documento oficial.
Traslado de domicilio habitual	Un día laborable.	Documento del Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio. Cumplimentar impreso permiso para ausencia.
Lactancia	Una hora al día de permiso o reducción de 1/2 hora de su jornada hasta 9 meses del hijo. La reducción de jornada se efectuará en los casos de disfrute de horario flexible en el cómputo de éste, respetándose los horarios rígidos.	
Exámenes eliminatorios de estudios impartidos por el Ministerio de Educación y Ciencia y asimilados	Ochenta horas/año.	Justificante firmado por el responsable del centro o Profesor indicando horario del examen. La retribución comprenderá desde dos horas antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo.
Operaciones de familiares: Padres, cónyuges, hijos, hermanos (incluyendo los afines)	Un día natural.	Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente.
Con anestesia general de: Padres, cónyuges, hijos, hermanos (no incluyendo afines)	Dos días naturales.	Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente.
Si el permiso se canaliza dentro del apartado como enfermedad grave, éste no será de aplicación, ya que no son acumulativos.		
Gravedad manifiesta en post-operatorio	Un día natural.	Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente, indicando expresamente el grado de gravedad.

Nota primera.—En el apartado documentos a aportar, que corresponde justificar los parentescos de familiares afines, deberá dejarse constancia clara en dichos documentos, el indicado parentesco con el trabajador.

Nota segunda.—Las jornadas laborables se computarán como días de permiso, siempre que al inicio del disfrute de la misma sea superior al 50 por 100 de la jornada de trabajo, considerándose el resto de las horas como absorbidas y en su defecto retribuidas.

Nota tercera.—Los días a computar cuando éstos sean laborables, lo serán todos los días excepto los domingos, festivos y puentes.

15281 RESOLUCIÓN de 23 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Byse Electrodomésticos, Sociedad Anónima» (Delegaciones).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Byse Electrodomésticos, Sociedad Anónima» (Delegaciones) (código de convenio número 9010772), que fue suscrito con fecha 28 de octubre de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de personal 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 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, 23 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BYSE ELECTRODOMÉSTICOS, SOCIEDAD ANÓNIMA». AÑOS 1996-1997-1998. CENTROS DE BARCELONA, BILBAO, SEVILLA, LA CORUÑA, LAS PALMAS, TENERIFE, MADRID Y VALENCIA

1. PREÁMBULO

Al iniciarse la negociación del presente Convenio, las partes, Dirección y trabajadores, asumen que el mismo debe representar un nuevo marco de relaciones en el que, desde actitudes renovadas, se busquen soluciones que resuelvan con éxito los crecientes retos que entraña un mercado cada vez más competitivo.

La satisfacción del cliente, desde la doble perspectiva de un servicio óptimo a un coste competitivo, debe convertirse en el objetivo fundamental del trabajo.

La consecución del mencionado objetivo redundará en un mejor posicionamiento de «Byse Electrodomésticos, Sociedad Anónima», y en el aseguramiento y mejora de las condiciones de todos sus trabajadores.

Para alcanzar este objetivo es necesario que exista un clima laboral de confianza, cooperación y respeto entre Dirección, representantes y trabajadores, en el que:

El diálogo sea la forma de resolver los problemas.

Se desarrolle la motivación adecuada para conseguir con la necesaria formación hacer las cosas bien hechas, orientándose hacia nuevas formas

de organización del trabajo, basadas en conceptos de flexibilidad, calidad, capacidad de respuesta, etcétera.

Se haga participe a todos los colaboradores a través de los cauces de comunicación establecidos de los proyectos y planes que en cada momento constituyan el futuro de la empresa.

2. CLÁUSULAS GENERALES

2.1 *Objeto.*—Mediante el presente Convenio, se establecen las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre «Byse Electrodomésticos, Sociedad Anónima», y los trabajadores que quedan comprendidos dentro de sus ámbitos y se aplicará con preferencia a las demás normas laborales.

2.2 *Ámbito de territorial.*—Afectará a los trabajadores incluidos en su ámbito personal que presten sus servicios en la empresa «Byse Electrodomésticos, Sociedad Anónima», en sus centros de trabajo de Barcelona, Bilbao, Sevilla, La Coruña, Las Palmas, Tenerife, Madrid, Valencia y aquellos que pueda establecer, en el futuro, en territorio español.

2.3 *Ámbito personal.*—El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla sea cual sea su categoría profesional a todos los efectos, excluyéndose de las condiciones económicas, que serán pactadas de forma individualizada a:

Encuadrados en grupos profesionales 1 y 2.

Contratados en prácticas al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Personal de la red de ventas.

Secretarías de Dirección.

Personal exento en las empresas de procedencia «Balay, Sociedad Anónima», y «BSED, Sociedad Anónima».

Así como cualquier otra exclusión expresa que pudiese acordarse entre las partes directamente afectadas.

2.4 *Ámbito temporal.*—Se acuerda que el Convenio Colectivo tenga vigencia durante tres años, desde el 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1998.

