

21026 *CORRECCIÓN de erratas del Real Decreto 1715/2000, de 6 de octubre, por el que se declara bien de interés cultural, con categoría de monumento, el puente nuevo sobre el río Mijares, conocido como «Pont Nou», entre los términos municipales de Almazora y Villareal (Castellón).*

Advertida errata en el texto del Real Decreto 1715/2000, de 6 de octubre, por el que se declara bien de interés cultural, con categoría de monumento, el puente nuevo sobre el río Mijares, conocido como «Pont Nou», entre los términos municipales de Almazora y Villareal (Castellón), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 253, de 21 de octubre de 2000, se procede a efectuar la oportuna modificación:

En la página 36335, primera columna, artículo 1, línea segunda, donde dice: «... nueve...», debe decir: «... nuevo...».

21027 *RESOLUCIÓN de 13 de noviembre de 2000, de la Secretaría General Técnica, por la que se emplaza a los interesados en el procedimiento abreviado número 357/2000, interpuesto ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 4.*

Ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 4, don Alberto Rubio Arribas ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo, número de procedimiento abreviado 357/2000, contra Resolución de 6 de junio de 2000, por la que se resuelve declarar en situación de destino provisional al recurrente.

En consecuencia, esta Secretaría General Técnica ha resuelto emplazar a los interesados en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de 10 de julio de 1998, para que puedan comparecer ante el referido Juzgado en el plazo de nueve días.

Madrid, 13 de noviembre de 2000.—El Secretario general técnico, José Luis Cádiz Deleito.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

21028 *RESOLUCIÓN de 7 de noviembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XVII Convenio Colectivo de la empresa «Electrolux Home Products España, Sociedad Anónima»-Centros Comerciales (antes «Electrolux Electrodomésticos España, Sociedad Anónima»).*

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de la empresa «Electrolux Home Products España, Sociedad Anónima»-Centros Comerciales (antes «Electrolux Electrodomésticos España, Sociedad Anónima») (código de Convenio número 9007692), que fue suscrito con fecha 11 de julio de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el Comité Intercentros 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 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, 7 de noviembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XVII CONVENIO COLECTIVO CENTROS COMERCIALES DE «ELECTROLUX HOME PRODUCTS ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA» AÑO 2000

(Antes «Electrolux Electrodomésticos España, Sociedad Anónima»)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo preliminar. *Determinación de las Partes.*

El presente Convenio ha sido suscrito por los representantes de la Dirección de la empresa y la Representación de los trabajadores designados por el Comité Intercentros de los centros de trabajo pertenecientes a centros comerciales y almacenes de logística situados, en estos momentos, en Alcalá de Henares (Madrid) y Fuenmayor (La Rioja).

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a los centros de trabajo comerciales y de almacén de «Electrolux Home Products España, Sociedad Anónima», que se hallen en el ámbito nacional y almacenes de logística situados en Alcalá de Henares (Madrid) y en Fuenmayor (La Rioja) y aquellos que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio será de aplicación a todo el personal de Electrolux Home Products España, Sociedad Anónima» de los centros de trabajo antes citados (artículo 1), con exclusión del alto personal y directivo a que hace referencia la legislación vigente, y responsables de cada centro comercial.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio será desde la fecha de su firma al 31 de diciembre de 2001, salvo los efectos económicos que se desprendan del mismo, que tendrán efectos retroactivos desde el 1.º de enero de 2000 para los incrementos salariales para este año, y 1.º de enero de 2001 para los incrementos para ese año.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, de no mediar denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes, dicha denuncia tendrá que ser formulada por escrito con un mes de antelación a la fecha de expiración del mismo o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia habrá de ser notificada a la otra parte y a la Autoridad Laboral competente.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las mejores condiciones devenidas de normas laborales establecidas legal o reglamentariamente, tanto presentes como futuras que sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas del presente convenio, por tanto, tendrán el carácter de compensables y/o absorbible.

Artículo 6. *Garantía «Ad personam».*

Se respetarán las situaciones salariales personales que sean, en su conjunto, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam».

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que por decisión judicial o administrativa se modificase, derogase o no aprobase, algunos de los aspectos contemplados por el presente convenio, este quedará nulo y sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo ambas partes volver a negociar su contenido.

Artículo 8. *Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación.*

Se crea una Comisión Paritaria, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos administrativos y jurisdiccionales, que interprete la aplicación de las disposiciones del presente Convenio.

