

Comisiones Centrales.—Se dota a las Comisiones Centrales de mayor capacidad, de tal forma que puedan realizar estudios y posibles acuerdos que posteriormente serán trasladados a los órganos centrales correspondientes.

Horario flexible.—La empresa potenciará, teniendo en cuenta las experiencias realizadas hasta el momento en la implantación del horario flexible en áreas funcionales concretas, los acuerdos a este respecto con la representación de los trabajadores para la aplicación del horario flexible en las zonas en que la organización del trabajo lo permita (oficinas técnicas, de administración, etc.), de forma autónoma en cada una y por períodos prorrogables, sin que este régimen suponga derecho adquirido para quienes lo disfruten.

Seguro de accidentes.—Con independencia del seguro regulado en el artículo 45, se contratará una póliza de accidentes profesionales para todo el personal que no tiene otra cobertura, que asegure los siguientes riesgos:

Muerte por accidente: 2.500.000 pesetas en 1998.

Invalidez permanente por accidente: Las mismas cantidades, en modalidad progresiva B-350. Este seguro se aplicará a los accidentes ocurridos desde el 1 de enero de 1991.

El régimen de devengo y abono de este seguro es el dispuesto en el artículo 45 del Convenio para el seguro básico, excepto en lo que se refiere a contingencias cubiertas e importe del seguro.

Prendas de trabajo.—La representación de la Dirección de la empresa acepta la propuesta de la representación de los trabajadores para los centros de trabajo de Valladolid y Palencia, dando opción entre camisa de verano o chaquetilla en la próxima entrega.

Salud laboral.—La Comisión Central Paritaria de Salud Laboral estudiará la adecuación del articulado del Convenio Colectivo a los nuevos criterios de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y disposiciones que la desarrollen.

Unidades elementales de trabajo.—La Dirección de la empresa, durante la vigencia del Convenio, potenciará la participación e información a la representación de los trabajadores, sobre las UET's, complementándola con una adecuada formación.

Ascensos.—La Dirección de la empresa se compromete a estudiar con la representación de los trabajadores, durante la vigencia del Convenio, la actualización del Reglamento de Ascensos y las Agrupaciones para exámenes, las condiciones de acceso de los Oficiales de 1.ª del grupo Obrero que opten a las plazas de Oficial Especial, y el paso de Especialistas a Oficial de 3.ª del grupo Obrero, así como estudiar la problemática de los atípicos.

Resolución de conflictos.—Durante la vigencia del Convenio las partes se comprometen a intentar buscar una fórmula eficaz y ajustada a nuestra realidad sociolaboral, para resolver de mutuo acuerdo, sin necesidad de acudir a instancias judiciales, los conflictos laborales, mediante un procedimiento de resolución de los mismos.

Sugerencias.—La Dirección de la empresa entregará, antes del 1 de abril de 1998, en la Comisión Central de Asistenciales, una propuesta de nueva redacción del Reglamento de Sugerencias, al objeto de negociar y llegar a acuerdos sobre el mismo, que serían incluidos en el anexo VI.

Y en prueba de conformidad y aceptación, ambas partes se afirman y ratifican en el íntegro contenido de lo acordado, firmando la presente los Secretarios de la Mesa Negociadora del referido Convenio Colectivo, el día señalado en el encabezamiento, de todo lo cual damos fe.

9108

RESOLUCIÓN de 23 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del acta de revisión salarial para el cuarto año del VIII Convenio Colectivo interprovincial de la empresa «Unión Gas 2.000, Sociedad Anónima», para sus plantas de llenado y almacenes de distribución.

Visto el texto del acta de revisión salarial para el cuarto año del VIII Convenio Colectivo interprovincial de la empresa «Unión Gas 2.000, Sociedad Anónima», para sus plantas de llenado y almacenes de distribución (número de código: 9000812), que fue suscrito con fecha 16 de febrero de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por todos los Delegados de Personal de las plantas de llenado y almacenes de distribución, 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 Tra-

bajadores, 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 acta de revisión salarial 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 marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE REVISIÓN SALARIAL PARA EL CUARTO AÑO DEL VIII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «UNIÓN GAS 2.000, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA SUS PLANTAS DE LLENADO Y ALMACENES DE DISTRIBUCIÓN

Comisión Negociadora.

Delegados de Personal: Don Antonio Marín Benítez, don Alberto Rey Lago, don Matías Fernández Camacho, don Pedro Sánchez García, don Inocencio Salinas Echevarría y don Ricardo González García.

Representantes de la empresa: Don Alfonso Gabarrón Franco y don Jesús Muñoz Cea.

En Madrid, a 16 de febrero de 1998.