2.5 *Denuncia.*—Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con la antelación mínima de un mes a la terminación de la vigencia del Convenio.

2.6 *Prórrogas.*—Denunciado el Convenio, y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Las condiciones normativas aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas o computadas globalmente por periodos anuales.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o la jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, se impidiese la entrada en vigor del presente Convenio, total o parcialmente, éste quedará sin efecto debiéndose reconsiderar en su conjunto.

2.7 *Sustitución de condiciones.*—La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente pacto colectivo, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

2.8 *Acuerdos complementarios.*—Si durante la vigencia de este Convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general, sobre los temas que se pactan, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al Convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la autoridad laboral.

2.9 *Compensación.*—Las condiciones pactadas compensan en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regional o autonómicos, o por cualquier otra causa.

En el orden económico, para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

2.10 *Absorción.*—Las disposiciones legales o pacto o Convenio de rango superior futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se consideran absorbidas.

2.11 *Garantías personales (reconocimiento «ad personam»).*—Se respetan en sus propios términos, en concepto de derecho adquirido, las

condiciones que detenten, a título personal, los trabajadores afectados por este Convenio, que excedan de las establecidas con carácter general en el mismo.

Dichos derechos, quedarán expresados en un «documento personal» cuyo título será precisamente el de: Reconocimiento «ad personam», y en el cual se determinará las condiciones individuales para cada una de las materias afectadas.

Dichas condiciones quedan garantizadas, de tal modo que no podrán ser objeto de modificación sin conocimiento previo y consentimiento de los representantes de los trabajadores.

2.12 *Comisión Paritaria.*—Se creará una Comisión Paritaria. Estará compuesta por dos miembros, que procederán de los representantes legales de los trabajadores y ostentarán su representación, siendo designados por éstos. Las otras dos serán nombradas por la Dirección, a quien representarán.

2.13 *Derecho supletorio.*—Únicamente será de aplicación el Convenio Colectivo Sectorial «Comercio del Metal» de cada provincia, en la que se encuentre ubicado el centro de trabajo, con carácter supletorio, en las cuestiones remitidas expresamente a lo largo del presente Convenio.

Y en lo no previsto, según los puntos anteriores, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

3. FACULTADES DE LA DIRECCIÓN

La contratación y promoción del personal, su despido o sanción, el mantenimiento de la eficiencia, la organización del trabajo, valorar las tareas y los puestos de trabajo.

Establecer y cambiar los puestos, horarios y turnos de trabajo, previa comunicación al Comité de Empresa y a los afectados, conforme a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

4. MOVILIDAD

4.1 *Funcional.*—La movilidad funcional en la empresa se regirá por las normas del Estatuto de los Trabajadores, artículo 39, y conforme a la clasificación por grupos profesionales pactada en este mismo Convenio.

4.2 *Desplazamientos.*—Por razones económicas, técnicas u organizativas la empresa podrá desplazar a sus trabajadores, hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y cantidades que en concepto de manutención se establecen en este mismo Convenio, siendo también por cuenta de la empresa su alojamiento, en las condiciones que en cada momento se establezcan.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador ante la jurisdicción competente.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cuatro días laborables en desplazamientos con duración superior a quince días, o a cinco laborables en el caso de que la duración del desplazamiento sea superior a tres meses.

Si fuera interés del trabajador, podrá compensarse con cuantía económica el disfrute de los días establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, para desplazamientos superiores a tres meses.

4.3 *Traslados.*—Se conviene que conforme a lo previsto en el mencionado artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores las condiciones a que tendrá derecho el trabajador en supuestos de traslado geográfico serán las siguientes:

Abono del 100 por 100 de su viaje y el de su familia en un medio de locomoción adecuado.

Abono de la mudanza de sus enseres (previa presentación de la correspondiente factura).

Una indemnización de dos mensualidades de su salario.

5. POLÍTICA DE EMPLEO

5.1 *Contratación.*—Será competencia de la Dirección determinar el modelo de contrato a realizar para el personal de nuevo ingreso en la empresa, conforme a las modalidades legales existentes en cada momento.

Se facilitará información al Comité de Empresa de las altas y bajas.

Por lo que se refiere a la duración máxima, así como al período exigible de los contratos celebrados al amparo del Real Decreto 2546/1994, las partes acuerdan que la misma se determine de igual manera que como quede regulado en el Convenio sectorial, al que se remite como norma supletoria, conforme a lo previsto en el mismo texto.

5.2 Período de prueba.—El ingreso de personal se realizará a prueba, que será de:

- Dos meses para los encuadrados en el grupo profesional 5.
- Seis meses para los encuadrados en los grupos profesionales 3 y 4.
- Doce meses para los encuadrados en los grupos profesionales 1 y 2.

No computándose a estos efectos las situaciones de incapacidad temporal.

Durante el transcurso del período de prueba cualquiera de las partes podrá solicitar la rescisión de la relación laboral.

