ANEXO 1

Convenio Colectivo de trabajo de ámbito interprovincial de Empresas dedicadas al Comercio de Flores y Plantas (desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1997)

TABLAS SALARIALES

	Cantidad mensual — Pesetas
<i>Personal técnico</i>	
Técnicos titulados	120.312
Técnicos no titulados	93.530
<i>Personal administrativo</i>	
Jefe administrativo	85.074
Oficial administrativo	80.914

	Cantidad mensual — Pesetas
Auxiliar administrativo	73.527
Aspirante	66.630

Profesionales de oficio

	Cantidad por día — Pesetas
Oficial mayor	84.871
Oficial florista	2.662
Auxiliar florista	2.637
Ayudante florista	2.612
Personal auxiliar de ventas	2.662
Mozo	2.545
Conductor de vehículos	2.662

ANEXO 2

Tablas plus de vinculación o antigüedad 1997

	0-2 — Pesetas	2-6 — Pesetas	6-10 — Pesetas	10-14 — Pesetas	14-18 — Pesetas	18-22 — Pesetas	22-26 — Pesetas	26-30 — Pesetas	30-34 — Pesetas	34-38 — Pesetas	38-42 — Pesetas
Técnico titulado	—	1.395	4.878	8.363	11.849	15.334	18.819	22.304	25.787	29.275	32.760
Técnico no titulado	—	1.084	3.792	6.500	9.209	11.922	14.630	17.335	20.049	22.756	25.465
Jefe administrativo	—	985	3.450	5.916	8.379	10.844	13.309	15.772	18.236	20.701	23.166
Oficial administrativo	—	939	3.280	5.625	7.967	10.312	12.659	15.000	17.343	19.690	22.033
Auxiliar administrativo	—	853	2.983	5.110	7.244	9.371	11.501	13.631	15.761	17.891	20.021
Aspirante administrativo	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Oficial mayor	—	939	3.285	5.631	7.979	10.282	12.670	15.015	17.363	19.709	22.055
Oficial florista	—	937	3.275	5.616	7.953	10.295	12.635	14.971	17.311	19.653	21.990
Auxiliar florista	—	927	3.245	5.562	7.876	10.197	12.513	14.830	17.146	19.463	21.780
Ayudante florista	—	917	3.214	5.508	7.799	10.093	12.391	14.689	16.982	19.275	21.570
Personal auxiliar venta	—	937	3.275	5.616	7.953	10.295	12.635	14.971	17.311	19.653	21.990
Mozo	—	894	3.128	5.365	7.597	9.835	12.067	14.303	16.538	18.776	21.008
Conductor vehículos	—	937	3.275	5.616	7.953	10.295	12.635	14.971	17.311	19.653	21.990

ANEXO 3

Pagas extraordinarias 1997

	0-2 — Pesetas	2-6 — Pesetas	6-10 — Pesetas	10-14 — Pesetas	14-18 — Pesetas	18-22 — Pesetas	22-26 — Pesetas	26-30 — Pesetas	30-34 — Pesetas	34-38 — Pesetas	38-42 — Pesetas
Técnico titulado	120.312	121.707	125.190	129.086	132.161	135.646	139.131	142.616	146.099	149.587	153.072
Técnico no titulado	93.530	94.614	97.323	100.031	102.739	105.452	108.160	110.865	113.579	116.286	118.995
Jefe administrativo	85.074	86.059	88.524	90.990	93.453	95.918	98.383	100.845	103.310	105.775	108.240
Oficial administrativo	80.914	81.853	84.194	86.540	88.882	91.227	93.573	95.914	98.257	100.605	102.948
Auxiliar administrativo	73.527	74.380	76.511	78.638	80.771	82.899	85.029	87.159	89.289	91.419	93.549
Aspirante administrativo	66.630	66.630	66.630	66.630	66.630	66.630	66.630	66.630	66.630	66.630	66.630
Oficial mayor	84.871	85.810	88.156	90.502	92.849	95.153	97.541	99.886	102.234	104.580	106.926
Oficial florista	79.860	80.795	83.133	85.474	87.811	90.153	92.493	94.829	97.169	99.511	101.848
Auxiliar florista	79.110	80.047	82.364	84.681	86.996	89.313	91.633	93.949	96.266	98.583	100.900
Ayudante florista	78.360	79.299	81.596	83.890	86.181	88.475	90.773	93.071	95.364	97.657	99.952
Personal auxiliar venta	79.860	80.795	83.133	85.474	87.811	90.153	92.493	94.829	97.169	99.511	101.848
Mozo	76.350	77.246	79.480	81.717	83.949	86.187	88.419	90.655	92.891	95.128	97.361
Conductor vehículos	79.860	80.795	83.133	85.474	87.811	90.153	92.493	94.829	97.169	99.511	101.848