Dicha Comisión estará integrada por dos representantes designados por la Dirección de la empresa y otros dos por la Representación de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores deberán ser miembros del Comité Intercentros.

En caso de que se ponga de manifiesto alguna cuestión relacionada con la interpretación de este Convenio, la persona interesada en su aclaración someterá la cuestión a la Comisión Paritaria, debiendo hacerlo por escrito, con especificación clara del tema que se somete a dicha comisión. En estos casos la Comisión lo analizará en el plazo máximo de ocho días hábiles a partir de la fecha de presentación del escrito antes aludido y del resultado del análisis se levantará acta escrita en la que conste la decisión adoptada.

Artículo 9. *Comité Intercentros.*

Se mantendrá el Comité Intercentros nombrado por y entre los Delegados de Personal. Este Comité quedará constituido en el acto de la firma del presente Convenio y estará formado por hasta siete miembros. Sus funciones serán las propias de los Comités de Empresa.

Durante 2000 y 2001, podrán reunirse en ocho ocasiones cada año, con duración máxima de dos días por reunión, informando a la Dirección de empresa, con una antelación de cuarenta y ocho horas, del lugar de la reunión y temas a tratar.

No computarán como horas sindicales aquellas dedicadas como consecuencia de las reuniones mencionadas, ni aquellas en que la reunión sea convocada por la Dirección.

Los gastos de desplazamiento y estancia de los miembros del Comité en el ejercicio de cuanto se define en éste artículo serán por cuenta de la empresa, y de acuerdo con la normativa interna.

El Presidente y Secretario del Comité Intercentros tendrá treinta horas de función sindical, independientemente de las empleadas en las reuniones con los restantes miembros, y veinte horas los demás miembros del Comité.

Se podrán acumular mensualmente las horas sindicales de los miembros del Comité Intercentros, así como las de los Delegados de Personal de cada centro en uno o varios de ellos.

En el mes de diciembre se reunirán los Delegados de Personal, para nombrar al Comité Intercentros. Todos los gastos ocasionados por motivo de ésta reunión, que tendrá lugar en Madrid con una duración de un día, serán por cuenta de la empresa.

Los gastos del Comité Intercentros, referentes a sellos, fotocopias, folios, en el ejercicio de su función, serán a cargo de la empresa.

Comisión de Seguridad e Higiene: Se crea un Comité de Seguridad e Higiene integrado por dos miembros designados por el Comité Intercentros y dos miembros designados por la Dirección de la empresa, pudiéndose reunir a solicitud de cualquiera de las partes para abordar los problemas de dicho Comité.

Artículo 10. *Publicación y publicidad.*

Una vez firmado por ambas partes y aprobado por la autoridad laboral, se editará el texto íntegro del Convenio y será entregado un ejemplar del mismo a cada uno de los afectados, en un plazo no superior a treinta días.

En el caso de nuevos ingresos será entregado un ejemplar en el plazo de quince días desde su ingreso.

CAPÍTULO II

Principios de organización

Artículo 11. *Disposición derogatoria.*

El presente Convenio Colectivo deja sin efecto cualquier otro de fecha anterior aplicable a los trabajadores afectos a este Convenio, así como cualquier acuerdo o convención no recogido en él.

Artículo 12. *Norma general.*

La facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo con sujeción a la legislación vigente corresponde a la Dirección de la empresa.

Artículo 13. *Sistemas de primas e incentivos.*

La Comisión de Trabajo compuesta, como máximo, por cinco personas (tres que serán nombrados por el Comité y dos que serán nombrados por la Dirección), será la encargada de analizar los planes de incentivos establecidos para los Asistentes Comerciales de las redes de venta de «Electrolux Home Products España, Sociedad Anónima».

Artículo 14. *Jornada laboral.*

El número de horas de trabajo durante la vigencia de este Convenio, para todo el personal al que afecte el presente Convenio, será de mil setecientos cuarenta y cinco horas anuales.

Calendario laboral:

En cada uno de los centros de trabajo, conjuntamente los Representantes de los trabajadores con el Representante de la empresa de cada centro, confeccionará en el mes de diciembre el calendario laboral en sus diversas modalidades que, teniendo en cuenta las circunstancias de cada centro de trabajo, permitan un adecuada prestación del servicio.

Este calendario laboral regirá hasta la firma del Convenio correspondiente a ese año, en que se ajustará el calendario en función de la jornada anual pactada.