5.3 Preaviso de cese.—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales 1 y 2: Tres meses.
- Grupo profesional 3: Un mes.
- Grupos profesionales 4 y 5: Quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación correspondiente el importe de tantos días como falten para completar los plazos citados.

No podrá exigirse ningún tipo de indemnización por la mencionada rescisión.

5.4 Excedencias.—Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

5.5 Jubilación a los sesenta y cinco años.—Para todos los trabajadores de la plantilla, sin excepción, la jubilación será obligatoria a los sesenta y cinco años, siempre y cuando el trabajador acredite los requisitos legales para acceder a dicha jubilación, sin derecho a indemnización alguna al causar baja en la empresa por esta causa.

Caso de que se estableciera legalmente otra edad ordinaria de jubilación, superior a los sesenta y cinco años, se estará a dicha edad a los efectos anteriormente indicados.

6. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Las partes firmantes de este Convenio constatan que el actual sistema de clasificación profesional no es el más apropiado para dar adecuada satisfacción a las necesidades actuales, surgidas de la reordenación de Byse y orientadas hacia los objetivos señalados en el Preámbulo de este Convenio.

A tal fin, conviene dotarse de un nuevo sistema distinto del hasta ahora vigente, que conformado desde la perspectiva más amplia del grupo profesional establece la siguiente clasificación:

Grupo profesional 1: Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente, con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

Director general.

Directores que reportan a Dirección General o a Subdirecciones Generales, si las hubiere.

Director comercial.

Grupo profesional 2: Son trabajadores/as que con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivo globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los números 2 y 3 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

Jefe de Ventas senior.

Director regional senior.

Área Manager senior
Product Manager senior.
Técnico Marketing senior.
Técnico Organización senior.
Técnico Informático senior.
Analista Programador senior.
Jefe Administrativo senior.

Grupo profesional 3: Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo, números 3 y 4, de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

Jefe Ventas.
Director regional.
Product Manager.
Técnico Marketing.
Técnico Organización.
Técnico Informático.
Analista Programador.
Jefe Administrativo.

Grupo profesional 4: Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación: BUP, Formación Profesional o equivalente, completada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo, números 4 y 8, de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

Delegado de Ventas.
Área Manager junior.
Product Manager junior.
Técnico Marketing junior.
Técnico Organización junior.
Técnico Informático junior.
Analista Programador junior.
Oficial administrativo.
Oficial Oficinas.
Operador.

Grupo profesional 5: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación, dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación. Pueden requerir preferentemente en algunos casos esfuerzo físico.

Formación: BUP, Formación Profesional o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo, números 5 y 9, de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

Auxiliar administrativo.
Operador junior.
Telefonista.
Vigilante.
Encargado.
Chófer turismo.
Almacenero.
Ordenanza.
Portero.
Peón.

Corresponderá a la Dirección el establecer los criterios de creación de nuevas categorías y la asignación de trabajadores a las mismas, así como los cambios entre niveles, categorías y grupo profesional.

7. RÉGIMEN DE PERSONAL

7.1 *Permisos y licencias.*—Este centro de trabajo se regulará para dicha materia conforme a lo establecido en el Estatuto de Trabajadores (artículo 37.3):

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuanto, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

No obstante, lo anterior, y para los trabajadores en activo hasta la fecha de entrada en vigor de este Convenio que acreditasen derechos más favorables en este sentido, les serán respetados los mismos a título individual, reconociéndose dicho derecho en el documento personal.

8. CONDICIONES DE TRABAJO

8.1 *Jornada anual.*—Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada anual será de mil setecientos setenta y seis horas efectivas y realmente prestadas.

8.2 *Distribución.*—La jornada de trabajo efectivo se repartirá manteniendo, en la medida de lo posible, la distribución de lunes a viernes.

No obstante lo anterior, y conforme a lo expresado en el Preámbulo de este Convenio, las crecientes necesidades de atención al mercado desde un óptimo servicio, hacen aconsejable la posibilidad de establecer excepciones desde:

- Jornadas irregulares.
- Trabajo en sábados y festivos.
- Flexibilidad de horarios.
- Turnos, etc.

8.3 *Jornada irregular y horas de exceso.*—Las horas sobrantes resultantes de aplicación de la jornada anual y la distribución por día de trabajo podrán resolverse desde la formulación de una jornada irregular para períodos determinados o mediante el disfrute individualizado de los días correspondientes.

En cualquier caso, se atenderá de manera preferencial el criterio de atención del servicio, de manera que será el responsable del mismo quien determine la forma de disfrute.

8.4 *Jornada en sábados y festivos.*—Los trabajadores que por necesidades de la empresa tuvieran que trabajar en sábado, serán compensados con una bonificación del 15 por 100 adicional de las horas trabajadas en este día de la semana, pudiendo disfrutar esas acumulaciones en igual manera que lo previsto en el punto anterior.

