de Formación de Personal Investigador y del Programa Sectorial de Formación de Profesorado y Personal Investigador en España («Boletín Oficial del Estado» del 17), procede su subsanación.

Por consiguiente, esta Dirección General ha resuelto que se rectifique el anexo II en el siguiente sentido:

En la página 12893, Universidad Complutense de Madrid, debe incluirse la siguiente beca:

Programa: FP. Nombre: Murcia Pérez, María del Carmen. Proyecto: PB-0641.

Lo que pongo en conocimiento de V. I., a los efectos oportunos.

Madrid, 20 de abril de 1998.—El Director general, Tomás García-Cuenca Ariati.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Formación, Perfeccionamiento y Movilidad de Investigadores.

11406 *RESOLUCIÓN de 4 de mayo de 1998, de la Dirección General de Formación Profesional y Promoción Educativa, por la que se publican las relaciones de los alumnos que han resultado beneficiarios de becas y ayudas al estudio de carácter general, para estudios universitarios, para el curso 1997-1998.*

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 7 del artículo 6 del Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento para la concesión de subvenciones públicas («Boletín Oficial del Estado» del 30),

He resuelto ordenar, con fecha 30 de abril de 1998, la publicación de las relaciones de los alumnos que han resultado beneficiarios de becas y ayudas al estudio de carácter general, para estudios universitarios, para el curso 1997-1998 convocadas por Orden de 30 de junio de 1997 («Boletín Oficial del Estado» de 22 de julio), en los tablones de anuncios de las Universidades.

Madrid, 4 de mayo de 1998.—El Director general, Antonio Peleteiro Fernández.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Becas y Ayudas al Estudio.

11407 *RESOLUCIÓN de 30 de abril de 1998, de la Dirección General de Personal y Servicios, por la que se emplaza a todos los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 3/484/97 de la Audiencia Nacional (Sección Tercera), interpuesto por el Maestro don José Rodríguez Fojo.*

En cumplimiento de lo solicitado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional (Sección Tercera) y en virtud de lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso número 3/484/97, interpuesto por el Maestro don José Rodríguez Fojo contra la Resolución de 9 de junio de 1997, por la que se le sanciona con tres meses de suspensión de funciones, por la comisión de tres faltas graves tipificadas en el artículo 7.1, apartados l), o) y f), del Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, aprobado por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero.

Asimismo y a tenor de lo dispuesto en el citado precepto, se emplaza a todos los interesados en el mismo para que comparezcan y se personen en los autos ante la referida Sala en el plazo de nueve días, contados a partir de la publicación de esta Resolución.

Madrid, 30 de abril de 1998.—La Directora general, Carmen González Fernández.

11408 *RESOLUCIÓN de 30 de abril de 1998, del Consejo Superior de Deportes, por la que se dispone la publicación del cumplimiento de la sentencia dictada por la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en el recurso de apelación interpuesto por la Federación Española de Judo y Deportes Asociados, contra sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, de 14 de junio de 1989, sobre sanción de un mes de suspensión de don Alberto Rubio Sebastián.*

Resolución de 30 de abril de 1998 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada, en fecha 17 de febrero de 1998, por la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en el recurso de apelación número 2.269/1998, interpuesto por la Federación Española de Judo y Deportes Asociados, contra sentencia de la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, de fecha 14 de junio de 1989, sobre sanción de un mes de suspensión de don Alberto Rubio Sebastián.

En el recurso de apelación número 2.269/1998, interpuesto por la Federación Española de Judo y Deportes Asociados, contra sentencia de la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, de fecha 14 de junio de 1989, sobre sanción de un mes de suspensión de don Alberto Rubio Sebastián, se ha dictado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, con fecha 17 de febrero de 1998, sentencia, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor:

«Fallamos: Se desestima el recurso de apelación interpuesto por la representación procesal de la Federación Española de Judo y Deportes Asociados, contra la sentencia que, con fecha 14 de junio de 1989, dictó la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Cuarta, de la Audiencia Nacional, en el recurso número 45.903. Sin hacer especial imposición de las costas causadas.»