Reunidos, de una parte, los Delegados de Personal de las plantas de llenado y almacenes de distribución de la empresa «Unión Gas 2.000, Sociedad Anónima», elegidos por y entre todos los Delegados de Personal de todas las plantas de llenado y almacenes de distribución, y por tanto, plenamente legitimados para negociar el Convenio Colectivo de las plantas de llenado y almacenes de distribución de «Unión Gas 2.000, Sociedad Anónima», y de otra parte, los representantes de la empresa con todos los requisitos necesarios para la plena validez y eficacia de la negociación a ese fin,

EXPONEN

Primero.—Que, de acuerdo a la contestación dada a la nota interior número 1/98, de fecha 2 de febrero, remitida por el Delegado señor Rey Lago a la Dirección de la empresa, se accede a mantener una reunión informativa de la situación actual de la compañía y, a su vez, dar cumplimiento al acuerdo del punto 5.º del acta anterior de fecha 15 de diciembre de 1997, con el fin de negociar la revisión del VIII Convenio Colectivo interprovincial para las plantas de llenado y almacenes de distribución en su cuarto y último año de vigencia.

Segundo.—Por parte de la Dirección de la empresa (señor Gabarrón), se hace una exposición exhaustiva de la situación actual de la compañía, así como de los últimos acontecimientos que han afectado a la misma.

Tercero.—Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, los representantes de los trabajadores aceptan una subida salarial del 2,15 por 100 con carácter retroactivo de enero de 1998.

Cuarto.—Se acuerda que la regularización de este incremento, se produzca en la nómina del presente mes de febrero de 1998.

Quinto.—Igualmente, se acuerda por ambas partes que, a partir de la nómina del presente mes de febrero, se recogerá en los distintos conceptos (sueldo, primas, complemento personal, etc.) el incremento aceptado anteriormente.

9109

RESOLUCIÓN de 23 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Supermercados Alcosto, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Supermercados Alcosto, Sociedad Anónima» (número de código 9011642), que fue suscrito con fecha 30 de octubre de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», Madrid, 23 de marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «SUPERMERCADOS ALCOSTO, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo en la empresa «Supermercados Alcosto, Sociedad Anónima», y se concierta entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, compuesta por el Comité de Empresa.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

El presente Convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios en la empresa «Supermercados Alcosto, Sociedad Anónima», cualquiera que fuera la naturaleza de su contrato de trabajo en el ámbito de la Comunidad de Madrid y provincias limítrofes, por lo que se considerará de ámbito interprovincial.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su duración será desde el día 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 1999.

Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

La denuncia de este Convenio Colectivo laboral, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, deberá realizarse por escrito y a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en derecho.

De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del tercer mes anterior a la fecha de terminación de vigencia del Convenio. En caso contrario, se prorrogará éste de manera automática por períodos anuales.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniendo en vigor su contenido normativo.

Artículo 5. *Igualdad en el trabajo.*

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, sexo, ideología, raza, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Asimismo, las empresas garantizarán la percepción de igual salario en igual función, sin diferenciación por razón de sexo, edad, etc.

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, su programación, clasificación y distribución entre las áreas de la empresa, así como las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la empresa, con las limitaciones que establecen las normas legales y aseguran el debido respeto a la dignidad personal del trabajador.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 7. *Jornada laboral.*

La duración máxima será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. El cómputo de jornada se iniciará

en el momento en que el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 8. *Vacaciones.*

Los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones al año, de los que, al menos, veintiún días naturales se disfrutarán de manera continuada dentro del período comprendido entre los meses de abril a septiembre, ambos incluidos, salvo que en el momento del disfrute no se llevara un año de antigüedad en la empresa, siendo en este caso la parte proporcional. El período de devengo para el cálculo irá desde el 1 de julio al 30 de junio del siguiente año.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden con, al menos, dos meses de antelación.

Artículo 9. *Protección a la maternidad.*

La trabajadora embarazada, independientemente de su estado civil, tendrá derecho, por prescripción o certificación facultativa, al cambio del puesto de trabajo, cuando se demuestren que las condiciones de trabajo, toxicidad, penosidad, peligrosidad, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose la reincorporación a su puesto de trabajo habitual después de concluida la baja por maternidad.

Artículo 10. *Prendas de trabajo.*

A los trabajadores que proceda se les proveerá, por parte de la empresa, con dos uniformes de trabajo al año, la provisión de tales prendas ha de hacerse al comenzar la relación laboral entre la empresa y los trabajadores, reponiéndose en anualidades sucesivas.