Durante los meses de noviembre de cada año, en reunión conjunta de la Dirección de la empresa, Responsables de cada centro y el Comité Intercentros, fijarán las directrices generales para la confección en cada centro de trabajo del calendario laboral.

Artículo 15. *Vacaciones.*

La duración de las vacaciones será de veinticuatro días laborables (sábados excluidos).

Se disfrutarán en época estival (21 de junio al 21 de septiembre). Cuando, por necesidades de la organización de la empresa, no pudieran disfrutarse dentro de éste período, los afectados tendrán al menos derecho a disfrutar diecisiete días laborables en estas fechas y el resto en las fechas que se fije entre el productor afectado y la Dirección, gratificándoles con un día más de vacaciones. La empresa concederá dos días de vacaciones a aquellos productores que acuerden con la Dirección disfrutar las vacaciones íntegramente fuera de la época estival.

En los meses de enero y febrero, se negociarán en cada centro los turnos de vacaciones.

Para el personal perteneciente al almacén de logística de Alcalá de Henares la duración de las vacaciones será de treinta días naturales. El resto del contenido de este artículo les será íntegramente de aplicación.

IT vacaciones: Los trabajadores que se encuentren de baja por IT durante el período de vacaciones tendrá derecho al disfrute de las mismas en los siguientes casos:

Accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Accidente no laboral o intervención quirúrgica con internamiento mínimo de tres días, presentando justificante.

Enfermedad común siempre que se encuentre de baja como mínimo desde treinta días antes del disfrute de las vacaciones.

Si durante el disfrute de vacaciones se produce una baja por enfermedad común, cuando sea necesario la hospitalización con al menos tres días de internamiento, se tendrán derecho al disfrute de los días de baja.

Maternidad.

En todos los casos se pondrá de acuerdo la empresa y el trabajador para fijar las fechas para el disfrute de las vacaciones. En caso de no llegar acuerdo, intervendrá la Comisión de Vigilancia e Interpretación de Convenio.

Criterios de elección de fecha. A estudiar conjuntamente.

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

Como norma general se deberán realizar el menor número de horas extraordinarias.

Si por necesidades organizativas se requiere realizar horas extraordinarias, el trabajador acuerda y se compromete a realizar por persona un número determinado de horas extras, siempre y cuando estas cantidades no superen el tope establecido legalmente.

El pago de las horas extraordinarias se efectuará en primer lugar por una compensación de tiempo de descanso cifrada en una hora veinte minutos por cada hora extraordinaria, y si esto no fuera posible por necesidades del trabajo se efectuará una compensación económica cifrada en 120

por 100 del valor hora profesional, salvo cuando las horas extraordinarias se realicen en días no laborables según calendario laboral en cuyo caso se compensaran económicamente en un 150 por 100 del valor hora profesional.

Para el personal del almacén de logística de Alcalá de Henares como consecuencia de su traslado desde el centro fabril de Alcalá de Henares las horas extraordinarias se compensarán al 175 por 100 del valor hora profesional.

Artículo 17. *Movilidad funcional.*

Para la movilidad funcional se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 18. *Permisos retribuidos.*

El trabajador avisando con la posible antelación y justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos, y durante el tiempo que a continuación se expone:

Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

Dos días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge.

Dos días naturales en caso de fallecimiento de padres, nietos, abuelos o hermanos de trabajador o su cónyuge.

Un día natural en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos hasta primer grado, del trabajador o su cónyuge.

Dos días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de su cónyuge, hijos, padres, hermanos nietos o abuelos del trabajador o de su cónyuge.

Tres días laborables por alumbramiento de esposa.

Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.

Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge.

En los casos de maternidad, se estará a la legislación vigente.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.

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

En los casos de fallecimiento, enfermedad grave o alumbramiento de esposa, según las circunstancias de distancia o de las especialidades de la causas producidas, podrán prorrogarse hasta un máximo de cinco días naturales.

Artículo 19. *Formación.*

La empresa elaborará los planes de formación con cursos teóricos-prácticos para el personal afectado por el presente Convenio. Dicha formación tendrá como objetivo el que todo el personal pueda desarrollar su trabajo lo más eficazmente posible.

En diciembre de cada año la Dirección informará al Comité de Empresa del proyecto del Plan de Formación del año siguiente, recogiendo, para su estudio, aquellas iniciativas que redunden en la mejora del mismo.