En su virtud, este Consejo Superior de Deportes, conforme a lo prevenido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer se cumpla, en sus propios términos, la referida sentencia.

Madrid, 30 de abril de 1998.—El Secretario de Estado-Presidente del Consejo, Pedro Antonio Martín Marín.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

11409 *RESOLUCIÓN de 22 de abril de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Moderropa, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Moderropa, Sociedad Anónima» (número de código: 9011772), que fue suscrito con fecha 24 de marzo de 1998 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 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, 22 de abril de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MODERROPA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Ámbito y revisión

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la empresa «Moderropa, Sociedad Anónima» y los trabajadores pertenecientes a la misma.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las disposiciones de este Convenio Colectivo afectan a todos los trabajadores que presten sus servicios con contrato laboral en la empresa «Moderropa, Sociedad Anónima».

No será de aplicación el siguiente Convenio Colectivo a las personas que se encuentren comprendidas en algunos de los supuestos regulados en los artículos 1.º-3 y 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa «Moderropa, Sociedad Anónima», existentes en la totalidad del Estado español.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La vigencia general del presente Convenio se iniciará a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de diciembre del 2002. Los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 1998.

Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

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

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del último mes de vigencia del Convenio; en caso contrario, se prorrogará éste de manera automática de acuerdo con la Ley.

2. Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión, no obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

A partir de la segunda semana del mes de enero del año 2003, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, que deberá fijar la fecha de inicio de las negociaciones antes del final de la cuarta semana del mismo mes.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6.

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

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

CAPÍTULO III

Ingresos, grupos profesionales, período de prueba y modalidades de contrato

Artículo 7. *Garantías «ad personam».*

Serán respetadas las situaciones personales disfrutadas por los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 8. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el artículo 9.

Grupo I: Un mes.
Grupo II: Un mes.
Grupo III: Seis meses.
Grupo IV: Seis meses.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

Artículo 9. *Definición de los grupos profesionales.*

Grupo I: Formación teórica básica equivalente como mínimo a graduado escolar o similar. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior. Los trabajos realizados requieren cierta iniciativa.

Grupo II: Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a FP, BUP o similar. Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo I, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida.

Grupo III: Titulación universitaria o conocimiento a nivel de Bachillerato superior, o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Realiza trabajos muy cualificados con un alto grado de autonomía a partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa.

Grupo IV: Titulación de grado superior o medio y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de su profesión.

A las órdenes inmediatas de la Dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de su puesto.

El empleado ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa.

Decide sobre un conjunto de empleados, y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Artículo 10. *Grupo profesional de pertenencia.*

Grupo I:

Consejeras de Venta: Son las personas que, disponiendo de los conocimientos suficientes de su profesión, efectúan el etiquetado, la reposición, el orden, la venta, el retoque, el cobro de los productos en venta, manteniendo ordenada y en óptimas condiciones su área de trabajo.

Costurero: Es la persona que, disponiendo de los conocimientos suficientes de su profesión, realiza los retoques, el cobro de las prendas compradas por los clientes, manteniendo ordenada y en óptimas condiciones su área de trabajo.

Mozo: Es la persona que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera de la tienda por procedimientos manuales o mecánicos; realiza asimismo, cualesquiera otros trabajos que exigen predominantemente esfuerzo físico.

Grupo II:

Decorador: Es la persona que realiza los escaparates, así como el lucimiento de los maniquíes y de la decoración interna de las tiendas.

Grupo III:

Responsable de sección: Es la persona que lleva la responsabilidad de una o varias secciones de la tienda así como del equipo de Consejeras de Venta que contrata, forma y motiva.

Responsable de servicios: Es la persona que lleva la responsabilidad de los servicios ofrecidos al cliente que son las cajas, los probadores, el retoque, la limpieza, etc., así como del equipo de Consejeras de Venta que contrata, forma y motiva.

Grupo IV:

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

Director regional: Es la persona que dependiendo de un Director, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de la actividad comercial, técnica, administrativa o de servicios de la región a su cargo.

Director de tienda: Es la persona que dependiendo de un Director Regional, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de la actividad comercial, técnica, administrativa o de servicios del centro a su cargo.

Artículo 11. *Ascensos.*

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, que habrán de sujetarse a lo dispuesto sobre modos de contratación en la legislación vigente y a las especificidades previstas en el Convenio, los ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

1. Mediante libre designación de la empresa.—Se regirán por el presente sistema todos los puestos que tengan un alto grado de autonomía y actuación sobre uno o más sectores de la empresa, o aquellos otros que puedan supervisar un conjunto de funciones que comparten una actividad técnica especializada y aquellas que exijan iniciativa y conocimiento total de su oficio o profesión.

2. Por concurso-oposición.—La empresa establecerá una normativa de valoración y cómputo de méritos de carácter objetivo, del que será informada la Comisión Mixta del Convenio, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: Antigüedad, experiencia profesional, formación, historial y valoración de mandos, conocimiento del puesto de trabajo y pruebas a efectuar, para todos aquellos puestos que se ejecuten bajo instrucciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total y tengan poco grado de iniciativa en su trabajo.

Artículo 12. *Trabajos de distinto grupo.*

Para la realización de trabajos de superior o inferior grupo, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores entendiéndose sustituido el termino «categoría» por grupo profesional.

Artículo 13. *Traslados.*

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

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

1. Por solicitud del interesado, formulada por escrito.
2. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por decisión de la Dirección de la empresa en el caso de necesidades del servicio.

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

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. En el resto de los traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Realizado el traslado, el trabajador tendrá garantizados todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro puedan establecerse.

En concepto de compensación de gastos el trabajador percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Los de locomoción del interesado y familiares que con él convivan o de él dependan y los de transportes de mobiliario, ropa, enseres, etcétera.

Artículo 14. *Contratos de duración determinada.*

a) Contrato eventual.—Asumiendo lo establecido en el Convenio de Grandes Almacenes el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho.

b) Contrato por obra o servicio determinado.—A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados los siguientes:

Las campañas específicas, la consolidación comercial en los casos de creación o ampliación de un establecimiento, las ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros, los aniversarios u otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

c) Contrato en prácticas.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal interrumpirá el tiempo de duración pactado para las prácticas, excepto pacto expreso en contrario o pérdida de bonificaciones por parte del empresario contratante.

Cuando el contrato en prácticas se concierte por una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar por períodos de hasta seis meses, la duración del contrato, pero sin superar el período máximo de dos años.

La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su grupo profesional, todo ello en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 15. *Jornada laboral.*

La jornada máxima laboral anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo, distribuyéndose la misma conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente. A partir del 1 de enero de 1999 la jornada máxima será de 1.792 horas anuales. Durante los años 2000 y 2001 la jornada se reducirá en cuatro horas anuales.

Artículo 16. *Distribución de la jornada.*

El cumplimiento del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1561/1995, en lo que se refiere al descanso semanal podrá ser compensado mediante el disfrute de un día de descanso a la semana. En este último caso, se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábados, ambos inclusive, y no será posible su compensación económica. La coincidencia del día de descanso rotativo con festivo, dará lugar a su compensación en descanso bien el día anterior o el posterior, dependiendo de las necesidades de la empresa.

La jornada correspondiente a los trabajadores a tiempo parcial se regirá por lo siguiente:

La duración máxima del trabajo diario no podrá exceder de nueve horas ni será inferior a tres horas diarias.

La duración máxima del trabajo sin descanso no podrá exceder de cinco horas.

La jornada semanal de los trabajadores a tiempo parcial no podrá ser inferior a catorce horas, siendo como máximo de treinta y seis.

Los trabajadores a tiempo parcial deberán conocer los horarios semanales al menos con quince días de antelación al inicio de la semana.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el calendario anual laboral.

Las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso durante los cuatro meses siguientes a su realización o su abono al 150 por 100 del salario base.

Artículo 18. *Ventas especiales e inventarios.*

En los días de ventas nocturnas para clientes especiales, con un máximo de dos al año y en los dos balances o inventarios anuales la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada. Dicha variación se pondrá en conocimiento de los trabajadores con ocho días de antelación como mínimo.

Artículo 19. *Nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós cinco y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución incrementada en el 20 por 100 sobre la retribución de la hora ordinaria.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones al año. A partir del 1 de enero de 1999 los trabajadores disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones.

Los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de, al menos, veintiún días naturales ininterrumpidos de su período vacacional, salvo que ingresen en la empresa con posterioridad al 1 de agosto.

Con antelación a la publicación de los turnos de vacaciones, se dará cuenta de los mismos al Comité de Empresa o Delegados de Personal. La asignación de dichos turnos será conocida por los trabajadores con, al menos, dos meses de antelación al momento de su disfrute.

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

La bolsa vacacional podrá fraccionarse en función de los días efectivamente no disfrutados. Durante la vigencia del presente Convenio, su cuantía se fija en 50.000 pesetas. Se abonará a aquellos trabajadores que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute indicado de junio a septiembre.

Si por la fecha de ingreso del trabajador le correspondieran menos de veintiún días de junio a septiembre, de optar las empresas en dicho período por lo previsto en el párrafo anterior, se abonará la parte proporcional de esta misma bolsa.

Como principio y preferencia única para el derecho y opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros de unidad de trabajo.

Artículo 21. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir su retribución por los motivos y el tiempo siguiente:

Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad y fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando, a tal efecto, el trabajador necesite hacer un desplazamiento el plazo será de cinco días.

Un día por traslado del domicilio habitual.

Un día por matrimonio de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Hasta cinco días naturales por necesidad de atender asuntos propios que no admitan demora, demostrada la indudable necesidad.

Quince días por matrimonio.

Artículo 22. *Licencias no retribuidas.*

Los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta quince días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: Principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio, Navidad y Reyes. Las empresas concederán este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

CAPÍTULO V

Salario

Artículo 23. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base de grupo y los complementos del mismo.

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

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

Artículo 24. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las retribuciones básicas establecidas en el artículo 23 se entienden distribuidas en 15 pagas, las doce mensuales y tres gratificaciones extraordinarias correspondientes a los meses de julio, diciembre y marzo. El prorrateo de estas pagas en doce mensualidades podrá acordarse con carácter general entre los trabajadores de la empresa o sus representantes y la empresa.

Las gratificaciones extraordinarias comprenderán el salario base y la antigüedad.

Artículo 25. *Salario base de grupo.*

El salario base anual, mensual y por hora durante el año 1998 será el siguiente:

Grupo I:

Año: 1.440.000 pesetas.
Mes: 96.000 pesetas.
Hora: 800 pesetas.

Grupo II:

Año: 1.540.800 pesetas.
Mes: 102.720 pesetas.
Hora: 856 pesetas.

Grupo III:

Año: 1.648.650 pesetas.
Mes: 109.910 pesetas.
Hora: 916 pesetas.

Grupo IV:

Año: 1.764.060 pesetas.
Mes: 117.604 pesetas.
Hora: 980 pesetas.

En el supuesto de que el IPC resultante a 31 de diciembre de 1998 excediera del 3 por 100, los salarios tendrán una modificación al alza en el citado exceso y con efectos desde el 1 de enero de 1998.

Artículo 26. *Incrementos salariales para 1999, 2000, 2001 y 2002.*

Para el año 1999 el incremento salarial será el IPC real establecido por el Instituto Nacional de Estadística durante 1999 (enero-diciembre). Con carácter provisional se abonará, desde el 1 de febrero de 1999, el IPC previsto por el gobierno durante ese año.

Para el año 2000 el incremento será un punto por encima del IPC real establecido por el Instituto Nacional de Estadística durante el año 2000 (enero-diciembre). Con carácter provisional se abonará, desde el 1 de febrero del 2000, 0,5 puntos por encima del IPC previsto por el gobierno para ese año.