7893

RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Provienda.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Provienda (código de Convenio número 9011702) que fue suscrito con fecha 19 de febrero de 1998,

de una parte, por la delegada de Personal, en representación de los trabajadores afectados y, de otra, por el designado por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 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, 11 de marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE PROVIENDA

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo de Provienda se otorga por la Mesa negociadora integrada por dos miembros; uno, en representación de la empresa, y otro, designado por la representación de los trabajadores.

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Este Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en las oficinas o centros de trabajo de que dispone la asociación Provienda.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Los preceptos contenidos en este Convenio afectan a los trabajadores que, en cada momento, dependan de la citada asociación, desarrollando funciones dentro del ámbito funcional citado en el artículo anterior.

Artículo 4. *Vigilancia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 1994, tanto para los trabajadores que en la fecha de su publicación esté en vigor su contrato de trabajo como para aquellos que en dicha fecha estuvieran contratados, y en el momento de publicarse este Convenio, hubiesen cesado en su relación laboral con la asociación.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

1. Las condiciones que se pactan en el presente Convenio, sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la empresa por cualquier pacto, causa u origen.

2. Las disposiciones que pudieran suponer cambio económico en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en el presente Convenio o supusieran la creación de otros nuevos, tendrán eficacia práctica cuando considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

3. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran.

Artículo 6. *Duración.*

La duración del presente Convenio Colectivo se establece hasta el 31 de diciembre de 1998.

Artículo 7. *Denuncia.*

1. El Convenio se prorrogará tácita y automáticamente, de año en año, salvo en el caso de denuncia por cualesquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de un mes antes de la fecha de su vencimiento, por telegrama o por cualquier otro medio fehaciente. En tanto no se apruebe otro Convenio o parte del mismo, seguirá vigente el presente.

2. La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este Convenio y al organismo público competente, estableciéndose un plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de notificación de la denuncia para la constitución de la Mesa negociadora.

Artículo 8. *Vinculación.*

En el supuesto de que la jurisdicción social declare la nulidad de alguno de los artículos de este Convenio, se mantendrá la validez de la parte no afectada por dicha nulidad.

Artículo 9. *Principios generales.*

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores, cuando los hubiere, tendrán las funciones que, en cada momento, les reconozca la normativa que les sea de aplicación.

Artículo 10. *Ingresos y períodos de prueba.*

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal la empresa podrá exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- a) Personal titulado: Seis meses.
- b) Restante personal, excepto el no cualificado: Dos meses.
- c) Personal no cualificado: Un mes.

3. Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

4. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador, podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

5. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad y trienios, el tiempo invertido en el período de prueba.

7. Es potestativo para la empresa el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

Artículo 11. *Principios generales en materia salarial.*

1. Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente Convenio Colectivo tienen el carácter de mínimos, figurando en anexo que se acompaña al mismo.

La subida salarial para el año 1997, se pactó en un 4 por 100, abonándose mensualmente en los complementos no sujetos a cotización, y en un solo pago a efectuar en el mes de septiembre, respecto de los conceptos sujetos a cotización.

La subida salarial para el año 1998 se fija en un 2,1 por 100 para el nivel salarial 1; de un 2,6 por 100, para el nivel salarial 2; de un 3,1 por 100, para el nivel salarial 3 y, de un 3,6 por 100, para el nivel salarial 4.

La subida salarial de los años 1997 y 1998 se prorratearán mensualmente, suprimiéndose, por tanto, el abono de septiembre equivalente a la subida salarial del año 1997.

2. Si el trabajador recibiere remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño de cargo público, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Artículo 12. *Fecha de pago.*

Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

Artículo 13. *Forma de pago.*

El pago del salario y demás remuneraciones, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo la empresa en metálico o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito.

Artículo 14. Salario base.

1. El salario base retribuye el trabajo de las respectivas categorías profesionales realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

2. Los salarios base de las distintas categorías profesionales son los que se recogen en el punto 1 de la tabla económica aneja a este Convenio, salvo que por la empresa y el trabajador se hubiese pactado otro superior.