Al objeto de evitar que puedan ser perjudicados algunos trabajadores de un mismo departamento, por la aplicación de lo dispuesto en el punto anterior, se establece como norma general de comportamiento un sistema rotatorio, únicamente sujeto a la cualificación profesional de los trabajadores.

Cuando por circunstancias fuese necesario trabajar en domingo o festivo se compensará con 7.000 pesetas más el día correspondiente.

8.5 *Horarios de trabajo.*—El horario oficial de los centros de trabajo de Barcelona, Bilbao, Sevilla, La Coruña, Las Palmas, Madrid y Valencia, será el señalado en cada uno de los calendarios.

Los tiempos de interrupción para la comida serán a cargo del trabajador y no formarán parte de la jornada efectiva.

8.6 *Horarios especiales.*—Se considerarán como tales aquellos que produzcan cambios sobre los horarios normales de un mínimo de una hora y un máximo de cuatro horas.

Dichos horarios vendrán determinados por las necesidades de atención de los servicios, manifestadas por los responsables de los mismos a los trabajadores afectados.

Para que exista la consideración de horario especial, deberá verse afectado por el mismo un período de tiempo mínimo de dos semanas.

La compensación por el tiempo de duración de estos horarios especiales será del 12 por 100 sobre el salario real.

8.7 *Flexibilidad de horarios.*—Se establece un margen de flexibilidad, tanto a la entrada como a la hora de la comida, y a la terminación de jornada que será de aplicación, siempre y cuando las necesidades de la empresa lo posibiliten, determinadas por los responsables del servicio.

Dicha flexibilidad queda fijada de la manera siguiente:

	Oficial	Flexible
Entrada	9,00	De 8,30 a 9,30
Comida	14,00 a 15,00	De 13,30 a 15,30
Terminación	18,00	De 18,00 hasta 19,30

Cómputo de recuperación: Todas las horas flexibles deberán de haberse recuperado en cómputo mensual, o sea, en los plazos que se establecen en las fichas de control al trabajo.

Las horas de recuperación se computarán a partir de los diez minutos de la jornada ordinaria realizada.

Ausencias cómputo flexible: Mediante permiso del Jefe de departamento correspondiente siempre que no suponga un trastorno para el normal funcionamiento del departamento, no exija la necesidad de sustitución o realización de horas extras por el afectado u otras personas, se podrá disfrutar de hasta una jornada al mes. El procedimiento a seguir será cumplimentar el impreso de ausencia o permiso, visado por el Jefe de departamento.

En posibles jornadas especiales, el horario flexible para dichos días será el que se haga constar a través de avisos por Dirección de Personal.

La diferencia de saldos resultantes en cómputo mensual tendrá la siguiente consideración:

Saldo negativo superior a quince minutos: Se descontará.

Saldo positivo: No se considerará ni tendrá la consideración de extras.

8.8 *Vacaciones.*—Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de treinta días naturales.

El disfrute de las vacaciones quedará fijado en el calendario anual, del centro de trabajo y para su establecimiento se considerará de manera prioritaria la atención de las necesidades de los diferentes servicios.

Se determina como período común de disfrute al menos dos semanas consecutivas durante el mes de agosto, que se acordarán con el responsable del centro en función de las necesidades.

El resto, hasta completar los treinta días naturales, se disfrutarán de manera opcional por el trabajador, sin más limitación que la establecida en el párrafo segundo.

Los períodos de vacaciones acordados, bien sea de manera colectiva, como por solicitud individual, no se interrumpirán por ninguna causa.

Cuando con dicho período vacacional coincidan situaciones de incapacidad temporal, se procederá de tal modo que, sin interrumpirse las vacaciones, los días transcurridos de éstas, se computen solamente a efectos de tiempo para el pago de la prestación de la Seguridad Social, sin que por ello generen ningún tipo de derecho a percepción adicional.

A los efectos de determinar la parte proporcional de vacaciones, ésta se calculará tomando el período comprendido desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año de disfrute.

8.9 *Calendario laboral.*—Anualmente se elaborará un calendario laboral, que será expuesto en lugar visible de cada centro de trabajo, conforme a lo previsto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En dicho calendario se realizará la determinación práctica de todo lo contemplado en este capítulo.

Se adjuntan como anexos a este Convenio los correspondientes al año 1996.

8.10 Horas extraordinarias.—Teniendo en cuenta el carácter restrictivo y excepcional de la realización de horas extraordinarias, ambas partes estiman la conveniencia de reducir al mínimo indispensable dichas horas.

Se considerarán estructurales y por tanto obligatorias las dedicadas para supuestos de trabajos técnicos o administrativos, que no siendo habituales, de no realizarse ocasionarían graves retrasos o perjuicios en el orden organizativo, informático, nóminas, inventarios, etc.; se compensarán al 140 por 100 del valor de la hora normal.

El resto de horas extraordinarias que no tengan la consideración anterior requerirán para su realización autorización expresa y previa del Director responsable de la función y se compensarán al 140 por 100 del valor de la hora normal; serán voluntarias.

No tendrán consideración de extraordinarias las que se realicen como exceso de jornada pero posteriormente se compensen en tiempo. Dichas horas constituirán parte de la denominada «jornada irregular» y se disfrutarán conforme a lo previsto en este capítulo sin ningún tipo de compensación adicional.

9. RETRIBUCIONES

9.1 Principios generales sobre retribución.—Todos los conceptos salariales que figuran en el presente Convenio tienen la consideración de retribuciones brutas y sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por Seguridad Social, retenciones a cuenta sobre el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.

9.2 Conceptos salariales.—Las retribuciones de los trabajadores de Byse estarán constituidas por el salario base, plus convenio y los complementos del mismo.

Salario base y plus convenio: Son la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo.

Se abonan proporcionalmente al número de días trabajados conforme al valor establecido en las tablas salariales para cada uno de los grupos profesionales y niveles A, B o C, distribuidos en doce pagas ordinarias.

Del mismo modo se retribuyen los períodos de descanso computables como de trabajo:

- Descansos semanales y festivos no recuperables.
- Vacaciones anuales.
- Ausencias justificadas con retribución.
- Ausencias cargos sindicales.
- Tiempo de lactancia.

Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, se adicionarán al salario base y plus convenio, quedando incluidas necesariamente en alguno de los conceptos siguientes:

1. Por cantidad o calidad de trabajo: Compensación festivos. Regulado en el capítulo «Condiciones de trabajo».

2. De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias. Dichas gratificaciones en los meses de junio y diciembre.

Su importe figura en tabla salarial.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

No se considerarán a los efectos del cómputo del prorrateo las ausencias por:

- Incapacidad temporal enfermedad/accidente.
- Las ausencias que tengan la consideración de retribuidas.

3. Personales:

Antigüedad: Queda congelada en sus valores actuales, integrándose el importe de la misma en el complemento personal.

Complemento personal: Se abonará en las doce mensualidades ordinarias y su importe corresponderá al establecido en el documento personal, revalorizándose cada año con el incremento pactado

4. De puesto de trabajo: Son los que se perciben por razón de las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional, por lo que no tienen carácter consolidable.

Horario especial: Está regulado en el capítulo «Condiciones de trabajo».

Indemnizaciones y suplidos: Tendrán esta consideración las cantidades que se paguen por:

- Desplazamiento (plus distancia).
- Abono de comida.

Se abonarán por cada día de trabajo las siguientes cantidades:

Provincia	Desplazamiento	Comida
	Pesetas	Pesetas
Barcelona	171	513
Madrid	205	683
Bilbao	171	342
Sevilla	171	342
Valencia	341	478
La Coruña	171	342
Las Palmas	171	342

Dietas: Cuando por necesidades del servicio algún trabajador hubiere de desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su residencia y lugares en que efectúa su trabajo, la empresa abonará, además de los gastos de locomoción de acuerdo con la norma vigente en cada momento, las siguientes cuantías máximas, previa justificación de los gastos ocasionados por:

Desayuno: 400 pesetas.

Comida: 3.000 pesetas.

Cena: 2.000 pesetas.

Los gastos de alojamiento se computarán por su coste justificado, ajustándose a la categoría de hotel (tres estrellas).

9.3 Incremento salarial.—Los conceptos salariales se verán incrementados con un porcentaje igual al IPC previsto por el Gobierno para cada uno de los años de vigencia, más 0,5 puntos, regularizándose en el primer trimestre de cada año vencido, en el supuesto de que el IPC real haya sido diferente al previsto.

10. MEJORAS SOCIALES

10.1 Seguro colectivo de vida y accidente.—La empresa mantendrá en favor de todos los trabajadores, incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio, un seguro colectivo, cuyas garantías son las siguientes:

A) Muerte o invalidez permanente absoluta, por cualquier causa: 1.750.000 pesetas.

B) Muerte o invalidez permanente absoluta por accidente, veinticuatro horas: 5.060.000 pesetas.

10.2 Venta de aparatos de catálogo.—El personal de la empresa podrá adquirir para uso propio los aparatos de catálogo de la empresa.

El precio de venta, al contado, se fijará considerando exclusivamente el coste total del producto.

El pago se podrá fraccionar en doce meses, incrementando el precio de contado en el 10 por 100.

La cuantía de coste de cada uno de los aparatos se publicará en el tablón de avisos de la empresa.

Para adquirir un aparato nuevo de la misma gama deberá haber transcurrido un plazo de seis años desde su compra inicial, salvo que exista una inutilización del ya adquirido, comprobada por el Servicio de Asistencia Técnica de la empresa.

10.3 Mejora prestación incapacidad temporal enfermedad y accidente.—En caso de baja por ambos supuestos, la empresa mejorará las actuales prestaciones obligatorias de la Seguridad Social, abonando durante dichos períodos el 100 por 100 de los conceptos salario base, plus convenio y complemento personal.

10.4 Ayuda escolar.—Las partes acuerdan extinguir a futuro dicho concepto y su correspondiente cuantía económica.

En el ánimo de que dicha supresión no resulte excesivamente gravosa a los que hoy vienen percibiendo esta ayuda, se establece que a partir de la vigencia de este Convenio:

Queda definitivamente fijada en 9.040 pesetas la percepción correspondiente por hijo comprendido entre los tres y dieciséis años. Dicha cantidad no sufrirá, en adelante, ningún tipo de variación.

Tendrán derecho a percibir esta ayuda, exclusivamente, los actuales perceptores de la misma por los beneficiarios que hasta esta fecha tienen acreditados (no se generan nuevos derechos), y hasta la fecha de los mencionados dieciséis años.

11. DERECHOS SINDICALES

Las partes firmantes de este Convenio expresamente manifiestan respetar la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, que conforman los derechos sindicales.

12. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

En el presente capítulo se contienen las normas que regirán el régimen disciplinario de las relaciones de la empresa, a través del establecimiento de los correspondientes tipos de faltas y sanciones.

12.1 *Graduación de faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad se entiende que el inicio y final de la jornada debe entenderse en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar el mismo.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.
- b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad u omisión maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él, o aceptar que otro lo haga por uno mismo.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad con carácter obligatorio.
- i) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
- j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como

a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La condena por delito de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional si, como consecuencia de la misma, se produjeran graves daños a las personas o a las instalaciones.

h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa o sean incompatibles con la actividad de la misma.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

k) Causar incidentes graves por imprudencia o negligencia.

l) Abandonar el trabajo en puesto de especial responsabilidad, sin previo aviso.

m) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre, hayan sido sancionados y sea firme la sanción impuesta.

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

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Sanciones: Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
Despido.

Prescripción:

Faltas leves: Diez días.
Faltas graves: Veinte días.
Faltas muy graves: Sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

13. ANEXOS

1. Documento personal.
2. Calendario laboral 1996 para Byse Delegaciones.
3. Clasificación por categorías, grupos profesionales y tablas salariales.
4. Interpretación del punto 8.10, «Concepto hora normal».
5. Interpretación del punto 9.3, «Incremento salarial».

ANEXO 1

En a de 1996.

Don Vicente Lizán Gorri, con documento nacional de identidad número 72.644.990, en nombre y representación de la compañía mercantil «Byse Electrodomésticos, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Itarua, número 1, Huarte-Pamplona (Navarra), representación que tiene acreditada en su calidad de Director de Personal, con facultades suficientes para el otorgamiento del presente documento.

Y don, con documento nacional de identidad número, y domicilio en, interviene en su propio nombre e interés, como sujeto de derecho y obligaciones.

Ambas partes se reconocen plena y recíproca capacidad legal para suscribir el presente documento.

En aplicación de lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo de la empresa «Byse Electrodomésticos, Sociedad Anónima», para su centro de

trabajo de, en su cláusula «Garantías personales (reconocimiento "ad personam")», donde se establece:

«Se respetan en sus propios términos, en concepto de derecho adquirido, las condiciones que detenten, a título personal, los trabajadores afectados por este Convenio, que excedan de las establecidas con carácter general, en el mismo.»

Don, clasificado en el grupo profesional, nivel, y con categoría de, detentará a título personal las siguientes condiciones:

Económicas: Percibirá además del salario determinado en tablas para su categoría y nivel dentro de su grupo profesional, una cantidad bruta anual de pesetas, distribuidas en pagas.

Licencias retribuidas (redacción actual de cada Convenio)

Y en prueba de conformidad, suscriben, por duplicado, el presente documento, en el lugar y fecha indicados.

El Director de Personal

El trabajador

CALENDARIO LABORAL AÑO 1.996

F Festivo S Sábados D Domingos V Vacación E Día de exceso □ Día trabajo JE Jornada Especial

MESES	DIAS																															DIAS LABORABLES			DIAS NO LABORAB.				TOTAL DIAS			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	L	S	SUMA	D	F	V/E	SUMA				
Enero	F					F	D						S	D						S	D							S	D						22	3	25	4	2		8	31
Febrero			S	D						S	D						S	D							S	D									21	4	25	4			4	29
Marzo			S	D					S	D							S	D						S	D									21	5	26	5			5	31	
Abril				F	F		D	F					S	D						S	D													19	4	23	4	3		7	30	
Mayo	F				S	D					S	D								S	D												22	4	26	4	1		5	31		
Junio	S	D					S	D												S	D												20	5	25	5			5	30		
Julio					JE		D					JE		D					JE		D								JE		D			21	4	25	4	2		6	31	
Agosto	JE	JE			JE	JE	JE	JE	JE			JE		D					JE		D					F	JE						20	5	25	4	2		6	31		
Septiembre	D				JE		D					JE		D					JE		D						JE	JE	JE	JE	JE	JE		20	5	25	4	2		6	31	
Octubre											F																							21	4	25	5			5	30	
Noviembre	F																																	23	3	26	4	1		5	31	
Diciembre					F									S	D																			20	5	25	4	1		5	30	
																																		229	48	277	48	14	2	64	365	