Para el año 2001 el incremento será un punto por encima del IPC real establecido por el Instituto Nacional de Estadítica durante el año 2001 (enero-diciembre). Con carácter provisional se abonará, desde el día 1 de febrero del 2001, 0,5 puntos por encima del IPC previsto por el gobierno para ese año.

Para el año 2002 el incremento será un punto por encima del IPC real establecido por el Instituto Nacional de Estadística durante el año 2002 (enero-diciembre). Con carácter provisional se abonará, desde el 1 de febrero del 2002, 0,5 puntos por encima del IPC previsto por el gobierno para ese año.

Artículo 27. *Complemento personal de antigüedad.*

Se mantienen los importes de antigüedad de los períodos ya perfeccionados o en trance de consolidación sobre las bases establecidas en la regulación preexistente para los trabajadores que las tuvieran establecidas.

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, se establece un tope de cuatro cuatrienios. Los nuevos dos cuatrienios que se perfeccionen o reconozcan se abonarán al trabajador en la cuantía que corresponda al número de cuatrienios que cumple, conforme a las cantidades previstas en la siguiente tabla:

Primer cuatrienio: 4.000 pesetas.
Segundo cuatrienio: 3.000 pesetas.

Tercer cuatrienio: 2.600 pesetas.
Cuarto cuatrienio: 2.400 pesetas.

Las cifras señaladas son de aplicación para todos los grupos profesionales. El importe de cada cuatrienio comenzará a abonarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento. Los valores de los cuatrienios previstos en la tabla anterior permanecerán invariables en la cuantía durante la vigencia del Convenio Colectivo.

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias

Artículo 28. *Seguro de vida.*

La empresa se obliga a concertar, en el plazo de tres meses desde la fecha de publicación del presente Convenio, un seguro de vida e incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 2.500.000 pesetas, manteniéndose inalterable esta cuantía durante la vigencia del presente Convenio.

La empresa facilitará, a petición de cada trabajador, la copia de la pertinente póliza.

Artículo 29. *Uniformidad.*

A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente Convenio, la empresa facilitará anualmente dos uniformes cuyo diseño y formato será elegido por la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

La provisión de tales prendas se hará al comenzar la relación laboral y se repondrán anualmente. Dichas prendas serán reintegradas a la empresa a la finalización de la relación laboral.

Artículo 30. *Incapacidad temporal.*

La empresa complementará, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, hasta el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior a la baja, a partir del vigésimo día de la misma y durante toda su duración. Desde el octavo día y hasta el decimonoveno la empresa complementará hasta el 75 por 100 de la base de cotización.

En el supuesto de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior a la baja durante toda la duración de la misma. Igual tratamiento tendrá la incapacidad temporal por maternidad.

Artículo 31. *Excedencia por maternidad.*

Será obligatorio el reingreso de los trabajadores que se hayan acogido a la excedencia por maternidad a partir del 1 de enero de 1997, previo anuncio de reingreso con dos meses de antelación a la finalización del período de excedencia solicitado.

Artículo 32. *Jubilaciones.*

En los supuestos de jubilación voluntaria total y con objeto de primar esa decisión, se establece una gratificación consistente en las siguientes mensualidades para los trabajadores que se jubilen anticipadamente a las siguientes edades:

A los sesenta años: 18 pagas.
A los sesenta y un años: 15 pagas.
A los sesenta y dos años: 12 pagas.
A los sesenta y tres años: Nueve pagas.
A los sesenta y cuatro años: Seis pagas.

No obstante lo anterior, el trabajador que se jubile a la edad legalmente establecida y como reconocimiento a su esfuerzo a lo largo de su vida laboral será compensado con cuatro mensualidades de salario.

Artículo 33. *Dietas.*

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta que se fija en 3.000 pesetas o a una media dieta de 1.500 pesetas a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

La dieta y media dieta están destinadas a satisfacer los gastos originados por el trabajador desplazado que no sean los derivados del alojamiento y el traslado.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 34.

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:

Artículo 35.

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

Artículos 36. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. 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 fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
4. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

Artículo 37. *Faltas graves.*

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La desobedencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 38. *Faltas muy graves.*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La reiteración en un período de seis meses a la falta a la que se hace referencia en el artículo 36.2.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.
5. Falta notoria de respeto o consideración al público.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
7. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.
8. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

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

10. 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 39. *Régimen de sanciones.*

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

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

Artículo 40. *Sanciones máximas.*

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

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

Por faltas graves.—Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves.—Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 41. *Prescripción.*

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

Artículo 42.

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales e interpretación del Convenio

Artículo 43.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador de la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 44.

Los miembros del Comité, Delegados de Personal y los Delegados Sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Artículo 45. *Comité Intercentros.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 66.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratados con carácter general.

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

El número máximo de componentes del Comité intercentros será de siete. Sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro o delegados de personal y en su constitución se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales de la empresa.

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

La designación de miembro del Comité intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa. La composición del Comité intercentros se comunicará a la autoridad laboral, publicándose en los tablones de anuncios.

El Comité intercentros asume las competencias previstas en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo y a la negociación colectiva.

Artículo 46. *Cuota sindicales.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, libreta de ahorros o entidad a la que debe enviarse la correspondiente cantidad.

La dirección de la empresa entregará a los sindicatos la relación nominal de las cuotas detraídas así como copia de las transferencias.

Artículo 47. *Sistema de acumulación de horas.*

Los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal podrán renunciar, en todo o en parte, a las horas sindicales que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito ante la Dirección de la empresa, en el que figurarán los siguientes extremos:

Nombre del cedente y del cesionario.

Número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos hasta un máximo de doce meses, siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Artículo 48.

Los Delegados Sindicales, delegados de personal o miembros del Comité de empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por incentivos percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas sindicales, el importe correspondiente al promedio de incentivos o primas obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes, por acumulación de horas, no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo anterior, el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

Artículo 49. *Comisión mixta.*

A fin de servir de cauce de interpretación y mediación en aquellos conflictos que pudieran surgir en la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes asumen con carácter preceptivo y previo al planteamiento de contenciosos en vía administrativa o judicial, el trámite de consulta o mediación por la Comisión Mixta establecida en el presente artículo, que deberá elaborar un informe sobre las cuestiones controvertidas que se pudieran producir.

La Comisión Mixta se convocará cuando surja un conflicto a iniciativa de la parte que lo promueva, debiendo reunirse y dar una resolución en el plazo máximo de quince días desde la fecha de su convocatoria.

Esta Comisión estará formada por seis representantes, tres designados por la empresa y tres por los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo.

Dentro del ámbito de sus funciones se faculta a la Comisión Mixta para que durante la vigencia del Convenio Colectivo y en desarrollo de lo establecido en el artículo 11.2 del presente Convenio, analice y proponga un sistema de valoración objetivo en materia de ascensos.

Disposición transitoria primera.

Con independencia de la entrada en vigor del presente texto normativo desde la fecha de su firma y de la retroacción de sus efectos económicos, los trabajadores del centro de trabajo de Valencia sólo se verán afectados por su contenido normativo y obligacional a partir del 1 de enero de 1999, fecha de finalización de la vigencia del Convenio Sectorial del Comercio Textil en el que, en la actualidad, se encuentran incluidos.

Disposición transitoria segunda.

En relación con la estructura de clasificación profesional de la empresa contenida en el artículo 9 del vigente Convenio Colectivo, las partes suscriptoras del mismo estiman necesario constituir una Comisión Técnica Paritaria de Clasificación Profesional integrada por dos miembros de la empresa y dos de los representantes de los trabajadores firmantes del Convenio, que deberá iniciar los trabajos antes del 1 de septiembre de 1998.

Con el propósito de dotar a la empresa de la clasificación profesional más adecuada a sus necesidades de competitividad, dicha Comisión está facultada para definir y especificar funciones y cometidos que determinen la pertenencia del trabajador al puesto de trabajo que actualmente ostenta la denominación de «piloto», tratando de identificar al máximo los mismos, asi como los factores de autonomía, responsabilidad y especialización en pos del objetivo antes reseñado, asi como la inserción del mismo en el grupo profesional y nivel retributivo adecuado.

Disposición transitoria tercera.

La adecuación a la nueva estructura salarial establecida en el Convenio se producirá en un plazo máximo de dos meses desde la firma del Convenio, con excepción del centro de Valencia, en el que habrá que estar a lo estipulado en la disposición transitoria primera.

A estos efectos, para alcanzar el nuevo salario base de grupo podrá absorberse de cualquier complemento salarial que no obedeciese a razones de antigüedad o de calidad o natidad en el trabajo.

Producida la adecuación, los excesos sobre el salario base de grupo que existan tendrán el carácter de complemento personal.

11410 *RESOLUCIÓN de 27 de abril de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima», para las plantas de Lesaca, Legasa, Zalain y delegaciones comerciales.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima», para las plantas de Lesaca, Legasa, Zalain y delegaciones comerciales (número Código: 9011672), que fue suscrito con fecha 22 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, apartado 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, 27 de abril de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ACERALIA TRANSFORMADOS, SOCIEDAD ANÓNIMA» PARA LAS PLANTAS DE LESACA, LEGASA, ZALAIN Y DELEGACIONES COMERCIALES

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los centros de trabajo de «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima», en sus plantas de Lesaca, Zalain, Legasa, incluyendo también almacenes y Delegaciones de la Organización Comercial y Perfilado y Construcción, en todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Por este Convenio se regirá todo el personal que preste sus servicios en los centros de trabajo de «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima», en sus plantas de Lesaca, Zalain, Legasa, incluyendo también Almacenes y Delegaciones de la Organización Comercial y Perfilado y Construcción, con excepción del personal Directivo y los que «previa su libre, voluntaria y expresa aceptación» son considerados por la Dirección de la empresa como personal fuera de Convenio.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio surtirá efecto desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1999.

Artículo 4. *Salarios año 1997.*

El incremento salarial para el año 1997 será equivalente al IPC real para dicho año.

El incremento provisional a aplicar desde el 1 de enero de 1997 sobre las tablas salariales del año 1996, será del 2 por 100.

Las diferencias, en su caso, que se deberían haber abonado y las realmente percibidas, se harán efectivas en el mes de febrero del año 1998, una vez conocido el IPC real del año 1997.

Artículo 5. *Salarios año 1998.*

El incremento salarial para el año 1998 será equivalente al IPC real para dicho año.

El incremento provisional a aplicar desde el 1 de enero de 1998 sobre las tablas salariales del año 1997, será del 90 por 100 del IPC previsto para el año 1998.

Las diferencias, en su caso, que se deberían haber abonado y las realmente percibidas, se harán efectivas en el mes de febrero del año 1999, una vez conocido el IPC real del año 1998.

Artículo 6. *Salarios año 1999.*

El incremento salarial para el año 1999 será equivalente al IPC real para dicho año.

El incremento provisional a aplicar desde el 1 de enero de 1999 sobre las tablas salariales del año 1998, será del 90 por 100 del IPC previsto para el año 1999.

Las diferencias, en su caso, que se deberían haber abonado y las realmente percibidas, se harán efectivas en el mes de febrero del año 2000, una vez conocido el IPC real del año 1999.

Artículo 7. *Compensaciones y absorciones*

Teniendo en cuenta:

1. Que la estructura salarial vigente es consecuencia de una larga historia de negociación colectiva, en la que se han ido firmando sucesivos Convenios, en los que, en ocasiones, se pactaron incrementos salariales repartidos con diferentes porcentajes, según escalones y categorías, favoreciendo en mayor proporción a los grupos retributivos inferiores.
2. Que en anteriores Convenios, se han realizado absorciones de primas en los sueldos.
3. Que la negociación se realiza con una visión de conjunto de las condiciones que se pactan.