El Plan de Formación, plasmará las distintas acciones formativas, los colectivos implicados, los objetivos a cubrir mediante la formación, así como el esfuerzo inversor a realizar. El plan definitivo será presentado al Comité de Empresa para su conocimiento y firma, con los días de antelación necesarios en orden a ser presentado a los Organismo correspondientes para la consecución de las posibles vías de subvención.

Una vez aprobado dicho plan y con antelación a la ejecución de cada uno de los cursos, el Comité de Empresa recibirá información detallada del mismo.

Artículo 20. *Período de prueba.*

El período de prueba será con carácter general de seis meses, excepto para la categoría de administrativos y subalternos que serán de tres meses, siempre que no implique mando en cuyo caso será de seis meses.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba salvo que esta sea de una duración superior a veinte días.

Artículo 21. *Excedencias.*

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

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 22. *Principios generales.*

Todo el personal de la empresa afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos siguientes:

- I. Personal técnico titulado.
- II. Personal mercantil no titulado.
- III. Personal administrativo.
- IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.
- V. Personal subalterno.

La clasificación del personal que se establece, es meramente enunciativa, no teniendo por que estar cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

Los nuevos puestos de trabajo, que pudieran crearse y que no se encuentren definidos especialmente, se podrán asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas.

La clasificación profesional, tendente a obtener la máxima flexibilidad dentro del más perfecto acoplamiento, se basa en el siguiente principio:

Equiparación de conocimientos profesionales a titulación. A efectos de ocupación de puestos de trabajo, se consideran equiparados a los trabajadores que ostenten títulos acreditativos de su preparación, aquellos otros que, sin poseer dichos títulos demuestren tener los conocimientos profesionales que les capaciten para realizar idénticas funciones.

Artículo 23. *Trabajos de superior categoría.*

En caso de necesidad la Dirección de la empresa puede destinar a los trabajadores a realizar trabajos de nivel superior, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencias, en que la situación puede prolongarse mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado.

El salario y complementos serán los del nuevo puesto de trabajo.

Artículo 24. *Cobertura de puestos de trabajo de nueva creación y/o vacantes.*

Cuando se produzca la necesidad empresarial de cubrir puestos de nueva creación o vacantes producidas en la organización, la Dirección de la empresa informará a la Comisión Paritaria de dicha necesidad en los siguientes términos:

Perfil del puesto.

Nivel retributivo y categoría laboral.

Plazo previsto de cobertura de puesto.

Con el fin de facilitar la promoción interna, se publicitarán dichos datos mediante comunicación dirigida a todos los centros de trabajo antes de que se inicie al proceso de selección establecido en la empresa.

Este artículo no es aplicable a reestructuraciones internas que no generen incremento de plantilla de la empresa, así como a puestos que impliquen mando o jefatura.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 25. *Estructura salarial.*

El total de las percepciones económicas que corresponde percibir a los trabajadores sujetos a este Convenio se articula en la estructura salarial integrada por los conceptos salariales: Sueldo base Convenio y complementos. Y de acuerdo con el siguiente desglose:

a) Sueldo base convenio: Se considera sueldo base convenio el establecido para cada categoría o nivel, fijado según la tabla salarial que figuran en el anexo correspondiente.

b) Complementos personales: Son complementos salariales las cantidades que en su caso deban adicionarse al sueldo base.

Los complementos salariales se dividen en:

b.1) Antigüedad: Se considera complemento de antigüedad el establecido para cada categoría o nivel abonándose por cuatrienios en la cuantía fija según la tabla salarial que figura en el anexo correspondiente.

Los cuatrienios empezarán a devengarse a partir del mes siguiente en el que se cumpla el período cuatrienal.

Todos los ingresos que se hayan producido y o produzcan a partir del día 24 de junio de 1994 no devengarán compensación alguna por el concepto de antigüedad.

b.2) Mérito personal: Es la cantidad que cada trabajador tiene a título individual y que podrá ser absorbida en los casos de ascenso o promoción salvo las cantidades acordadas con el Comité de Empresa respecto a las personas consideradas en su momento y de cuya relación e importes se le hizo entrega al Comité.

c) Vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias de 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 15 de diciembre.

En estas fechas todo el personal a quien afecta el presente Convenio, percibirán una mensualidad completa de su salario base, que figure en las tablas salariales, más complementos personales, o la parte proporcional que corresponda para el personal de nuevo ingreso.

El devengo de las pagas extraordinarias será el siguiente:

Paga extraordinaria de 30 de marzo: Desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Paga extraordinaria de 30 de junio: Desde el día 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.