Artículo 15. Complemento personal de antigüedad.

1. Los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad por cada tres años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 5 por 100 sobre el salario base por trienios.

2. Los trienios comenzarán a devengarse desde el primero del mes en que el trabajador cumpla tres años o múltiplos de tres de relación laboral, siempre que su contratación dé derecho al percibo del mismo.

3. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 50 por 100 como máximo del salario base.

Artículo 16. Complementos salariales de puesto de trabajo.

Complemento de especial responsabilidad.—Su cuantía será negociable entre empresa y trabajador, no pudiendo exceder para cualquiera de los niveles salariales de 100.000 pesetas mensuales, percibiéndose por aquellos trabajadores que realicen tareas de dirección en una unidad funcional o desarrollen determinadas actividades que a juicio o criterio de la empresa se consideren de especial relevancia, durante el tiempo que dure la misma.

Complemento de especialidad.—Será percibido por aquellos trabajadores que a juicio de la empresa tengan una experiencia acreditada en las funciones propias de su categoría profesional.

Artículo 17. Complementos de vencimiento superior al mes.

1. Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se pagarán en los meses de junio y diciembre, devengándose la primera del 1 de enero al 30 de junio, y la segunda del 1 de julio al 31 de diciembre, teniendo la consideración de pagas semestrales. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de salario base, antigüedad y, en los casos que proceda, del complemento de especial responsabilidad.

Artículo 18. Jornada laboral.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de mil seiscientos ochenta horas a partir del día 1 de enero de 1997, frente a las mil seiscientos noventa horas de los años anteriores.

Artículo 19. Jornada reducida.

Las retribuciones del personal en jornada reducida, se determinarán mediante la aplicación a las retribuciones normales o de jornada completa, del cociente que resulte de dividir el número de horas efectivas realizadas, entre el número de horas que constituyen la jornada pactada en el presente Convenio.

Artículo 20. Jornada intensiva.

El período de jornada intensiva será del 1 de julio al 15 de septiembre, ambos inclusive. No obstante lo anterior, se respetará que el período de jornada intensiva pueda ser diferente para aquellos trabajadores que, por prestar servicios en locales que no sean de la empresa, estén sometidos a los horarios de dichos centros.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Serán realizadas por aquellos trabajadores que por razón de su puesto de trabajo efectúen tareas propias de su categoría, fuera de la jornada habitual de trabajo. Su control y supervisión correrá a cargo de la empresa, que establecerá la necesidad o no de su realización.

Cuando en cómputo anual el número de horas extraordinarias no supere las dieciséis, se compensarán en tiempos equivalentes de descanso retri-

buido. En lo que exceda de lo anterior, se podrá optar por retribuir las horas extras efectuadas, de conformidad con el resultado de dividir el salario bruto anual por la jornada anual, en función de los diferentes niveles salariales, o bien se compensará en tiempos equivalentes de descanso retribuido, a elección del trabajador.

Artículo 22. Horarios y descansos.

1. Salvo en aquellos supuestos en que las exigencias productivas, técnicas u organizativas impongan necesariamente modificaciones, se mantendrá sin variación alguna los horarios y su régimen de distribución vigente en el año 1997. En todo caso, se respetará el cómputo anual de jornada señalado en el artículo anterior.

2. Cada oficina o centro de trabajo elaborará su propio calendario laboral, siempre que se respete el citado cómputo anual.

Artículo 23. Formación.

1. El trabajador tendrá derecho:

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.
- A elegir turno de trabajo, si éste fuese el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- La empresa contribuirá económicamente a la formación de sus trabajadores en la cuantía que en cada caso estime oportuno, siempre que dicha formación sea necesaria a juicio de la empresa y esté relacionada con las funciones del puesto de trabajo.

2. La empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en los puntos b) y c) anteriores, las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

Artículo 24. Servicio militar o civil sustitutorio.

1. Durante el tiempo que el trabajador permanezca en el servicio militar obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutorio, se le reservará la plaza que venía desempeñando. El trabajador deberá solicitar el reingreso dentro de los treinta días naturales siguientes desde su licenciamiento. Si no lo solicita dentro de ese plazo, se entenderá que renuncia por voluntad propia al mismo, quedando totalmente extinguida la relación laboral.

2. En todo caso, el trabajador durante el tiempo que permanezca en el servicio militar o civil sustitutorio, percibirá las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.

Artículo 25. Permisos retribuidos y vacaciones.

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo.
- Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
- En los supuestos anteriores cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
- Dos días hábiles por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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 forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.

Si el trabajador recibiere remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.

i) Para los supuestos específicos de formación previstos en el artículo 22.

j) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.

2. Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

3. Se asimilan, en cuanto a permisos retribuidos, la situación de matrimonio a la de pareja de hecho. No obstante, para disfrutar en este caso del permiso de quince días, será preciso presentar la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho. Para disfrutar de un nuevo período de quince días, será necesario que, al menos, haya transcurrido un año desde el anterior disfrute. Esta situación no se aplicará con carácter retroactivo a los trabajadores que actualmente tienen formada pareja de hecho.

4. Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales equivalentes a los días hábiles del mes de agosto del año en curso. Se disfrutarán en proporción a los días trabajados durante el año. El cómputo se realizará por años naturales, es decir, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso. Dentro del mes de enero se confeccionará el calendario de vacaciones del año. Las vacaciones no comenzarán en día no laborable, salvo pacto individual en contrario entre empresario y trabajador.

Artículo 26. *Maternidad, cuidado de menores y lactancia.*

De conformidad con lo establecido en La Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. En el caso de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliadas por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre pueda suponer riesgo para su salud.

3. En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

5. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 27. *Incapacidad temporal.*

Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social, se tendrán en cuenta las siguientes mejoras:

1. En las enfermedades sin baja con aviso al empresario, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario.

2. La empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social o maternidad en todos los casos.

Artículo 28. *Excedencias.*

1. Los trabajadores fijos de plantilla, con una antigüedad de, al menos, un año, podrán pasar a la situación de excedencia voluntaria, sin que tengan derecho a retribución alguna, en tanto se reincorporen al servicio activo.

2. La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. *Ceses.*

El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá quince días de salario.

Artículo 30. *Jubilación anticipada.*

Los trabajadores que se jubilen antes de los sesenta y cinco años de edad y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicios, percibirán la gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.

Artículo 31. *Dietas y kilometraje.*

1. Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la provincia donde se encuentre su centro de trabajo, percibirá el coste total de los gastos que genere por desplazamiento, alimentación y alojamiento, previa presentación de facturas.

2. Los importes que se recogen en el anexo económico en los conceptos de plus de transporte, se considerarán mínimos y sólo se abonarán cuando efectivamente se haga uso de los mismos, previo acuerdo con la empresa.

3. En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan con vehículo propio del trabajador, la empresa le abonará la cantidad que se fija en el punto 2 de la tabla económica aneja a este Convenio.

4. Cuando por motivos laborales, el trabajador pernocte fuera del domicilio familiar, percibirá una cantidad fija equivalente a 6.000 pesetas, siempre que no exceda de siete días. Si el período excede del anteriormente indicado, dicho importe se negociará entre empresa y trabajador.

Artículo 32. *Traslados.*

1. Los traslados del personal podrán ser voluntarios o forzosos.

2. El traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varios los que pidieran la misma vacante, se seguirá un turno de antigüedad en la categoría.

3. La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos será la establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. *Clases de faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 34. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves:

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

Artículo 35. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Artículo 36. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. 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 si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

Artículo 37. *Sanciones.*

1. Las sanciones que la empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- A) Faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.
- B) Faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
 - b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
 - c) Cambio de centro de trabajo.
 - d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.
- C) Faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.

c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.

d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.

e) Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 38. *Régimen sancionador.*

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la Dirección de la empresa.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de todos los trabajadores.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por la Dirección de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por éste a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores la apertura de expediente disciplinario.

El instructor podrá proponer a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá ser superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuándo surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Artículo 39. *Derechos sindicales.*

Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este Convenio se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 40. *Comisión Paritaria.*

1. Se crea la Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del presente Convenio, formada por dos Vocales en representación de la empresa y otros dos en representación de los trabajadores.

2. Esta Comisión Paritaria estará presidida en cada reunión por uno de sus componentes, siguiendo el orden que una vez constituida quede fijado mediante sorteo. Actuará como Secretario en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

3. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de, al menos, un miembro de cada representación.

4. Las funciones de la Comisión son las siguientes:

a) Emitir los informes que le sean requeridos por la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del Convenio.

b) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.

c) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter.

5. Todas las resoluciones que esta Comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

6. A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

Disposiciones transitorias.