CAPÍTULO III

Estructura salarial

Artículo 11. *Retribuciones.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio constarán de un salario base de grupo o salario de contratación y los complementos del mismo.

Artículo 12. *Salario base de grupo o salario de contratación.*

Por tal se entiende la retribución que remunera la prestación de servicios del trabajador por unidad de tiempo o de obra en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente acuerdo y será el que figura en este Convenio Colectivo para cada grupo profesional.

El salario base remunera la jornada mensual y/o anual de trabajo efectivo fijada por Convenio colectivo o norma legal y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo 13. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que deban adicionarse al salario base de grupo o salario de contratación por cualquier concepto distinto al de jornada anual y/o semanal del trabajador y de su adscripción a un grupo profesional. Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

A) Personales: Son los complementos derivados de las condiciones personales del trabajador. Tendrá este carácter la antigüedad, que se percibirá en función de los años de servicio en la empresa a razón de cuatrienios. El importe de los cuatrienios será de un 7 por 100 sobre el salario base del grupo.

B) De puesto de trabajo: Son los complementos integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla su actividad profesional y cuya percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado.

C) Por calidad o cantidad de trabajo: Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un Área o Sección de la misma.

D) Funcional o circunstancial: Consistente en las cantidades que perciba el trabajador debido a la realización del trabajo en algún momento o lugar determinado y de acuerdo con su contrato de trabajo. Solamente se percibirá cuando efectivamente se preste el trabajo en la modalidad o circunstancia que se retribuye.

Artículo 14. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones básicas establecidas en el presente Convenio se abonarán a razón de doce pagas mensuales y tres pagas extraordinarias, proporcionales a la antigüedad del trabajador, abonables: 1.ª, el 15 de marzo; 2.ª, el 15 de julio, y 3.ª, el 15 de diciembre.

Las pagas se abonarán a razón de salario base de grupo o contratación más los complementos que se perciban.

Artículo 15. *Traslados y desplazamientos.*

La empresa podrá destinar temporalmente a su personal a otros centros de trabajo, fundamentando dicho desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o contratación. Estos cambios de destino no supondrán, en ningún caso, cambio de domicilio.

Para aquellos traslados y desplazamientos que exijan cambio de residencia se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Derechos sociales

Artículo 16. *Incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente de trabajo debidamente acreditado, la empresa complementará hasta el 100 por 100 el salario pactado en este Convenio, más los complementos que se perciban.

Artículo 17. *Descuento en compras.*

La empresa establecerá un sistema de descuento en compras para sus trabajadores, para que puedan adquirir los artículos destinados a su uso personal y al de los familiares que convivan con él, con una rebaja sobre el precio de venta al público.

Artículo 18. *Fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.*

La empresa suscribirá un seguro colectivo de vida para todos los trabajadores que pasen a tener un contrato de trabajo indefinido por una cuantía, en caso de fallecimiento o invalidez absoluta, de 3.000.000 de pesetas.

CAPÍTULO V

Licencias

Artículo 19. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación documental, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

- Quince días naturales en caso de matrimonio civil o eclesiástico.
- Tres días en caso de nacimiento de hijo; si por tal motivo el trabajador necesitara hacer un desplazamiento, el plazo será de cinco días.
- Dos días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos sean de carácter oficial o académico.

En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

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

g) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos de ambos conyuges en la fecha de la celebración de la ceremonia.

CAPÍTULO VI

Excedencias

Artículo 20. *Excedencias.*

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

CAPÍTULO VII

De los derechos de representación colectiva

Artículo 21. *Garantías sindicales.*

Los miembros del Comité, Delegados de personal y Delegados sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores les reconocen.

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

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones de los trabajadores

Artículo 22. *Régimen disciplinario.*

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

A) Faltas leves.—Se considerarán faltas leves las siguientes:

- La suma de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de veinte minutos en un mes.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- Falta de aseo o limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo o imagen de la empresa.
- No atender al público con la corrección o diligencia debidos.
- Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

B) Faltas graves.—Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- La suma de más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren en facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
- Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa, a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La reincidencia de falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

C) Faltas muy graves.—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad, transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, géneros, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto, malversación o apropiación, cometidos tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo o imagen de la empresa.

12. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez será constitutivo de falta grave.

13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 23. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

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

a) Por faltas leves.—Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 24. Prescripción.

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

CAPÍTULO IX

Contrataciones

Artículo 25. Contrato eventual.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, se establece una duración máxima para los contratos de circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, de trece meses y medio dentro de un período de tres años.

Se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan cubrirse con contratos de circunstancias de mercado, los siguientes:

Campañas específicas, ferias, exposiciones, ventas especiales, reimplantaciones a nivel general del establecimiento, la consolidación comercial en los casos de creación o ampliación de un establecimiento.