Paga extraordinaria de 30 de septiembre: Desde el día 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año en curso.

Paga extraordinaria de 15 de diciembre: Desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Al personal perteneciente al almacén de logística de Alcalá de Henares se le mantiene el criterio de dos pagas extraordinarias a cobrar el 30 de junio y el 15 de diciembre.

d) De puesto de trabajo: Estos complementos tienen índole funcional y en ningún caso carácter consolidable. Siendo abonados solamente cuando se realicen las funciones para las que cada complemento esté asignado.

El personal perteneciente al Almacén de Logística de Alcalá de Henares, que tenga establecido sistema de turnos de trabajo percibirán, por este concepto, los siguientes importes:

Personal a tres turnos: 987 pesetas por día trabajado en el período 1 de noviembre a 28 de febrero.

Personal a turno de tarde: 987 pesetas por día trabajado en el período 15 de junio a 15 de septiembre.

Personal turno mañana y turno normal: 493,50 pesetas por día trabajado en el período 15 de junio a 15 de septiembre.

e) De calidad y cantidad: Incentivos y primas comerciales: Es la cantidad variable que los asistentes comerciales de las redes de venta perciben en función de la consecución de los objetivos comerciales establecidos (artículo 13).

Artículo 26. *Incremento salarial.*

La tabla salarial al 31 de diciembre de 1999 se incrementa con el resultado de aplicar un incremento del 0,5 por 100 sobre las tablas salariales al 31 de diciembre de 1998 configurando la nueva tabla salarial al 31 de diciembre de 1999, este incremento afectará a todos los conceptos salariales. Los atrasos correspondientes a este incremento se actualizarán en la primera nómina que técnicamente sea posible.

Sobre la tabla salarial al 31 de diciembre de 1999 se incrementa el 2 por 100 correspondiente al IPC previsto, configurando la nueva tabla de aplicación. Este incremento afectará a todos los conceptos salariales. Se establece una cláusula de revisión para adaptar los salarios al IPC Real del año 2000, incrementando además un 0,4 por 100 a este IPC Real, configurando la nueva tabla salarial del 2000.

Para el año 2001 se acuerda un incremento salarial correspondiente al IPC real para este año. No obstante lo anterior, se abonará, como adelante, el IPC previsto, actualizándose las tablas salariales del 31 de diciembre de 2000 y afectando a todos los conceptos salariales.

Una vez conocido el IPC real se actualizarán de nuevo todos los conceptos salariales con efectos de 1 de enero de 2001.

CAPÍTULO V

Dietas, kilometraje y plus distancia

Artículo 27. *Dietas.*

Se incluyen, como anexo III, las dietas que se devengarán durante la vigencia del presente Convenio.

La Dirección de la empresa estudiará durante la vigencia del presente Convenio, un sistema que permita adecuar la compensación de gastos, por este concepto, a la normativa establecida en el actual Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Artículo 28. *Kilometraje.*

Como anexo III, se incluyen las cantidades que por éste concepto se devengarán cuando cualquiera de los miembros de «Electrolux Home Products España, Sociedad Anónima», a que afecte el presente Convenio, utilicen, previamente autorizados, el automóvil propio para asuntos de la empresa. Los gastos de peaje y aparcamientos serán abonados por la empresa.

Artículo 29. *Plus distancia*

A los trabajadores perteneciente al almacén de Logística en Alcalá de Henares que tienen reconocido su domicilio en Santorcaz (Madrid) y Los Santos de la Humosa (Madrid) se les abonará la cantidad de 185 pesetas y 271 pesetas, respectivamente, por día de trabajo.

Igualmente al personal adscrito a este centro de trabajo que viniera percibiendo el importe correspondiente por «plus transporte», desde ahora «plus distancia», se le abonará la cantidad de 6.880 pesetas por once meses al año. Este importe será actualizado con los incrementos que se produzcan en el precio del transporte público correspondiente.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 30. *Prestación por enfermedad o accidente de trabajo.*

La empresa abonará hasta completar el 100 por 100 de la retribución desde el primer día, siendo necesario la presentación de documento médico que acredite tal situación.

Artículo 31. *Ayuda a disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.*

Se establece para aquellos trabajadores que tengan a su cargo al cónyuge y/o algún hijo disminuido físico, psíquico o sensorial, reconocido por la Seguridad Social, y que no tenga rentas superiores al Salario Mínimo Interprofesional, una ayuda económica de 6.879 pesetas/mes.