Las definiciones de las categorías profesionales son las siguientes, a las que corresponden los niveles salariales que a continuación se indican, aplicándose desde el año 1994 a 1997, ambos inclusive:

Sección 1.^a *Personal directivo.*

a) Gerente.—Es la persona que dirige la empresa; supervisa el cumplimiento de los objetivos marcados por la misma; elabora proyectos; genera nuevos campos de actividad; controla el presupuesto; elabora estrategias de búsqueda de financiación, y representa a la empresa frente a otras entidades públicas o privadas.

Sección 2.^a *Titulados.*

a) y b) Personal titulado.—Es el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión. Puede pertenecer a alguno de los siguientes grupos:

Grupo A: Aquel trabajador que, dependiendo de la Dirección o Gerencia, asume tareas que requieren responsabilidad e iniciativa.

Grupo B: Aquel trabajador que, bajo la dependencia del personal titulado grupo A, realiza tareas propias de su titulación, pero bajo la supervisión y control de éste.

Sección 3.^a *Personal administrativo.*

Coordinadores.—Son aquellos, provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Dirección o Gerencia llevan la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia. Quedan adscritas a esta categoría aquellas personas que organizan y construyen la contabilidad de la empresa.

Captadores.—Podrá pertenecer a alguno de los siguientes grupos:

Grupo A: Es el empleado que bajo la dependencia de la Dirección o Gerencia posee conocimientos del mercado inmobiliario, capta viviendas a través de los cauces habituales en este sector, negociando con los propietarios las condiciones adecuadas para llegar a un acuerdo contractual no lesivo a los intereses de los colectivos atendidos en los diversos programas.

Grupo B: Es el empleado que realiza las tareas descritas en el apartado anterior, y se encuentra bajo la dependencia del coordinador.

Jefe de Primera.—Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Quedan adscritos a esta categoría, aquellos trabajadores que realicen funciones informáticas de especial complejidad, poniendo a punto programas, completando los expedientes técnicos de los mismos.

Administrativo.—Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa. Quedan adscritos a esta categoría los Cajeros sin Firma, Secretarios/as de Dirección, así como las Telefonistas-Recepcionistas capacitadas para expresarse en dos o más idiomas extranjeros.

Visitador.—Es aquel empleado que realiza inventarios de los inmuebles, mecanizándolos informáticamente, verificando su ubicación, estado e instalaciones. Acompaña a los posibles beneficiarios en la visita a los inmuebles, seleccionando los grupos en función de las solicitudes previas. Verifica el estado de la vivienda, una vez ha sido ésta desalojada, negociando con los propietarios las condiciones de dicha devolución. Asimismo, informa a los posibles beneficiarios en función del programa al que queda adscrito.

Auxiliar administrativo.—Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho. Quedan adscritos a esta categoría los Telefonistas-Recepcionistas y Cobradores.

Las siguientes categorías y asignación de niveles salariales, se aplica durante los años de 1994 a 1997, ambos inclusive.

Categoría	Nivel salarial
<i>Personal directivo</i>	
Gerentes	1
<i>Titulados</i>	
Personal titulado de grado superior:	
Grupo A	2
Grupo B	5
Personal titulado de grado medio	6
<i>Personal administrativo</i>	
Coordinador	2
Captador:	
Grupo A	3
Grupo B	4
Jefe de Primera	5
Administrativo	6
Visitador	6
Auxiliar administrativo	7

A partir del día 1 de enero de 1998, se procede a redefinir las categorías profesionales asignándose los siguientes niveles salariales:

Sección 1.^a *Personal directivo.*

a) Gerente.—Es la persona que dirige la empresa; supervisa el cumplimiento de los objetivos marcados por la misma; elabora proyectos; genera nuevos campos de actividad; controla el presupuesto; elabora estrategias de búsqueda de financiación y representa a la empresa frente a otras entidades públicas o privadas.

Sección 2.^a *Titulados.*

a) y b) Personal titulado.—Es el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión. Puede pertenecer a alguno de los siguientes grupos:

Grupo A: Aquel trabajador que, dependiendo de la Dirección o Gerencia, asume tareas que requieren responsabilidad e iniciativa.

Grupo B: Aquel trabajador que, bajo la dependencia del personal titulado grupo A, realiza tareas propias de su titulación, pero bajo la supervisión y control de éste.

Sección 3.^a *Personal administrativo.*

Coordinadores.—Son aquellos, provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Dirección o Gerencia llevan la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia. Quedan adscritas a esta categoría aquellas personas que organizan y construyen la contabilidad de la empresa.

Coordinador de Captación.—Es el empleado que, bajo la dependencia de la Gerencia, posee conocimientos del mercado inmobiliario, capta viviendas a través de los cauces habituales en este sector, negociando con los propietarios las condiciones adecuadas para llegar a un acuerdo contractual no lesivo a los intereses de los colectivos atendidos en los diversos programas.

Bajo su dependencia se encuentran aquellos trabajadores que, teniendo categoría laboral de Administrativos, tienen asignado el plus de especialidad, auxiliándole en dicha tarea.

Jefe de Primera.—Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Quedan adscritos a esta categoría aquellos trabajadores que realicen funciones informáticas de especial complejidad, poniendo a punto programas, completando los expedientes técnicos de los mismos.

Administrativo.—Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa. Quedan adscritos a esta categoría los cajeros sin firma, Secretarios/as de Dirección, así como las Telefonistas-Recepcionistas capacitadas para expresarse en dos o más idiomas extranjeros.

Visitador.—Es aquel empleado que realiza inventarios de los inmuebles, mecanizándolos informáticamente, verificando su ubicación, estado e instalaciones. Acompaña a los posibles beneficiarios en la visita a los inmuebles, seleccionando los grupos en función de las solicitudes previas. Verifica el estado de la vivienda, una vez ha sido ésta desalojada, negociando con los propietarios las condiciones de dicha devolución. Asimismo, informa a los posibles beneficiarios en función del programa al que queda adscrito.

Auxiliar administrativo.—Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho. Quedan adscritos a esta categoría los Telefonistas-Recepcionistas y Cobradores.

Las categorías y niveles salariales asignados a las mismas, se aplicarán a partir del día 1 de enero de 1998.

Categoría	Nivel salarial
<i>Personal directivo</i>	
Gerentes	1
<i>Titulados</i>	
Personal titulado de grado superior:	
Grupo A	2
Grupo B	3
Personal titulado de grado medio	4-5
<i>Personal administrativo</i>	
Coordinador	2
Coordinador de Captación	2
Jefe de Primera Administrativa	3
Administrativa	4-5
Visitador	4-5
Auxiliar administrativo	6

ANEXO

Tabla económica

Punto 1. Año 1994

Niveles	Salario base — Pesetas/mes	Plus transporte	Plus dieta
1	226.111	35.787	30.750
2-3	154.063	15.000	15.921
4	153.140	10.776	20.145
5	115.000	15.000	15.000
6	111.000	15.000	15.000

Punto 1. Año 1995

Niveles	Salario base — Pesetas/mes	Plus transporte	Plus dieta
1	243.280	43.262	43.262
2-3	161.766	16.234	16.234
4	160.797	16.234	16.234
5	123.542	15.900	15.900
6	117.660	15.900	15.900

Punto 1. Año 1996

Niveles	Salario base — Pesetas/mes	Plus transporte	Plus dieta	Plus puesto trabajo
1	253.011	44.992	44.992	—
2	169.854	17.046	17.046	—

Niveles	Salario base — Pesetas/mes	Plus transporte	Plus dieta	Plus puesto trabajo
3	178.347	17.046	17.046	—
4	185.721	17.046	17.046	—
5-6	124.720	16.854	16.854	45.516

Punto 1. Año 1997

Niveles	Salario base — Pesetas/mes	Plus transporte	Plus dieta	Plus puesto trabajo
1	253.011	46.792	46.792	—
2	169.854	17.727	17.727	—
3	178.347	17.727	17.727	—
4	185.721	17.727	17.727	—
5	124.720	29.112	29.112	—
6	124.720	21.510	21.510	46.800
7	111.000	—	—	—

Punto 1. Año 1998

Niveles	Salario base — Pesetas/mes	Plus transporte	Plus especialidad
1	268.657	14.545	85.684
2	181.241	14.545	26.533
3	151.404	14.545	21.787
4	141.708	14.545	7.566
5	141.708	14.545	—
6	100.451	14.545	—

Punto 2. Año 1998

Pesetas
Cada kilómetro 24

7894

RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XV Convenio Colectivo de la empresa «Construcciones Aeronáuticas, Sociedad Anónima» (CASA), y su personal.

Visto el texto del XV Convenio Colectivo de la empresa «Construcciones Aeronáuticas, Sociedad Anónima» (CASA), y su personal (código de Convenio número 9001322), que fue suscrito con fecha 9 de febrero de 1998, de una parte, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, 11 de marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.