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

Esta modalidad de contratación se podrá celebrar mediante prórrogas de duración inferior al tiempo máximo permitido, si pasado el período máximo la relación laboral persistiese, el contrato se transformará en indefinido.

CAPÍTULO X

Clasificación profesional

Artículo 26. Factores de valoración.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecerán unos grupos profesionales. Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional son los siguientes:

A) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

B) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

C) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

D) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

E) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 27. Grupos profesionales.

Grupo profesional I

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas,

con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Grupo profesional II

Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o Educación Secundaria Obligatoria.

Grupo profesional III

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de segundo grado o Bachillerato o Formación Profesional de grado medio.

Grupo profesional IV

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tiene un alto grado contenido intelectual o interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria o Formación Profesional de grado superior o conocimientos profesionales equivalentes, adquiridos tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional V

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias Áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «0» o de la propia Dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional 0

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los Departamentos, Divisiones, centros de trabajo, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Artículo 28. *Adscripción de puesto de trabajo a los grupos profesionales.*

Las categorías profesionales que históricamente vienen manteniéndose en esta empresa se adscriben a los grupos profesionales descritos en el artículo anterior, mediante una reclasificación de acuerdo con el sistema que se crea en este Convenio, sin perjuicio de otras categorías que puedan ir surgiendo.

Parrilla de equivalencias entre grupos-categorías

Grupo 1. Reponedor, Reponedor de primera, Cajera/o, Auxiliar de Caja, Rotulista, Aprendiz, Ayudante Dependiente, Dependiente de segunda, Mozo, Mozo especialista, Personal de Limpieza, Conductor de segunda, Telefonista, Auxiliar administrativo.

Grupo 2. Ayudante de Sala, Jefa/e de Cajas, Rotulista especializado, Dependiente de primera, Dependiente de primera especialista, Oficial de segunda y de primera Almacén, Conductor de primera, Auxiliar administrativo de primera.

Grupo 3. Jefe de Sala, Jefe de Sección, Jefe de Almacén, Oficial administrativo de segunda y de primera, Compradores de segunda y de primera.

Grupo 4. Jefe de Sala de primera, Encargado de Sección, Jefe de Grupo, Encargado general de Almacén.

Grupo 5. Encargado general de segunda y de primera, Encargado de Zona, Jefe de Área.

Grupo 0. Directores.

Tabla salarial de grupos profesionales

Grupo I: 80.000 pesetas.

Grupo II: 85.000 pesetas.

Grupo III: 95.000 pesetas.

Grupo IV: 105.000 pesetas.

Grupo V: 115.000 pesetas.

El salario/mes de los aprendices menores de dieciocho años será el salario mínimo interprofesional (SMI) fijado anualmente.

CAPÍTULO XI

Disposiciones varias

Artículo 29. *Comisión Paritaria.*

Para la interpretación de lo pactado en el presente Convenio Colectivo se creará una Comisión Mixta, que se encargará de la interpretación y vigilancia de lo pactado. Dicha Comisión estará formada o representada por tres miembros de cada una de las partes negociadoras y será la encargada de solucionar cuantas cuestiones de interpretaciones colectivas puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 30. *Cláusula de absorción.*

A fin de alcanzar el salario base de grupo, se procederá a absorber las cantidades necesarias de cualquier otro complemento que viniera percibiendo el trabajador. Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo un salario base superior al presente Convenio adecuarán igualmente su estructura salarial a los criterios aquí establecidos, si bien, a título indicativo, la cantidad de salario base anterior que fuera necesario desglosar como complemento personal se incorporará a la nómina como complemento del sueldo base y mantendrá el carácter de consolidable.

Artículo 31. *Revisión salarial.*

El incremento salarial para los próximos años 1998 y 1999 se fijará una vez que se halla dado a conocer el incremento de precios al consumo (IPC) creado para el año en curso.

Artículo 32. *Firmantes.*

En Leganés a 30 de octubre de 1997, de una parte, por la empresa, en calidad de Presidente, don Luis Canales Burguillo, con documento nacional de identidad número 2.836.781, y por parte de los trabajadores, la totalidad del Comité de Empresa, compuesto por don José López Talavera, con documento nacional de identidad número 50.158.411; don Andrés Migueláñez Jordán, con documento nacional de identidad 3.401.051; doña María del Mar Herranz Herranz, con documento nacional de identidad

número 52.099.047; don Juan José Escudero Blázquez, con documento nacional de identidad número 2.813.122; doña Isabel Pinadero Martín, con documento nacional de identidad número 52.090.974; don Javier Alonso Sánchez, con documento nacional de identidad número 4.171.891; don Andrés Jimeno Moreno, con documento nacional de identidad número 70.347.794; don Pascuale Guarracino Guarracino, con documento nacional de identidad número 974.916; don Alfonso Serrano Rodríguez, con documento nacional de identidad número 2.213.579; don José María Casero Gil, con documento nacional de identidad número 52.121.884; don Juan Martín Martín, con documento nacional de identidad número 1.089.839, y don Pedro Baratas Ordoñez, con documento nacional de identidad número 50.923.053.