Disfrute de vacaciones de forma opcional

MES	Nº días	Horas	Total Horas
Enero	22	8,00	176
Febrero	21	8,00	168
Marzo	21	8,00	168
Abril	19	8,00	152
Mayo	22	8,00	176
Junio	19	8,00	152
Julio	5	7,00	35
Agosto	17	8,00	136
Septiembre	20	7,00	140
Octubre	19	8,00	152
Noviembre	2	7,00	14
Diciembre	23	8,00	184
	20	8,00	160
	18	8,00	144
Días	248		1957
Vacaciones	19	8,00	152
TOTAL	267		1805

221 x 8,00	1768
27 x 7,00	189
	1957
Vacaciones 19 x 8,00	-152
	1805
Horas convenio:	1776
Horas sobrantes:	29
Vacaciones: 3 semanas Julio/Agosto 24 y 31 Diciembre	
1 semana a elección.	
Horas sobrantes: A convenir sin descender el servicio.	

JORNADA		
	Entrada	Salida
Mañana	8:30/9:00	13:30/14:00
Tarde	14:30/16:00	18:00/18:30
La parada mínima para comer será 1 h. 30 m.		
Horario Jornadas Especiales		
8:00 a 15:00		

CONFORME REPRESENTANTES		EMPRESA	

ANEXO 3

Proyecto de clasificación por categorías y grupos profesionales y tablas salariales

Delegaciones

Categoría	Grupo profesional	Nivel	Conceptos			Total
			Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Total pagas extraordinarias — Pesetas	
Director general. Directores. Director comercial.	1					
Jefe Ventas senior. Director regional senior. Área Manager senior. Product Manager senior. Técnico Marketing senior. Técnico Organización senior. Técnico Informático senior. Analista Programador senior. Jefe Administrativo senior.	2					
Jefe Ventas. Director regional. Área Manager. Product Manager. Técnico Marketing. Técnico Organización. Técnico Informático. Analista Programador. Jefe Administrativo.	3	A	1.978.054	858.258	472.718	3.309.030
		B	1.861.138	808.151	444.881	3.114.170
		C	1.766.273	767.494	422.294	2.956.061
Delegado de Ventas. Área Manager junior. Product Manager junior. Técnico Marketing junior. Técnico Organización junior. Técnico Informático junior. Analista Programador junior. Oficial Administrativo. Oficial Oficinas. Operador.	4	A	1.766.273	767.494	422.294	2.956.061
		B	1.568.155	682.586	375.123	2.625.864
		C	1.374.672	599.665	329.056	2.303.393
Auxiliar administrativo. Operador junior. Telefonista. Vigilante. Ordenanza. Chófer turismo. Encargado. Portero. Peón. Almacenero.	5	A	1.374.672	599.665	329.056	2.303.393
		B	1.357.574	592.338	324.985	2.274.897
		C	1.310.400	572.120	313.753	2.196.273

ANEXO 4

Interpretación del punto 8.10, párrafos 2 y 3, del concepto «hora normal», en relación a su valor establecido

Se considerarán estructurales y por tanto obligatorias las dedicadas para supuestos de trabajos técnicos o administrativos, que no siendo habituales, de no realizarse ocasionarían graves retrasos o perjuicios en el orden organizativo, informático, nóminas, inventarios, etc.; se compensarán al 140 por 100 del valor de la hora normal.

El resto de horas extraordinarias que no tengan la consideración anterior requerirán para su realización autorización expresa y previa del Director responsable de la función y se compensarán al 140 por 100 del valor de la hora normal; serán voluntarias.

Se entiende como tal valor el correspondiente al resultado de dividir la retribución total bruta del trabajador por el número de horas pactado en Convenio.

De dicha retribución total bruta quedarán excluidas solamente las cantidades correspondientes a complementos de puesto, cuando las horas extraordinarias no se realicen en dicho puesto.

ANEXO 5

Interpretación del punto 9.3, «Incremento salarial»

Los conceptos salariales se verán incrementados con un porcentaje igual al IPC previsto por el Gobierno para cada uno de los años de vigencia, más 0,5 puntos, regularizándose en el primer trimestre de cada año vencido, en el supuesto de que el IPC real haya sido diferente al previsto.

Ha de entenderse que el concepto regularización se utiliza en su acepción más amplia, significando no sólo la corrección del valor IPC real que se haya alcanzado, a efectos de consolidación de salarios (base para el año siguiente), sino además en cuanto a la idea de abono o deducción de atrasos correspondiente al año vencido.

Ejemplo:

IPC previsto 1996: 3,5 por 100.

IPC real 1996: 3,7 por 100.

Por supuesto, habrán de corregirse los valores de tablas para 1997 con el 3,7.