Artículo 32. *Seguro colectivo de vida.*

Se establecen los siguientes capitales en el seguro colectivo de vida, siendo el costo de la póliza de dicho seguro a cargo de la empresa:

Por muerte: 3.500.000.

Por incapacidad permanente total: 3.500.000.

Por muerte en accidente: 7.000.000.

Por muerte en accidente de circulación: 10.500.000.

Estos capitales asegurados serán abonados por la Compañía aseguradora al causar el trabajador baja en la empresa y una vez haya cumplido los requisitos legales establecidos por la Compañía aseguradora.

Artículo 33. *Adquisición de aparatos comercializados por «Electrolux Home Products España, Sociedad Anónima».*

Los precios de venta de aparatos y transporte para el personal de «Electrolux Home Products España, Sociedad Anónima», serán fijados por la Dirección de la empresa.

El Impuesto de Valor Añadido (IVA), será a cargo del comprador y se encontrará incluido en los precios fijados.

Condiciones de Pago: Once mensualidades.

Período de adquisición: Tres años.

Se podrán adquirir aparatos para segunda vivienda, cuando se pueda acreditar esta circunstancia, en las condiciones establecidas en los apartados anteriores.

Artículo 34. *Ropa de trabajo.*

Cada trabajador, cuando su trabajo lo requiera, dispondrá de la ropa y el calzado adecuado para invierno y verano.

El número de prendas así como sus características, serán definidos por los Delegados de Personal y los responsables de cada centro de trabajo.

Artículo 35. *Retirada del carné de conducir.*

Al personal que para el cumplimiento de su trabajo le fuera necesario la utilización del carnet de conducir y éste le fuera retirado por la autoridad, dentro de las horas de trabajo (salvo en caso de embriaguez que haya provocado accidente), se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Se le conservará el puesto de trabajo durante un año.
- Se le adaptará a un nuevo puesto de trabajo, conservando su categoría y salario.

CAPÍTULO VII

Actividad sindical en la empresa. Derechos sindicales

Artículo 36. *Derechos de sindicación Comité de Empresa.*

1.º Competencias y garantías:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa, un tablón de anuncios que deberá situarse dentro de la empresa y en un lugar donde garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo para todos los trabajadores.

b) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Dirección de la empresa descontará en la nómina mensual 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 expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de cuenta corriente, o libreta de la entidad bancaria a la que se deba transferir dicha cantidad. La empresa ejecutará la citada detracción, siempre y cuando se cumplan los requisitos precedentes.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical.

Independientemente de lo anterior, el Comité de Empresa tendrá las competencias y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 37. *Definición de las faltas.*

Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Artículo 38. *Graduación de las faltas.*

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa que teniendo en cuenta, su importancia, trascendencia o malicia, establecerá su graduación en leves, graves o muy graves.

Artículo 39. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Falta de aseo o limpieza personal.
- No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Sanciones a las faltas leves. Las faltas leves serán sancionadas:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Artículo 40. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en el acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

j) La reiteración o reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Sanciones a las faltas graves. Las faltas graves serán sancionadas:

- Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Artículo 41. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos al mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

d) Los delitos de robo, estafa, o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otro delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También

se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

g) La embriaguez durante el trabajo.

h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

i) Revelar sin autorización a personas u Organizaciones ajenas a la empresa datos de reserva obligatoria

j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

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

l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo 40.

q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Sanciones a las faltas muy graves. Las faltas muy graves serán sancionadas:

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
- 2) Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- 3) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
- 4) Despido.

Artículo 42. Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán:

Faltas leves: A los diez días.

Faltas graves: A los veinte días.

Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 43. Abuso de autoridad.

La empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un proceso legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, para que éste trámite la queja ante la Dirección de la empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado, éste o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

ANEXO I

Retribuciones mínimas con efectos 31 de diciembre de 1999 (pesetas/brutas)

Categorías y/o niveles	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes x 16	Año	Mes x 16	Año
Supervisor ventas	202.521	3.240.444	7.038	112.608
(1)	189.183	3.026.928	6.846	109.536
Jefe administrativo, zona. (2)	175.323	2.805.168	6.846	109.536
(3)	161.487	2.583.792	6.846	109.536
Jefe Sección Servicio	189.198	3.027.168	6.774	108.384
Asistente Comercial	144.879	2.318.064	4.266	68.256
Promotor de Ventas	110.439	1.767.024	—	—
Administrativos:				
Nivel 1	114.231	1.827.696	3.423	54.768
Nivel 2	126.618	2.025.888	3.765	60.240

Categorías y/o niveles	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes x 16	Año	Mes x 16	Año
Nivel 3	135.498	2.167.968	3.948	63.168
Nivel 4	143.559	2.296.944	4.173	66.768
Nivel 5	150.993	2.415.888	4.401	70.416
	Mes x 14		Mes x 14	
Personal Almacén de Logística:				
Jefe Almacén	277.473	3.884.622	14.031	196.434
Encargado Principal	216.222	3.027.108	8.187	114.618
Encargado	181.764	2.544.696	8.187	114.618
Auxiliar de Encargado	146.106	2.045.484	5.751	80.514
(A)	172.569	2.415.966	5.034	70.476
Almacenero	154.854	2.167.956	4.512	63.168
(B)	146.043	2.044.602	4.305	60.270
(C)	138.405	1.937.670	5.415	75.810
Carretillero	138.405	1.937.670	5.415	75.810
M. Especializado	136.227	1.907.178	5.151	72.114
(C)	130.548	1.827.672	3.912	54.768
(D)	130.548	1.827.672	3.912	54.768
Mozo	95.364	1.335.096	—	—
Administrativos:				
Nivel 1	130.548	1.827.672	3.912	54.768
Nivel 2	144.705	2.025.870	4.305	60.270
Nivel 3	154.854	2.167.956	4.512	63.168
Nivel 4	164.073	2.297.022	4.773	66.822
Nivel 5	172.569	2.415.966	5.034	70.476
Nivel 6	182.919	2.560.866	5.292	74.088
Nivel 7	216.222	3.027.108	7.821	109.494

El personal con categorías y/o nivel no contemplada en tabla la mantendrá «ad personam», así como su estructura salarial, hasta tanto sea aplicada la valoración de puestos de trabajo.

ANEXO II

Retribuciones mínimas con efectos 1 de enero de 2000 (pesetas/brutas)

Categorías y/o niveles	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes x 16	Año	Mes x 16	Año
Supervisor ventas	206.574	3.305.184	7.179	114.864
(1)	192.969	3.087.504	6.984	111.744
Jefe administrativo, zona. (2)	178.830	2.861.280	6.984	111.744
(3)	164.718	2.635.488	6.984	111.744
Jefe Sección Servicio	192.984	3.087.744	6.909	110.544
Asistente Comercial	147.777	2.364.432	4.350	69.600
Promotor de Ventas	112.650	1.802.400	—	—
Administrativos:				
Nivel 1	116.517	1.864.272	3.492	55.872
Nivel 2	129.153	2.066.448	3.840	61.440
Nivel 3	138.210	2.211.360	4.026	64.416
Nivel 4	146.430	2.342.880	4.257	68.112
Nivel 5	154.014	2.464.224	4.488	71.808
	Mes x 14		Mes x 14	
Personal Almacén de Logística:				
Jefe Almacén	283.023	3.962.322	14.313	200.382
Encargado Principal	220.548	3.087.672	8.352	116.928
Encargado	185.400	2.595.600	8.352	116.928
Auxiliar de Encargado	149.028	2.086.392	5.865	82.110
(A)	176.022	2.464.308	5.136	71.904
Almacenero	157.953	2.211.342	4.602	64.428
(B)	148.965	2.085.510	4.392	61.488
(C)	142.995	2.001.930	5.523	77.322
Carretillero	142.995	2.001.930	5.523	77.322
M. Especializado	138.954	1.945.356	5.253	73.542
(C)	133.161	1.864.254	3.990	55.860
(D)	133.161	1.864.254	3.990	55.860
Mozo	97.272	1.361.808	—	—

Categorías y/o niveles	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes × 16	Año	Mes × 16	Año
Administrativos:				
Nivel 1	133.161	1.864.254	3.990	55.860
Nivel 2	147.600	2.066.400	4.392	61.488
Nivel 3	157.953	2.211.342	4.602	64.428
Nivel 4	167.355	2.342.970	4.869	68.166
Nivel 5	176.022	2.464.308	5.136	71.904
Nivel 6	186.579	2.612.106	5.397	75.558
Nivel 7	220.548	3.087.672	7.977	111.678

El personal con categorías y/o nivel no contemplada en tabla la mantendrá «ad personam», así como su estructura salarial, hasta tanto sea aplicada la valoración de puestos de trabajo.

ANEXO III Dietas y kilometraje

Dietas:

Categoría/función	Completa	Comida	Cena	Alojamiento
Jefe Regional, Delegado y Jefe de Almacén	Gastos a justificar.			(*)
Supervisor de Ventas y Jefe Administrativo	10.535	2.200	1.050	7.285
Asistente Comercial	10.100	2.200	1.050	6.850
Encargado, Administrativos y resto	9.825	2.200	1.050	6.575

Desplazamiento al extranjero: Gastos a justificar.

Kilometraje: 36 pesetas/kilómetro con efectos de 1 de enero de 2000.

(*) Hoteles de tres/cuatro estrellas.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

21029 REAL DECRETO 1829/2000, de 3 de noviembre, por el que se constituyen, por segregación, los Colegios Oficiales de Veterinarios de Ceuta y Melilla.

Los veterinarios colegiados residentes en las Ciudades de Ceuta y Melilla han expresado su voluntad de constituir sus propios Colegios Oficiales de Veterinarios, por segregación, de los Colegios Oficiales de Veterinarios de Cádiz y Málaga, respectivamente.

La Junta Plenaria y la Asamblea General de Presidentes del Consejo General de Colegios Veterinarios de España, aprobó en sus sesiones de 16 y 23 de julio de 1999, la constitución, por segregación, de los Colegios Oficiales de Veterinarios de Ceuta y Melilla.

En consecuencia, resulta procedente adecuar la demarcación territorial de los Colegios Profesionales a la realidad autonómica, y dado que se han cumplido los requisitos previstos, aprobar el correspondiente Real Decreto, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 4.2 de la Ley 2/1974, de 13 de febrero, de Colegios Profesionales, modificada por las Leyes 74/1978, de 26 de diciembre; 7/1997, de 14 de abril, y Real Decreto-ley 6/2000, de 23 de junio.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 3 de noviembre de 2000,

DISPONGO:

Artículo único.

1. Se constituyen los Colegios Oficiales de Veterinarios de Ceuta y Melilla, por segregación, de los Colegios Oficiales de Veterinarios de Cádiz y Málaga, respectivamente.

2. Los Colegios Oficiales de Ceuta y Melilla, como corporaciones de derecho público con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, ajustarán su funcionamiento y organización a lo dispuesto en los Estatutos Generales y a sus propios Estatutos, y extenderán su ámbito de actuación, respectivamente, al territorio de las Ciudades de Ceuta y Melilla.

3. Los Colegios Oficiales de Veterinarios de Ceuta y Melilla, estarán integrados, respectivamente, por los actuales veterinarios colegiados en los Colegios Oficiales de Veterinarios de Cádiz y Málaga, que tengan su domicilio profesional, único o principal, en las Ciudades de Ceuta y Melilla, quienes habrán de causar baja en estos Colegios, así como por todos los que en lo sucesivo sean admitidos por reunir los requisitos exigidos para la colegiación.

Disposición final única.

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid a 3 de noviembre de 2000.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Agricultura, Pesca
y Alimentación,
MIGUEL ARIAS CANETE

21030 RESOLUCIÓN de 26 octubre de 2000, de la Dirección General de Desarrollo Rural, por la que se da publicidad a la Denuncia del Convenio Marco de colaboración entre la Comunidad Autónoma de Extremadura y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación para la puesta en marcha de las Medidas Estructurales de Acompañamiento de la Política Agraria Común.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 8.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la Denuncia del Convenio Marco de colaboración entre la Comunidad Autónoma de Extremadura y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación para la puesta en marcha de las Medidas Estructurales de Acompañamiento de la Política Agraria Común, que figura como Anexo a esta Resolución.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 26 de octubre de 2000.—El Director General de Desarrollo Rural, Gerardo García Fernández.

ANEXO

Denuncia del Convenio Marco de colaboración entre la Comunidad Autónoma de Extremadura y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación para la puesta en marcha de las Medidas Estructurales de Acompañamiento de la Política Agraria Común

En Madrid, a 28 de junio de 2000.

REUNIDOS

De una parte, el Ilmo. Sr. D. Manuel Lamela Fernández, Subsecretario de Agricultura, Pesca y Alimentación, en virtud del Real Decreto 1515/1997, de 26 de septiembre, actuando por delegación del Excmo. Sr. Ministro, conforme al artículo 1 apartado 19 de la Orden de 1 de julio de 1999, a quien corresponde la competencia para la celebración de Convenios