9110

RESOLUCIÓN de 23 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del acuerdo de actualización de las tablas salariales y ventajas sociales para 1998 del Convenio Colectivo de la empresa «Vicasa, Sociedad Anónima», domicilio social y delegaciones comerciales.

Visto el contenido del acuerdo de actualización de las tablas salariales y ventajas sociales para 1998 del Convenio Colectivo de la empresa «Vicasa, Sociedad Anónima», domicilio social y delegaciones comerciales («Boletín Oficial del Estado» de 18 de junio de 1996, código de Convenio número 9005421), que fue suscrito con fecha 10 de febrero de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, 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 acuerdo de actualización 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 marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTUALIZACIÓN DE CONDICIONES ECONÓMICAS (REMUNERACIONES Y VENTAJAS SOCIALES) CON VIGENCIA DESDE EL 1 DE ENERO DE 1998 AL 31 DE DICIEMBRE DE 1998

En Madrid, el día 10 de febrero de 1998, a las once treinta horas, se reúnen las representaciones de la empresa y social que se relacionan para estudiar y aprobar, si procede, la actualización de tablas de remuneraciones y ventajas sociales para 1998, de conformidad con lo que prevé el Convenio Colectivo vigente para los años 1996, 1997 y 1998 y que afecta al personal empleado de la sociedad «Vicasa, Sociedad Anónima», de Madrid (domicilio social) y delegaciones comerciales.

Representación económica:

Señor Fernández Chito y señor Hinojal Bartolomé.

Representación social:

Señor Abrines Rovira, señor Almendros Díez de la F., señor De Hita González, señora Fernández Cestero, señor Fernández García, señor González Rosa, señor Malumbres Fernández-Vegué, señora María Hernando y señor Medrano de Pedro.

Ambas representaciones acuerdan:

Primero.—Considerar como definitivo, a todos los efectos, que el IPC de 1997 ha sido el 2 por 100.

Segundo.—Considerar como IPC previsto para 1998 el 2,1 por 100 que es de aplicación directa a las ventajas sociales, excepto «jubilación», que no se modifica.

Tercero.—Las «remuneraciones», desde el 1 de enero de 1998, se incrementan con el 2,65 por 100 de acuerdo con lo previsto en el artículo 44 y el artículo 46 del Convenio, con las oportunas correcciones en:

Antigüedad (reteniendo la antigüedad vegetativa).

PGOP (por aplicación del valor medio real obtenido en 1997).

El documento adjunto contiene en texto y anexos los nuevos importes para 1998 de:

Remuneraciones y ventajas sociales.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las trece treinta horas del día 10 de febrero de 1998.

TEXTO DEL CONVENIO

Artículo 27. *Criterios sobre formación.*

Los nuevos importes de ayuda a la formación durante el año 1998 son:

Escalón	Pesetas/hora
A	842
B a E	1.035
F a J	1.273
K a M	1.469
N a P	1.636

Artículo 34. *Salario Convenio.*

El salario Convenio es el que figura en la tabla de remuneraciones mínimas garantizadas para el año 1998.

Artículo 35. *Antigüedad.*

La antigüedad es la que figura en la tabla de antigüedad para el año 1998.

Artículo 36. *Plus personal.*

Este concepto se verá incrementado en un 2,65 por 100 sobre los valores de 1997.

Artículo 38. *Prima global por objetivos (PGO).*

La fórmula de PGO queda fijada según los siguientes valores:

$$VP = 2.908 K + 5.349 = 8.257$$

Artículo 39. *Horas extraordinarias.*

Los nuevos valores aplicables durante 1998 son:

Escalón	Pesetas/hora
A	1.479
B	1.578
C	1.706
D	1.776
E	1.894
F	1.992
G	2.084
H	2.173
I	2.199
J	2.299
K	2.397
L	2.508
M	2.608
N	2.788
O	2.857
P	2.994

Artículo 40. *Gratificaciones reglamentarias.*

Las gratificaciones reglamentarias son las que figuran en la tabla de remuneraciones mínimas garantizadas para el año 1998.