Pero además, se abonaría un 0,2 por 100 en concepto de atrasos de todos los conceptos salariales sujetos a dicho incremento y correspondientes al año 1996.

ANEXO 6

Interpretación del punto 2.3. «Ámbito personal»

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla sea cual sea su categoría profesional a todos los efectos, excluyéndose de las condiciones económicas, que serán pactadas de forma individualizada a:

Encuadrados en grupos profesionales 1 y 2.

Contratados en prácticas al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Personal de la red de ventas.

Secretarías de Dirección.

Personal exento en las empresas de procedencia «Balay, Sociedad Anónima», y «RSED, Sociedad Anónima».

Así como cualquier otra exclusión expresa que pudiese acordarse entre las partes directamente afectadas.

A los efectos de exclusión del Convenio se entienden como condiciones económicas las referidas exclusivamente a los conceptos y niveles de las tablas salariales (anexo 2).

Son por tanto de aplicación para todos los trabajadores del centro las condiciones contempladas en el capítulo 10, «Mejoras sociales», y en particular las de:

Seguro colectivo de vida y accidente;

venta de aparatos de catálogo;

mejora prestación incapacidad temporal, enfermedad y accidente;

ayuda escolar,

en su propia redacción.

Por lo que se refiere a las condiciones económicas de los contratados en prácticas, al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, ha de entenderse que en el establecimiento de dicho salario se observarán los porcentajes mínimos establecidos en la letra e) del citado precepto estatutario (60 por 100 del salario fijado en Convenio para un puesto igual o equivalente, durante el primer año, y 75 por 100 para el segundo).

Así pues los efectos de la exclusión están referidos tanto a la libertad de determinación de la cuantía del salario (con la salvaguardia del respeto a los mínimos), cuanto y fundamentalmente a su descomposición en conceptos que no necesariamente han de corresponderse con los del Convenio.

15282 RESOLUCIÓN de 23 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Cargill España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Cargill España, Sociedad Anónima» (número código 9007071), que fue suscrito con fecha 3 de abril de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por miembros de los Comités de empresa de los distintos centros de trabajo, 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, 23 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «CARGILL ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Para los centros de trabajo de:

Tarragona, Muelle Castilla, sin número.

Barcelona, Muelle Álvarez de la Campa, sin número.

Sant Cugat del Vallés, avenida Alcalde Barnils, sin número (Barcelona).

Reus, carretera Alcolea, sin número (Tarragona).

Puebla de la Calzada, Calzada Romana, sin número (Badajoz).

La Roda, carretera de la Munera, sin número (Albacete).

Marchena, Extramuros Renfe, sin número (Sevilla).

Zaragoza, José Pellicer, 35-6.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio que ha sido negociado entre la representación de la Dirección de la empresa «Cargill España, Sociedad Anónima», con domicilio en Sant Cugat del Vallés (Barcelona), avenida Alcalde Barnils, sin número, y la representación legal de los trabajadores, formada por miembros de los diferentes Comités de empresa en base a la legitimación que ostentan de acuerdo con el artículo 87 del Real Decreto-ley 1/1995, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, es de aplicación a los centros de trabajo que se relacionan a continuación, quedando expresamente excluidos los no mencionados.

Tarragona, Muelle Castilla, sin número.

Barcelona, Muelle Álvarez de la Campa, sin número.

Sant Cugat del Vallés, avenida Alcalde Barnils, sin número (Barcelona).

Reus, carretera Alcolea, sin número (Tarragona).

Puebla de la Calzada, Calzada Romana, sin número (Badajoz).

La Roda, carretera de la Munera, sin número (Albacete).

Marchena, Extramuros Renfe, sin número (Sevilla).

Zaragoza, José Pellicer, 35-6.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

La aplicación del presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores de la plantilla que presten servicio en el momento de su firma, de los centros de trabajo mencionados en el artículo anterior, cuyas relaciones jurídico-laborales estén reguladas por el 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.

Se excluyen del ámbito del presente Convenio:

El personal directivo a que hacen referencia los artículos 1.º 3, c), y 2.º 1, a), del Real Decreto Legislativo mencionado en el párrafo primero de este artículo.

El personal que no pertenezca a los centros de trabajo indicados en el artículo 1.º

El personal adscrito al código cuenta cotización número 8/128089-71.

Aquel otro personal que no le sea de aplicación según el Real Decreto Legislativo mencionado anteriormente.

CAPÍTULO II

Cláusulas de garantía

Artículo 3. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio tendrá una vigencia desde la fecha de su firma, hasta el 31 de diciembre de 1997; no obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1997, de acuerdo con lo que se indica en el artículo 36.

Artículo 4. *Revisión, rescisión y prórroga.*

La denuncia, que podrá formularse por cualquiera de las dos partes, deberá formalizarse por escrito y se presentará por la parte denunciante dentro del último mes a la fecha del vencimiento.

Denunciado o no el Convenio, y hasta tanto se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el contenido obligacional y normativo durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor