horas a partir de la devolución de las obras al cedente, certificado extendido por su Director acreditando el término de la garantía otorgada, así como cualquier circunstancia que afecte a la misma.

Noveno.—La institución beneficiaria adoptará todas las precauciones necesarias para el estricto cumplimiento de lo previsto en esta Orden, así como las medidas que sean procedentes para la seguridad y conservación de los bienes garantizados.

Décimo.—Se incorpora a esta Orden, formando parte de la misma, el anexo que cita el apartado segundo.

Undécimo.—La Subsecretaría del Ministerio de Educación y Cultura dará inmediata cuenta a las Cortes Generales del otorgamiento del compromiso del Estado y del contenido del acuerdo. Asimismo, comunicará esta Orden al Ministerio de Economía y Hacienda, debiendo efectuar la Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales los traslados que resulten procedentes.

Madrid, 25 de abril de 2000.

RAJOY BREY

ANEXO

Institución cesionaria: Meadows' Museum.
Exposición: «La Colección Meadows'».
Lugar de la exposición: Museo Thyssen-Bornemisza.
Fecha: 9 de mayo de 2000-27 de agosto de 2000.
Valoración total: (US$ 86.180.000), 14.992.820.780 pesetas.

Relación de obras

1. Anónimo. Retrato de Sir Arthur Hopton, 1961. Óleo sobre lienzo, 187,7 × 116,9 centímetros (US$ 650.000), 113.081.150 pesetas.
2. Juan Carreño de Miranda. El martirio de San Bartolomé, 1666. Óleo sobre lienzo, 186,7 × 250,5 centímetros (US$ 500.000), 86.985.500 pesetas.
3. Juan Carreño de Miranda. Retrato del enano Michol, 1670-82. Óleo sobre lienzo, 123,5 × 103,8 centímetros. (US$ 100.000), 17.397.100 pesetas.
4. Claudio Coello. Santa Catalina de Alejandría dominando al Emperador Majencio, 1664-65. Óleo sobre lienzo, 218,5 × 155 centímetros. (US$ 500.000), 86.985.500 pesetas.
5. Francisco/Fernando Gallego. Acacio y los 10.000 mártires del Monte Ararat, ca. 1490. Temple y óleo sobre tabla, 154,3 × 111,8 centímetros. (US$ 1.000.000), 173.971.000 pesetas.
6. Francisco José de Goya. Retrato de Francisco Sabatini, 1775-79. Óleo sobre lienzo, 82,3 × 62,3 centímetros. (US$ 4.000.000), 695.884.000 pesetas.
7. Francisco José de Goya. El corral de locos, 1794. Óleo sobre hojalata, 43,6 × 32,5 centímetros. (US$ 10.000.000), 1.739.710.000 pesetas.
8. Francisco José de Goya. Estudiantes de la Academia Pesalozzi (fragmento), 1806-07. Óleo sobre lienzo, 55,3 × 97 centímetros. (US$ 2.000.000), 347.942.000 pesetas.
9. Francisco José de Goya. Bodegón de chochaperdices, 1802-12. Óleo sobre lienzo, 45,2 × 62,6 centímetros. (US$ 4.000.000), 695.884.000 pesetas.
10. Juan Gris. Paisaje cubista, 1917. Óleo sobre lienzo, 116,1 × 72,4 centímetros. (US$ 2.000.000), 347.942.000 pesetas.
11. Raimundo Madrazo y Garreta. Autorretrato, 1901. Óleo sobre lienzo, 81,5 × 65 centímetros. (US$ 80.000), 13.917.680 pesetas.
12. Juan Bautista Maino. La Adoración de los Pastores, 1615-20. Óleo sobre lienzo, 160 × 119,3 centímetros. (US$ 1.200.000), 208.765.200 pesetas.
13. Antonio Moro. Retrato de Alejandro Farnesio, 1561. Óleo sobre lienzo, 181,3 × 98,8 centímetros. (US$ 600.000), 104.382.600 pesetas.
14. Luis de Morales. Piedad, ca. 1560. Óleo sobre tabla, 41,3 × 30 centímetros. (US$ 300.000), 52.191.300 pesetas.
15. Bartolomé Esteban Murillo. La Inmaculada Concepción. Óleo sobre lienzo, 213,4 × 140,7 centímetros. (US$ 4.000.000), 695.884.000 pesetas.
16. Bartolomé Esteban Murillo. Santa Justa, ca. 1665. Óleo sobre lienzo, 93,1 × 66,1 centímetros. (US$ 4.500.000).
17. Bartolomé Esteban Murillo. Santa Rufina, ca. 1665. Óleo sobre lienzo, 93,3 × 66,3 centímetros. (US$ 4.500.000).
18. Antonio de Pereda. San José y el Niño Jesús, 1655. Óleo sobre lienzo, 210,2 × 105,4 centímetros. (US$ 500.000), 86.985.500 pesetas.
19. Pablo Picasso. Naturaleza muerta en un paisaje, 1915. Óleo sobre lienzo, 62,3 × 75,5 centímetros. (US$ 7.000.000), 1.217.797.000 pesetas.
20. Juan de Sevilla. La Inmaculada Concepción, 1660-75. Óleo sobre lienzo, 242,6 × 163,2 centímetros. (US$ 500.000), 86.985.500 pesetas.
21. Diego Rodríguez de Silva y Velázquez. Una sibila, 1644-48. Óleo sobre lienzo, 64,7 × 58,2 centímetros. (US$ 30.000.000), 5.219.130.000 pesetas.
22. Diego Rodríguez de Silva y Velázquez. Retrato de la Reina Mariana, ca. 1656. Óleo sobre lienzo, 58,7 × 43,7 centímetros. (US$ 8.000.000), 1.391.768.000 pesetas.
23. Ignacio Zuloaga. El Segovianito, antes de noviembre 1916. Óleo sobre lienzo, 200 × 108,5 centímetros. (US$ 250.000), 43.492.750 pesetas.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

8772 *RESOLUCIÓN de 25 de abril de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «ESK, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «ESK, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011002), que fue suscrito con fecha 25 de octubre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Delegado de Personal, 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 de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de abril de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA DELEGACIÓN DE LA EMPRESA «ESK, SOCIEDAD ANÓNIMA», EN LA PROVINCIA DE HUELVA Y ZONA DE INFLUENCIA DE SU BASE

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial y funcional.*

El ámbito de aplicación de este Convenio se concreta a la empresa «ESK, Sociedad Anónima», en la delegación de Huelva y sus zonas de influencia, y concretamente al ámbito de prestación de los servicios de transporte y suministro de gases licuados del petróleo, y otros productos.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios o que puedan prestarlos en un futuro con vínculo jurídico-laboral, en cualquiera de los centros de trabajo, ubicados según clientes, dependientes de la delegación o base de Huelva, en la actualidad y que tan sólo a título enunciativo y no limitativo, se concretan en los centros de trabajo de Huelva, Algeciras (Cádiz), Dos Hermanas (Sevilla), Mérida (Badajoz), Portugal, Granada y Puertollano (Ciudad Real), incluyéndose tanto los existentes como aquellos otros que pudieran establecerse en el futuro.

De conformidad con el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de la empresa contratante, durante la vigencia del presente Convenio, se retirara, cancelara, desautorizara, redujera o se suspendiesen las autorizaciones administrativas, contratos y/o franquicias mercantiles que amparan el trabajo de la mercantil que hoy suscribe, este Convenio de trabajo quedará resuelto automáticamente como consecuencia de la terminación, variación o sus-

pensión de la actividad objeto del mismo, y todo ello sin que medie responsabilidad de ningún tipo.

Ante la posibilidad de renovación de permisos, autorizaciones o licencias o franquicias mercantiles, el trabajador contratado continuará con sus mismos derechos, sin que por motivo de esta renovación pierda la antigüedad adquirida.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Las normas que se derivan del presente Convenio entrarán en vigor el 1 de julio de 1999, y mantendrá su vigencia hasta el 30 de junio de 2002.

Artículo 4. *Ámbito funcional.*

Se reconoce, expresamente, al presente Convenio fuerza normativa obligatoria, única y absoluta, quedando totalmente anulados cualesquiera otros pactos que no están incluidos en el texto actual, y expresamente los acuerdos colectivos anteriores, cuyas actas quedan nulas y sin efecto.

Artículo 5. *Absorbibilidad.*

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro y que impliquen variación económica en todo o en algunos conceptos retribuidos se considerarán absorbidas en las condiciones de este Convenio, ya que únicamente tendrán eficacia práctica aquellas que globalmente consideradas, y en cómputo anual, superen el nivel total de éste.

Artículo 6. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente con carácter «ad personam».

Artículo 7. *Prórroga.*

El presente Convenio se prorrogará tácitamente por períodos iguales al de la duración inicial, si con un mes de antelación a su extinción no existe solicitud de revisión ante la autoridad laboral competente, por cualquiera de las dos partes firmantes.

Artículo 8. *Vinculación al Convenio, concurrencia.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y en términos anuales, por lo que, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulara o modificara alguno de sus puntos, éste tendrá que ser considerado totalmente.

Durante la vigencia del presente Convenio, éste no podrá verse afectado por lo previsto en otro de ámbito distinto.

Para el caso de que la autoridad laboral no autorizase el presente Convenio laboral, las partes firmantes acuerdan expresamente que todo su texto será considerado como acuerdo colectivo de empresa, para su delegación de Huelva.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo queda regulada en los artículos 4, 20, 39, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Corresponde a la empresa, informando previamente a los representantes legales de los trabajadores, la organización del trabajo, estableciendo sistemas de racionalización, mejora de métodos y simplificación del trabajo que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicio.

Son facultades de la Dirección de la empresa, además de las que se le otorgan por la legislación vigente en su ámbito:

I. Determinación y exigencias de los rendimientos normales a que se refiere el presente Convenio.

II. Adjudicación del número de elementos y de la tarea necesaria que corresponde al rendimiento mínimo exigible.

III. Fijación de las normas de trabajo que garanticen la calidad y seguridad del servicio, así como su continuidad. Igualmente, la exigencia de atención, vigilancia, conservación y limpieza de los vehículos, documentaciones, útiles, maquinaria, etc.

IV. La movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización de la producción. En todo caso, se respetará la categoría profesional y se concederá el necesario período de adaptación.

V. El establecimiento por parte de la empresa de nuevos sistemas de organización del trabajo por modificación de sus relaciones contractuales con terceros, será obligatorio y firme aun en caso de disconformidad de los trabajadores, expresada mediante la oposición razonada de sus representantes, y se mantendrá a la espera de la resolución dictada por la autoridad competente.

VI. La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo.

VII. La adaptación de normas de funcionamiento de la empresa y de rendimiento para unas nuevas formas de trabajo que resulten del cambio contractual realizado por los clientes de la empresa tanto operativo como táctico en personal, vehículos, maquinaria, utillaje, sistemas de información y futuras disposiciones de las empresas que contraten nuestros servicios.

Artículo 10. *Productividad.*

Ambas partes convienen en que la productividad tanto de las personas como de los demás factores que intervienen en la empresa constituyen uno de los medios principales para la elevación del nivel de vida de sus trabajadores. Y, si bien, ambas partes firmantes del presente Convenio reconocen que la productividad no puede considerarse únicamente como una medición del ritmo físico, pues en la misma intervienen otros factores.

Las partes firmantes reconocen y consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

a) La política de inversiones.

b) Racionalización de la organización productiva (buenos servicios de administración, tráfico, seguridad, talleres, etc.).

c) Programación empresarial de la producción y de la productividad (política de futuros, buena comercialización y venta de la actividad de la empresa).

d) Buen clima en las relaciones laborales, buena fe y paz social.

e) Buenas condiciones y calidad de vida en el trabajo.

f) Política salarial e incentivo material.

g) Calificación y profesionalidad de los trabajadores.

h) Eliminación del absentismo y bajo rendimiento.

Artículo 11. *Productividad en el trabajo.*

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio, se ha establecido sobre la base de una contraprestación normal y correcta del trabajo.

Artículo 12. *Movilidad del personal.*

a) La movilidad y distribución del personal, se hará con arreglo a las necesidades de la organización y producción, y es facultad de la Dirección de la empresa.

b) La ejecución de los trabajos convenidos se llevará a cabo bajo la dirección de la empresa o de las personas en quien ésta delegue.

La empresa, de conformidad con el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, pacta expresamente la polivalencia funcional, y teniendo en cuenta la movilidad funcional también pactada, podrá encargar al trabajador, por probadas razones técnicas u organizativas que lo justifique y por el tiempo imprescindible, la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes. Mientras así lo realice, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en aquellos trabajos de categoría inferior, en los que se le mantendrá la retribución que venía percibiendo.

Artículo 13. *Movilidad geográfica.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, prestarán sus servicios en el centro de trabajo ubicado en el lugar del cliente al que se sirva en cada momento determinado, considerándose centro de trabajo, el recorrido existente entre las factorías de carga y el lugar de la descarga.

Teniendo en cuanta además que ambas partes firmantes expresamente convienen que siempre y cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, que lo justifiquen, lo hará en centro de trabajo alternativo o itinerante, según cliente, y para el que se suscribe el presente, puesto que expresamente se pacta entre las partes contratantes la movilidad geográfica, y ello a tenor de lo dispuesto en el artículo 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores, pudiendo el trabajador prestar sus servicios laborales en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa.

Dado que el trabajador es contratado para prestar sus servicios laborales, y al mismo tiempo con la condición de adquirir unos conocimientos profesionales, siempre adaptándose a las nuevas tecnologías de los vehículos y características de los materiales a transportar, la empresa podrá

libremente disponer del trabajador, en el sentido de ser utilizado profesionalmente para futuros lanzamientos de nuevos centros de trabajo o de los ya existentes de la empresa que aquí suscribe, bien en la misma ciudad de residencia como en cualquier ciudad de España.

Expresamente, se pacta, y ello de conformidad con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, que el trabajador prestará sus servicios en el centro de trabajo que se indique, corriendo, salvo pacto en contrario, de su cuenta el desplazamiento al centro de trabajo donde esté ubicado el mismo, no procediendo por tanto compensación económica alguna a satisfacer por la empresa como consecuencia del traslado de su domicilio particular al centro de trabajo que se determine por la empresa. No obstante, la empresa podrá libremente, sin compensación económica alguna, variar el centro de trabajo.

Artículo 14. *Formación profesional, reciclaje y perfeccionamiento.*

Formación de los trabajadores: Se reconoce el derecho y se garantiza la formación y perfeccionamiento profesional.

Siendo necesario completar los conocimientos técnico-profesionales del trabajador, con la experiencia que ha de lograrse respecto a las formas de trabajo, organización interna, sistemas de servicio y de funcionamiento en general en un negocio cuyas características responde, especialmente a las de carga, descarga, traslado, suministro y manipulación de gases licuados del petróleo, así como otras variedades de productos químicos u otras mercancías.

Dadas las especiales características de funcionamiento de la empresa, y su constante puesta a punto, en cuanto a innovaciones tecnológicas y forma de prestar los servicios de transporte, los trabajadores aceptan a propuesta de la empresa, que en cualquier momento estarán obligados y en disposición de asistir a cursos de reciclaje y perfeccionamiento tanto si se desarrollan en el propio centro donde en ese momento esté prestando sus servicios, como si los cursos tuvieran que realizarse en ciudad distinta a la de su residencia.

Los gastos que se ocasionen a los trabajadores cuando asistan a los cursos de formación o perfeccionamiento serán a cargo de la empresa.

CAPÍTULO III

Contratación del personal

Artículo 15. *Selección y acceso del personal.*

La empresa que suscribe llevará a cabo la selección de personal laboral, promoción o provisión de puestos bajo principios de publicidad, mérito y capacidad profesional.

En cuanto a las modalidades de contratación a emplear en esta empresa, se estará a los que en cada momento disponga la legislación vigente.

Artículo 16. *Período de prueba.*

Se fija el período de prueba de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante este período de tiempo el trabajador deberá alcanzar la capacitación necesaria para desarrollar las funciones de su cargo y puesto y con las caractarísticas antes descritas. Caso contrario podrá comunicársele dentro del período pactado como de prueba, su cese sin derecho a indemnización.

En cuanto a este período de prueba, expresamente se pacta entre las partes contratantes, que en caso de incapacidad laboral transitoria o licencia, sea cual fuere la causa, éste quedará en suspenso e interrumpido el cómputo del mismo, reanudándose el mismo cuando el trabajador se incorpore de nuevo a su puesto de trabajo.

Artículo 17. *Clasificación del personal por razón de su permanencia.*

El personal contratado se clasifica en: Fijos o indefinidos, fijos a tiempo parcial, fijos discontinuos, temporales, interinos o de sustitución y eventuales.

Cada uno de estos tipos de contrato tendrá la definición que legalmente le corresponda, en atención a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 18. *Preaviso del trabajador.*

Cuando un trabajador decida cesar voluntariamente en esta empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, con acuse de recibo, y con un plazo mínimo de quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de su obligación de preavisar con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación, el importe de un día de salario por cada día de retrasado en el aviso.

Artículo 19. *Baja del trabajador.*

Cuando un trabajador cause baja en esta empresa, bien por finalización de contrato o de forma voluntaria, si ha preavisado con la antelación mencionada en el artículo anterior, la empresa, en atención a lo dispuesto en el punto 6 del apartado 1 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y con un plazo de quince días antes de la fecha de la baja, pondrá a su disposición una propuesta de liquidación-finiquito, por los días trabajados del mes en curso y las partes proporcionales de las pagas extras.

CAPÍTULO IV

Artículo 20. *Clasificaciones profesionales.*

Tienen por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales en que pueden ser asignados los trabajadores de acuerdo con sus conocimiento, profesionalidad, titulación o formación previa a su ingreso, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen.

Se establecen cinco grupos de clasificación, cuya ordenación se establece de la siguiente forma:

Grupo I: Puestos de trabajo para cuyo desempeño se requiera la posesión de un título universitario superior, medio o equivalente.

Grupo II: Puestos de trabajo para cuyo desempeño se requiera la posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de segundo grado, acceso Universidad mayores de veinticinco años, o equivalente.

Grupo III: Puestos de trabajo para cuyo desempeño se requiera la posesión del título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Grupo IV: Puestos de trabajo para cuyo desempeño no se requiera la posesión de título alguno, salvo los técnico-profesionales en cuanto a carnés y habilitaciones para poder conducir los vehículos de transporte dedicados a la actividad para la que se suscribe el presente Convenio.

Grupo V: Resto del personal no clasificado en los anteriores.

La empresa facilitará los medios necesarios e indispensables para la progresiva adecuación de la actual plantilla fija a las exigencias de titulación, comprometiéndose a clasificar los posibles nuevos puestos y las futuras contrataciones, sea cual fuere la forma del contrato, al esquema anterior.

A los efectos del presente Convenio se establece la siguiente clasificación profesional por grupos:

Grupos I y II: Titulados de grado superior. Personal superior y técnico.

Delegado provincial: Se entiende por tal al que con iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa ejerce funciones de carácter técnico, mando y organización.

Jefe de Servicio: Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

Inspector Jefe: Es el que previo estudio del servicio, fija las normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar la ejecución del mismo, dando cuenta a sus Jefes de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas ante incidencias de cualquier tipo.

Grupo III: Personal administrativo.

Oficial de primera: Es el empleado que, bajo su propio responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieran plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes u organismos.

Oficial de segunda: Pertenecen a esta categorías aquellos trabajadores que con subordinación a sus superiores, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomienden, incluidos los de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes u organismos.

Auxiliar administrativo: Es el empleado que, con carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

Aprendiz: Es el empleado que sin conocimientos de carácter burocrático ha sido contratado para adquirirlos bajo las órdenes de sus superiores y en su caso del tutor correspondiente. Ejecutará los trabajos que no revistan complejidad.

Grupo IV: Personal de transporte de mercancías:

Jefe de Tráfico: Es la persona que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de los vehículos de la empresa, o contratados por ella, distribuyendo al personal, el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráfico, recorridos y consumo.

Conductor-Mecánico (largo recorrido): Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase E, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo. Es el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar la documentación del vehículo y la del transporte a realizar; y a dirigir la carga y descarga del producto transportado.

Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de la mercancía, siendo de su obligación, si conduce camiones de los llamados «cajas», entoldar, atar, desatar y desentoldar el vehículo o participar activamente en estas operaciones, si no pudiera hacerlas él sólo, así como en el montaje y desmontaje de arquillos, si el vehículo los tuviera.

Se entenderá como «largo recorrido» por la particularidad que supone el transporte de carga completa, entre factorías o entre factoría y grandes clientes.

Cuando conduzca vehículos cisterna, deberá realizar, respecto de su propio vehículo, los siguientes cometidos:

1. Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas, así como sus accesorios, tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de carga y similares.

2. Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado incluso subiendo, si ello fuera necesario, a lo alto de las cisternas; y, expresamente, realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.

3. Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad.

4. En las cisternas de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

En las operaciones de distribución y reparto deberán tener en cuenta que los depósitos en los que deben descargar, reúnan los requisitos adecuados para poder efectuar dichas operaciones, tales como que el retrimbrado del depósito esté en vigor, que el nivel máximo (punto alto) esté en condiciones de funcionamiento, que no sobrepase el grado máximo de llenado (85 por 100) y que la situación y acceso al depósito reúnan las condiciones de seguridad adecuadas, etc.

5. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen, o de no estar fijados, por los que sean más favorables para el correcto cumplimiento del servicio.

6. Será deber inexcusable del Conductor-Mecánico, el comunicar de inmediato al responsable de taller o a la persona que al efecto la empresa señale para tal cometido, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

Conductor: Es el empleado que aun estando en posesión del permiso de conducción de la clase E, se contrata únicamente para conducir vehículos cisterna dedicados preferentemente a la distribución de cada carga entre varios usuarios particulares.

Cuando conduzca vehículos cisterna, tendrá los mismos cometidos que los señalados en el apartado anterior, números 1 a 6, para los Conductores-Mecánicos de largo recorrido.

En las operaciones de distribución y reparto, deberán tener en cuenta que los depósitos en los que deban descargar, reúnan los requisitos adecuados para poder efectuar dichas operaciones, tales como que el retimbrado del depósito esté en vigor, que el nivel máximo (punto alto) esté en condiciones de funcionamiento, que no sobrepase el grado máximo de llenado (85 por 100), y que la situación y acceso al depósito reúnan las condiciones de seguridad adecuadas.

Oficial de Mantenimiento: Es la persona que con capacidad técnica precisa y con conocimientos teórico-prácticos del oficio adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realiza trabajos corrientes de mantenimiento y conservación de los vehículos y material de la empresa.

Ayudante y Peón especializado: Se incluyen en esta categoría a los trabajadores que procediendo de Aprendices o Peones, poseen conocimientos generales del oficio y pueden realizar los trabajos más elementales del taller, con un rendimiento correcto.

Peón de Carga y Descarga: Es aquel cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Lava-camiones, Engrasadores, Vulcanizadores y operaciones de las estaciones de servicio propias.

Vigilante: Es el que tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, oficinas y demás dependencias de la empresa, tanto en turnos de día como de noche, encargándose al mismo tiempo de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anejas.

Aprendiz: Es el personal que sin conocimientos de ningún tipo, es contratado para adquirlos, bajo la supervisión del encargado o tutor, requiriéndose fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención en cuanto a su propia formación.

CAPÍTULO V

Jornada laboral, vacaciones, festivos abonables, permisos, licencias y excedencias

Artículo 21. *Jornada laboral.*

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada laboral del personal que preste sus servicios para esta empresa, queda establecida en mil ochocientas veintiséis horas efectivas de trabajo anual.

A los efectos de jornada de trabajo, el tiempo trabajado se computará de modo, que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El trabajador afectado por el presente se compromete a realizar a petición de la empresa las horas extraordinarias que se le soliciten, y siempre dentro de los topes legalmente establecidos, pudiendo no ser abonadas en metálico y compensarse, según dispone el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, con descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Por las especiales circunstancias de la empresa, expresamente se pacta la posibilidad de que el descanso semanal y los días festivos, no coincidan con el fin de semana o con los señalados como festivos en el calendario laboral.

Artículo 22. *Vacaciones.*

A) El período de vacaciones será de treinta días naturales. El disfrute de las vacaciones o de la parte proporcional que corresponda, se realizará dentro del año natural del que se trate.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

B) El personal que en el momento que le corresponda disfrutar sus vacaciones, se encuentre de baja por accidente laboral o maternidad, seguirá teniendo derecho al disfrute y remuneración de la totalidad de las vacaciones si estas bajas coinciden con el período de las mismas, debiendo disfrutar éstas dentro del año natural y previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, o en su defecto en la fecha que fije la empresa, notificándolo al menos un mes antes del comienzo de su disfrute.

C) Siempre y cuando las diferentes secciones y centros de trabajo de la empresa están debidamente atendidas, la empresa procurará que los trabajadores elijan a su mejor comodidad el período en que desean disfrutar sus vacaciones, siempre y cuando la preavisen con dos meses de antelación, a los efectos de adecuar las plantillas y, en su caso, proceder a las oportunas contrataciones de trabajadores para sustituciones en período de vacaciones.

D) Si por cualquier circunstancia algún trabajador estuviera interesado en disfrutar sus vacaciones en período diferente al establecido, éste lo pondrá en conocimiento de la empresa, y se adecuará a los turnos de vacaciones que ya están establecidos.

Artículo 23. *Permisos y licencias.*

1. El trabajador, preavisando con cuarenta y ocho horas y previa justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a retribución por alguno de los motivos y por el tiempo que en cada caso se expresa:

a) Un día por asistencia a la boda de padre, madre, hijos, hermanos, suegros, cuñados.

b) Tres días por nacimiento de un hijo, dentro del plazo de los ocho días siguientes al hecho causante.

c) Quince días naturales por licencia de matrimonio.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) El tiempo necesario para asistir el trabajador o acompañar a su hijo menor de edad a la consulta médica de especialistas, sean o no de la Seguridad Social, siempre y cuando coincidan el horario de la consulta con el de trabajo, y siempre con un máximo de dieciséis horas anuales; todo ello deberá ser oportunamente justificado.

f) Dos días consecutivos por fallecimiento de padres, cónyuges, hijos, hermanos.

g) Dos días consecutivos por enfermedad grave con hospitalización o intervención quirúrgica de cónyuge, padres e hijos, y previa justificación de permanencia en el centro.

h) Se concederán permisos por exámenes finales a todos los trabajadores que cursen estudios oficiales.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Cuando el sujeto causante, que genera el derecho a los permisos retribuidos aquí contemplados, resida fuera de la provincia donde en ese momento esté su centro de trabajo, el permiso será de cinco días.

2. En todo lo no expuesto en los apartados anteriores, previa solicitud del trabajador, la Dirección de la empresa determinará la concesión o denegación del permiso, retribuido o no, y en atención a las necesidades de la empresa.

Artículo 24. *Excedencias.*

1. Excedencia voluntaria: Tendrán derecho a excedencia los trabajadores fijos que lleven como mínimo un año de servicio en la empresa.

La solicitud deberá hacerse por escrito treinta días antes de la fecha del efecto, y tendrá la misma una duración no superior a los cinco años.

Al terminar la excedencia, el trabajador tendrá derecho a cubrir la primera vacante de su categoría que se produzca en la empresa, siempre y cuando lo solicite treinta días antes de finalizar la misma.

2. Excedencia por maternidad: De conformidad con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo menor de seis años, tanto sea por nacimiento como por adopción, y a contar desde la fecha de nacimiento o adopción.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia.

Durante el primer año a partir del inicio de la excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo; transcurrido este plazo, la excedencia por maternidad pasará a ser voluntaria y se regirá por las normas contempladas en el punto 1 de este artículo.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 25. *Salario base.*

Es la percepción económica en dinero por la prestación laboral de los servicios profesionales por cuenta ajena, en función de una clasificación profesional del trabajador.

El salario base por grupos se fija para este año 1999, en:

Grupo I: 131.070 pesetas/mes.
Grupo II: 101.709 pesetas/mes.
Grupo III: 88.954 pesetas/mes.
Grupo IV: 74.327 pesetas/mes.
Grupo V: 69.865 pesetas/mes.

Los trabajadores con cualquier modelo de contrato, que sea a tiempo parcial o discontinuo, percibirán el salario prorrateado según el tiempo trabajado.

Artículo 26. *Prolongación de jornada.*

Por lo especial de la actividad de la empresa y de conformidad con lo dispuesto en el punto 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece en este Convenio Colectivo o, en su caso, por futuros acuerdos entre la empresa y representantes de los trabajadores, la distribución irregular de jornada de trabajo a lo largo del año, de acuerdo con lo establecido en el punto 3 del mencionado artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Con el fin de conciliar la prohibición de que las horas extras no pueden sobrepasar las ochenta, en cómputo anual, los trabajadores que deban realizar funciones de finalización de tareas imprescindibles que no puedan ser interrumpidas, tales como viajes, descargas u otras auxiliares de la actividad principal que no admitan espera, fuera de su jornada laboral y que no sean consideradas como exceso de trabajo para prevenir o reparar siniestros, contempladas en el punto 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, compensarán estos períodos con el abono de la hora extra en cuantía igual a la del valor de la hora ordinaria o, en su caso, por acuerdo individual del trabajador con la Dirección de la empresa, con tiempos de descanso dentro de los cuatro meses siguientes.

Se cuantifica en:

a) Conductores-Mecánicos (largo recorrido): 28.894 pesetas/mes.
b) Conductores de distribución: 17.695 pesetas/mes.

Artículo 27. *Pagas extras.*

La empresa retribuirá a los trabajadores con tres pagas extraordinarias, denominadas de Julio, Navidad y Beneficios, que serán abonadas, las dos primeras los días 15 de julio y 20 de diciembre, respectivamente, y consistentes cada una de ellas en el abono de una cantidad igual al salario base más la antigüedad que con carácter «ad personam» tenga el trabajador. La de Beneficios se abonará el 31 de marzo del año siguiente y será de igual cuantía.

Los trabajadores con cualquier modelo de contrato, que sea a tiempo parcial o discontinuo, percibirán estas pagas extras prorrateadas según el tiempo trabajado.

Para el primer año de vigencia del presente Convenio, se incluirá en las pagas extras el 50 por 100 del plus de prolongación de jornada, y a partir del segundo año el 100 por 100 del mencionado plus.

Artículo 28. *Plus de TPC (plus de peligrosidad).*

Devengarán este complemento salarial aquellos conductores, que teniendo en vigor el correspondiente permiso de conducción de vehículos especiales de transportes de mercancías peligrosas, conduzcan vehículos de sus empresas que estén exclusiva y permanentemente dedicados a dicho transporte.

Dicho plus queda fijado en las siguientes cuantías:

a) Conductores-Mecánicos (largo recorrido): 11.170 pesetas/mes.
b) Conductores de distribución: 7.433 pesetas/mes.

Artículo 29. *Incentivos.*

Los incentivos al personal conductor se abonarán en función del trabajo realizado, referidos a viajes de ida y vuelta, estableciéndose los siguientes:

a) Conductores-Mecánicos (largo recorrido):

Huelva-Huelva: 1.079 pesetas/viaje.
Huelva-Sevilla: 2.186 pesetas/viaje.
Gas natural, Morón-Huelva: 4.121 pesetas/viaje.
Recorridos cortos: 2.186 pesetas/viaje.
Otros viajes no clasificados: 13,75 pesetas/kilómetro que el vehículo lleve carga.

b) Conductores de distribución: La empresa satisfará mensualmente una cantidad igual a 0,90 pesetas/kilogramo de carga distribuida. Esta cuantía se integrará, en cada centro de trabajo de los enumerados en el artículo 2 del presente Convenio, y será distribuida por partes iguales entre todos aquellos conductores que realicen este transporte, en sus respectivos centros.

c) Guardia de distribución: Cuando por turno rotativo cualquier conductor de distribución que por su trabajo le corresponda encontrarse de guardia en domingo o festivo, y siempre que tenga que efectuar algún suministro de gas, percibirá por estos servicios de guardia de distribución la cantidad de 5.000 pesetas al día.

Artículo 30. *Locomoción y dietas.*

En los casos en que los trabajadores salgan de sus residencias por causas de trabajo o servicio tendrán derecho al devengo de locomoción y dietas por desplazamientos. La cuantía de las mismas será la siguiente:

1. Dieta Huelva-Sevilla: 4.480 pesetas/día trabajado.
2. Media dieta Huelva-Sevilla: 2.240 pesetas/día trabajado.
3. Dieta nacional: 5.272 pesetas/día trabajado.
4. Dieta Portugal: 6.272 pesetas/día trabajado.
5. Festivo trabajado: 8.250 pesetas/día trabajado.
6. Dieta Navalmoral: 3.356 pesetas/día trabajado.

Se abonará la dieta Huelva-Sevilla cuando realice dentro de una misma jornada dos viajes completos entre Huelva y Sevilla; por dieta nacional, el viaje en que el conductor no pueda pernoctar en su domicilio; por media dieta Huelva-Sevilla, cuando se realice un solo viaje en una misma jornada; por festivo trabajado, aquel día que, siendo festivo en su centro

de trabajo de origen, el conductor se encuentre desplazado y prestando servicio; por la Navalmoral, cuando los trabajadores de distribución se encuentren desplazados en el almacén regulador de «Repsol Butano, Sociedad Anónima», situado en dicha población, y por la de Portugal, cuando el conductor efectúe el desplazamiento a dicho país.

La dieta de Navalmoral que se abonará excepcionalmente cuando los trabajadores que se dediquen a distribución estén desplazados a dicho centro de trabajo, para atender las necesidades de la campaña de tabaco, se abonará como si de una dieta nacional se tratara.

Artículo 31. *Retribuciones. Generalidades.*

Como contraprestación a sus servicios, el trabajador percibirá el salario establecido en el presente Convenio, que le será satisfecho por mensualidades vencidas y abonado el día 15 del mes siguiente a su devengo.

La empresa contratante queda facultada para hacer efectivo el pago de la retribución en moneda legal, cheque bancario, o cualquier otra modalidad de entidades de crédito, no computándose como jornada efectiva de trabajo el tiempo que, en su caso, se emplee para su cobro.

CAPÍTULO VII

Mejoras sociales y premios

Artículo 32. *Póliza de seguros.*

La empresa concertará con entidad aseguradora de su elección una póliza de accidentes a favor de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en virtud de la que se les garantice a ellos o a sus herederos, si no hubiesen designado beneficiarios, la percepción de una indemnización de:

Por muerte, en caso de accidente laboral: 2.264.013 pesetas.

Por incapacidad permanente total para la profesión habitual, en caso de accidente de trabajo: 3.974.494 pesetas.

Por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, en caso de accidente laboral: 3.974.494 pesetas.

Para gastos originados por traslado de cadáver, en caso de fallecimiento como consecuencia de accidente de trabajo: 528.700 pesetas.

Artículo 33. *Vestuario del personal.*

La empresa facilitará la adecuada ropa de trabajo adecuada a todo el personal laboral encuadrado en el presente Convenio, que preste servicios en puestos que impliquen un desgaste de prendas superior al normal, o que requieran especiales medidas de seguridad y protección, así como al personal que deba usar uniforme, una vez al año.

Igualmente, se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie.

Las prendas de trabajo, utensilios, herramientas o maquinaria de uso diario que tenga en su poder el trabajador a la fecha de la extinción del contrato de trabajo, en su caso, se retornarán a la empresa simultáneamente al cobro de la liquidación por finiquito.

Artículo 34. *Complementos por IT.*

En los casos de suspensión de la relación laboral por enfermedad común, accidente no laboral y accidente de trabajo, la empresa complementará la acción protectora de la Seguridad Social de la siguiente manera:

1. Accidente laboral: En caso de accidente laboral, la empresa completará desde el primer día el 100 por 100 de la base de cotización legal.
2. En los restantes casos de IT, regirá el punto anterior, pero el complemento se aplicará desde el día vigésimo primero de la incapacidad laboral transitoria.

Artículo 35. *Defunciones.*

En caso de fallecimiento de un trabajador que se encuentre de alta y prestando sus servicios laborales, la empresa abonará a sus herederos un mes de salario base más antigüedad, en concepto de ayuda por defunción.

CAPÍTULO VIII

Artículo 36. *Faltas y sanciones.*

Con el fin de aplicar una norma única, objetiva e igual para todos los trabajadores afectados por el presente, en materia de puntualidad, permanencia, disciplina y asistencia al trabajo, se establece, sin perjuicio del descuento automático de haberes por los días no trabajados o cualesquiera otras fracciones de tiempo inferiores a la expresada en este Convenio, las faltas laborales y la correlativas sanciones que serán sometidas para su calificación y graduación a lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 37. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al puesto de trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe el trabajador la imposibilidad de efectuarlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal, siempre que se produzcan quejas por parte de sus compañeros o público.
4. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debida.

Artículo 38. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin causa justificada.
2. Las discusiones en el puesto de trabajo que repercutan en la buena marcha del mismo.
3. Faltar al trabajo un día al mes sin que exista causa justificada, salvo que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La indisciplina en el trabajo o la desobediencia a sus superiores, incumpliendo las órdenes e instrucciones que le sean dadas por sus superiores, respecto de las obligaciones concretas del puesto de trabajo y que puedan acarrear un perjuicio grave.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasionara perjuicio grave a la empresa, la falta sería considerada como muy grave.
7. La negligencia maliciosa en el desempeño de su trabajo.
8. La incidencia de más de tres faltas leves, dentro de un mismo trimestre.

Artículo 39. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. Más de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin que exista causa justificada.
2. La embriaguez, aunque sea ocasional, durante el servicio.
3. Faltar tres días al trabajo durante un mes sin que exista causa justificada para ello.
4. La manifiesta negligencia en el puesto de trabajo cuando cause perjuicio grave a la empresa.
5. El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas por sus superiores.
6. El hurto y el robo, tanto al público como a los demás trabajadores o a la empresa, durante la prestación de su trabajo.
7. La simulación reiterada de enfermedad.
8. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, instalaciones, aparatos, enseres, edificios o departamentos de la empresa, siempre que se cometan negligentemente.
9. Tres faltas graves de limpieza y aseo personal.
10. Malos tratos de palabra u obra, y falta de respeto grave, con el público en general y de consideración con los compañeros de trabajo, superiores y subordinados.
11. Simular la presencia de otro compañero en el puesto de trabajo, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta u otro medio de control.
12. La reincidencia en faltas graves dentro de un trimestre.
13. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
14. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
15. El abuso de autoridad y la coacción sexual respecto de cuantas personas se relacionen con el desempeño de su trabajo.

16. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

17. Y en general, cualquier conducta constitutiva de delito doloso relacionado con el servicio o que causen daño a la empresa, sus instalaciones, maquinaria o al público en general.

Artículo 40. *Sanciones.*

Las sanciones que la empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, oída la representación de los trabajadores, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de uno a treinta días.
Traslado a otro centro de trabajo o departamento.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a tres meses.
Inhabilitación para el ascenso durante un período de hasta tres años.
Despido disciplinario.

Artículo 41. *Graduación de las sanciones.*

Para la aplicación de las sanciones previstas en el artículo anterior, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del infractor y repercusión del hecho en los trabajadores, en el público en general y en la propia empresa.

Artículo 42. *Prescripción de las faltas y sanciones.*

1. Las faltas leves prescribirán al mes.
2. Las faltas graves prescribirán a los tres meses.
3. Las faltas muy graves prescribirán a los seis meses.

El plazo de prescripción comenzará a contar desde que la falta se hubiera cometido, o desde el momento en que la empresa hubiera tenido conocimiento de la misma.

CAPÍTULO IX

Varios

Artículo 43. *Derechos sindicales de los trabajadores.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a que se salvaguarden los derechos sindicales que la normativa legal les concede y vendrán obligados a poner en conocimiento de la Dirección de la empresa por escrito los actos que suponen abuso de autoridad.

La empresa abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días y resolverá en el de diez, dando traslado de la resolución al interesado, para que éste proceda en la forma que a su derecho convenga, haciéndose público en el tablón de anuncios.

Artículo 44. *Comisión Paritaria.*

Se crea para la vigilancia, control y cumplimiento de lo acordado en este Convenio una Comisión supervisora, que estará compuesta por los negociadores que suscriben el presente o por las personas en que cada una de las partes deleguen, y que no podrá ser superior a tres miembros por cada una de las partes.

Las funciones específicas de esta Comisión serán:

1. Asesorar a las partes firmantes del presente Convenio, en la interpretación de las cláusulas del mismo.
2. Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
3. Conciliación en los «problemas» tanto colectivos como individuales que se planteen.
4. Arbitraje de las cuestiones que les sean sometidas por las partes.

Artículo 45. *Concurrencia de Convenios.*

Durante la vigencia del presente Convenio, éste no podrá verse afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto y conservará su vigencia hasta la finalización prevista.

Artículo 46. *Incrementos para el año 2000 y sucesivos.*

Al haberse pactado expresamente que la vigencia del presente Convenio finalizará el día 30 de junio del año 2002, expresamente se acuerda que todos los conceptos económicos de éste se incrementarán de la siguiente forma y manera:

Para el próximo período julio de 2000 a junio de 2001, sufrirán un aumento igual al del IPC referido a ese período más el 0,50 por 100.

Para el período julio de 2001 a junio de 2002, los conceptos económicos de igual manera sufrirán un incremento igual al IPC de ese período más el 0,50 por 100.

CAPÍTULO X

Salud laboral

Artículo 47. *Salud laboral.*

Todo trabajador de esta empresa tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene, asimismo, derecho el trabajador, en la persona de sus representantes sindicales, a participar en la política de prevención de accidentes y el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma, y concretamente tendrá derecho a:

1. Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo y las medidas preventivas para evitarlos.
2. Paralizar su trabajo si se considera expuesto a un riesgo grave y a no retornar al mismo hasta que éste haya sido eliminado.
3. A una vigilancia de su salud, dirigida a detectar precozmente posibles daños ocasionados por los riesgos a que esté expuesto.
4. El trabajador estará obligado en uso de sus derechos a seguir las enseñanzas y a realizar las prácticas que le sean impartidas por la empresa, en aplicación de una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.

Por su parte, la empresa está obligada a:

1. Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo.
2. Facilitar la participación de los trabajadores en la política de seguridad e higiene garantizando una formación adecuada y práctica, tanto a los trabajadores de nuevo acceso como a los que cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros.

Cláusula adicional primera.

Todos los acuerdos de este Convenio a los que las partes deliberantes conceden plena validez y fuerza de ley, han sido acordados por libre manifestación de voluntad de los firmantes, siendo los mismos su exacto reflejo.

Cláusula adicional segunda.

En lo no previsto en el texto del presente Convenio se estará a lo dispuesto, como norma de Derecho supletorio, en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

Cláusula adicional tercera.

Las partes negociadoras tras llegar a la elaboración y aprobación de este Convenio acuerdan, para el buen fin del mismo, respetar lo pactado, la demás legislación laboral vigente y mantener las buenas relaciones por las dos partes.

Cláusula adicional cuarta.

Para resolver los conflictos que puedan surgir entre las partes negociadoras y tras reunión de la Comisión Paritaria, si no existiese acuerdo en la misma, ésta podrá nombrar, de mutuo acuerdo, uno o varios mediadores que, tras estudiar la cuestión objeto de su mediación, formulen el correspondiente dictamen.

La negativa de las partes a aceptar la propuesta presentada por la mediación, habrá de ser razonada y por escrito, del que se enviarán copias a las otras partes a los efectos que se estimen pertinentes.

Las propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

Cláusula adicional quinta.

Al personal fijo y que viene prestando sus servicios laborales en esta empresa con anterioridad al año 1980, y afectado por este Convenio, que son Antonio Beltrán Romero, Serafín Carro Rodríguez, Bernardino Domínguez Rujo, Cristóbal García Urbano, Diego Mantero Ramos, Juan Mantero Ramos, Juan Salas Valenciano y Antonio Ruiz Fernández, por esta sola vez, se les actualizará el concepto de antigüedad que viene percibiendo de acuerdo con el salario base que resulta del presente Convenio, aplicándole al mismo el porcentaje que corresponda.

Para el resto del personal afectado por el presente, operará la escala de incrementos por año de servicio reflejada en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte suscrito por las centrales sindicales y la patronal del transporte en octubre de 1997, es decir, a los cinco años de permanencia en la empresa el 5 por 100; a los diez años, el 10 por 100; a los quince años, el 15 por 100, y a los veinte años de permanencia, el 20 por 100, como tope máximo; todo ello, salvo que otro acuerdo de carácter nacional modifique en uno u otro sentido estos porcentajes.

Cláusula final.

Los efectos económicos del presente Convenio, sea cual sea la fecha de su publicación, o aunque ésta no se produzca, tendrán efecto desde el 1 de julio del presente año 1999; el abono de los atrasos se realizará, como máximo, en la nómina siguiente a la de los tres meses de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o los tres meses de su firma.

Y en prueba de conformidad con todo lo aquí expuesto, firman el contenido del presente Convenio Colectivo de empresa y a todos los efectos y en Huelva a 19 de febrero de 1997.

8773 *ORDEN de 25 de abril de 2000 por la que se clasifica y registra la Fundación Aequitas.*

Por Orden se clasifica y registra la Fundación Aequitas:

Vista la escritura de constitución de la Fundación Aequitas, instituida en Madrid.

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Madrid, don Alfonso Madridejos Fernández, el 15 de octubre de 1999, con el número 3.807 de su protocolo y subsanada mediante otra otorgada ante el mismo Notario de Madrid, el 30 de marzo de 2000, con el número 1.213 de su protocolo, por el Consejo General del Notariado.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de 5.000.000 de pesetas, cantidad que ha sido aportada por la fundadora y depositada en una entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente y Patrón Nato: El Presidente del Consejo General del Notariado, actualmente don Juan Bolas Alfonso.

Vicepresidente y Patrón Nato: El Vicepresidente del Consejo General del Notariado, actualmente don José Félix Belloch Julbe.

Secretario y Patrón Nato: El Secretario del Consejo General del Notariado, actualmente don José Marcos Picón Martín.

Vocales electivos: Doña Cristina Alberdi Alonso, don Miguel Ángel Cabra de Luna, don Rafael Leña Fernández, don Juan José López Burniol, don Vicente Martínez-Pujalte López, don Juan Reig Martín, doña Margarita Retuerto Buades y don Benigno Varela Autrán.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 4.º de los Estatutos, radica en el paseo del General Martínez Campos, número 46, planta sexta, de Madrid.

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el párrafo primero del artículo 5.º de los Estatutos, en la forma siguiente:

«La Fundación Aequitas tiene como fin esencial la prestación de ayuda y colaboración para potenciar el desarrollo y efectividad de los derechos de las personas que, sea por razones de edad o de enfermedad física o psíquica sea por pertenecer a determinados colectivos socialmente menos favorecidos, están necesitadas de una especial protección.»

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constando expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando dicho órgano de gobierno obligado a la rendición de cuentas y presentación de presupuestos al Protectorado.

Vistos la Constitución Española; la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; los Reales Decretos 316/1996, de 23 de febrero; 384/1996, de 1 de marzo; 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1888/1996, de 2 de agosto, y 140/1997, de 31 de enero.

Fundamentos de Derecho

Primero.—La Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es competente para ejercer el protectorado del Gobierno sobre las Fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 30/1994, 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General, en relación, con el Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, de reestructuración de departamentos ministeriales (artículo 6) con el Real Decreto 839/1996, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica básica, entre otros, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 6), y con el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, modificado por el Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículos 10 y 11).

La Orden de 21 de mayo de 1996, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales («Boletín Oficial del Estado» del día 27), corregida por la Orden de 25 de junio de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del día 27), dispone la delegación del ejercicio de las competencias, relativos al Protectorado sobre las Fundaciones de asistencia social, en la Secretaría General de Asuntos Sociales.

Por último, el Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado mediante el Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero, atribuye al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Asuntos Sociales, según lo dispuesto en el mismo), el ejercicio del protectorado de las Fundaciones cuyos fines se vinculen más directamente con las atribuciones conferidas a los mismos.

Segundo.—El Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero («Boletín Oficial del Estado» número 57), en desarrollo del título I y disposiciones concordantes de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General, en su artículo 22.3, establece que son funciones del Protectorado, entre otras, el asegurar la legalidad en la constitución de la Fundación y elaborar el informe previo a la inscripción de la misma en el Registro de Fundaciones, en relación a los fines y suficiencia de la dotación.

Tercero.—La documentación aportada reúne los requisitos exigidos en los artículos 8.º, 9.º y 10 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre.

Cuarto.—El Reglamento del Registro de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo («Boletín Oficial del Estado» número 77), en desarrollo de los artículos 36 y 37 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, en su artículo 3, establece que se inscribirán en el Registro, entre otros actos, la constitución de la Fundación y el nombramiento, revocación, sustitución, suspensión y cese, por cualquier causa, de los miembros del Patronato y otros órganos creados por los Estatutos. Asimismo, la disposición transitoria única del citado Real Decreto 384/1996, establece que, en tanto no entre en funcionamiento el Registro de Fundaciones de Competencia Estatal, subsistirán los Registros actualmente existentes.

Quinto.—La Fundación persigue fines de interés general de asistencia social, conforme al artículo 2.º de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre.