

Ayudante Técnico de Pruebas (Fábrica).
 Comprador (Fábrica).
 Comprador Internacional (Fábrica).
 Contable Junior (Fábrica).
 Controller (Fábrica).
 Ingeniero de Calidad (Fábrica).
 Ingeniero de Producto (Fábrica).
 Ingeniero de Producción (Fábrica).
 Jefe de Producción (Fábrica).
 Montador (Fábrica).
 Mozo de Almacén (Fábrica).
 Planificador de Material (Fábrica).
 Planificador Asociado (Fábrica).
 Jefe de Calidad (Fábrica).
 Responsable de Compras (Fábrica).
 Administrativo de Almacén (Fábrica).
 Supervisor de Control de Producción (Fábrica).
 Supervisor de Aduanas (Fábrica).
 Supervisor de Materiales (Fábrica).
 Supervisor de Producción (Fábrica).
 Agente de Aprovisionamiento (Fábrica).
 Supervisor de Exportación/Importación (Fábrica).
 Técnico de Calidad Principiante (Fábrica).
 Técnico Electrónico (Fábrica).
 Técnico de Calidad (Fábrica).
 Agente de Tráfico (Fábrica).
 Manager Supervisor (Fábrica).

ANEXO 3

Extinción del contrato de trabajo

La empresa se compromete a cumplir las condiciones que figuran a continuación, referidas a los casos de terminación de la relación laboral.

La aplicación de las condiciones que a continuación se expresan serán de validez en todos los centros de trabajo y puntos de actividad de Unisys en España y afectará a todos los trabajadores que formen parte de la misma. La validez de las condiciones establecidas se dará en tanto no se modifiquen las normas actualmente vigentes en materia de terminación de la relación laboral y disposiciones que de manera importante afecten a ésta, tanto sustantivas como procesales y de prescripción o caducidad.

Extinciones de la relación laboral

La Dirección de la compañía en ningún caso puede renunciar a las facultades que le otorga el ordenamiento vigente, tanto en materia de adecuación de medios personales como al ejercicio legal de su facultad disciplinaria.

Por otra parte, reconoce y respeta la protección que la ley otorga en defensa del empleo de sus trabajadores.

Notificación de advertencia

En los casos en que la empresa pretenda extinguir la relación laboral por las causas especificadas en los artículos 52 y 54 del Estatuto de los Trabajadores, se producirá previamente una notificación de advertencia o preaviso al trabajador. Entre la notificación de advertencia o preaviso y la comunicación de terminación de la relación laboral habrán de transcurrir como mínimo veintidós días laborables.

Las notificaciones de advertencia o preavisos se realizarán por escrito, con explicación detallada de los hechos que la motivan y en la misma se contendrá el informe del supervisor inmediato, sin perjuicio de otros que pueda aportar la línea de supervisión.

Las notificaciones o preavisos, con toda la documentación que acompañe a éstas, serán comunicadas simultáneamente a los Representantes de los Trabajadores, que guardarán el más absoluto sigilo sobre éstas, salvo que sean liberados de dicho sigilo por el propio afectado mediante comunicación escrita.

Cuando las causas para la extinción de la relación laboral sean las especificadas en el artículo 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, se abrirá un período de consultas con los Representantes de los Trabajadores de una duración mínima de veinte días laborales, en los que se facilitará a estos la información suficiente para formarse una opinión

sobre dicha decisión y ejercer eficazmente su función de defensa del representado. Al término de dicho plazo, podrán emitir un informe sobre la adecuación o inadecuación de la decisión extintiva a las causas motivadoras, y en el que se puedan proponer medidas sustitutorias o atenuadoras de las consecuencias sobre el perjudicado. Dicho informe quedará a disposición del interesado, pudiendo hacer uso de él en un posible recurso contra la decisión extintiva, que en todo caso quedará a instancias de la Dirección.

Cuando las causas para la extinción de la relación laboral sean las especificadas en los artículos 54 y 52 [excepto apartado c) del artículo 52] del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores, a instancias del interesado, podrían convocar la constitución de una Comisión Paritaria que dictamine sobre el conflicto. Dicha Comisión estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Dirección de la compañía, de los que quedarían excluidos aquellos que fueran parte en el conflicto, y debe quedar constituida en el término de cinco días laborables a partir de la notificación o preaviso al trabajador. El trabajador afectado tendrá derecho a ser escuchado en sus alegaciones y a presentar en su defensa todas las pruebas de que disponga. Asimismo, la Comisión podrá convocar al superior que promueve la medida o a cualquier otro miembro de la compañía, para formarse una opinión responsable sobre el caso. En el plazo de quince días laborables a partir de su constitución, la Comisión emitirá un dictamen, que deberá ser considerado por la Dirección para ejecutar o no el despido, decisión esta última que quedará a instancia de la Dirección en todo caso.

Comunicaciones de despido

Se harán al trabajador por escrito, con relación de los hechos que lo motivan. Todas las comunicaciones de despido serán refrendadas por la Dirección General o Director de Departamento en quien delegue.

Disposición transitoria primera.

La Dirección de la compañía se compromete a publicar el nuevo Manual de Categorías Profesionales Internas antes de la fecha 30 de septiembre de 1998. Dicho manual se revisará anualmente para reflejar las actualizaciones que se puedan producir.

Para cada una de las categorías profesionales internas que se especifiquen en el Manual de Categorías Profesionales Internas deberá reflejarse la siguiente información:

1. Título de categoría.
2. Nivel de supervisión al que reporta.
3. Acceso.
4. Salario mínimo.
5. Funciones y responsabilidades.
6. Promociones y cualificaciones requeridas.

18428 *RESOLUCIÓN de 6 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro del V Convenio Colectivo de la empresa Mediterráneo Obra Agrícola.*

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa Mediterráneo Obra Agrícola (Código de Convenio número 9008672), que fue suscrito con fecha 3 de julio de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 6 de septiembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

V CONVENIO DE «MEDITERRÁNEO OBRA AGRÍCOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA»**CAPÍTULO I****Normas generales****Artículo 1. Ámbitos territoriales, funcional y personal.**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todos centros de trabajo de Mediterráneo Obra Agrícola, Sociedad Anónima. Se regirán por este Convenio todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea su categoría profesional, sin más excepción que las señaladas en los párrafos correspondientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, previo el correspondiente Registro en la Dirección General de Trabajo a efectos de su legal validez, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2003. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2001.

La duración de Convenio, por tanto, será de 3 años, es decir, desde el 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2003, salvo vigencias diferenciadas para determinadas cuestiones que por su naturaleza así lo requieran, quedando especificadas en los artículos correspondientes.

Artículo 3. Denuncia y preaviso.

La denuncia del Convenio a efectos de la rescisión deberá formalizarse con al menos dos meses de antelación a su vencimiento por escrito razonado enviado con acuse de recibo a la otra parte y remitiendo una copia a la Dirección General de Trabajo a los solos efectos de Registro.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio absorben las que con anterioridad tuviesen reconocidas los trabajadores, exceptuando las reconocidas en la cláusula de garantía adicional «ad personam», ya estuvieran originadas en imperativos legales, Convenios Colectivos, pactos de cualquier clase, contratos Individuales o cualquier otro procedimiento originador.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en tanto en cuanto considerados aquellos en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de éstas, debiéndose entender, en caso contrario, absorbido por las mejoras pactadas en el mismo. Por la Comisión Paritaria se procederá en tal caso, y sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, a la adaptación de los nuevos conceptos a las cláusulas de este Convenio.

Artículo 5. Legislación aplicable.

En todo lo no previsto por este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO II**Comisión Paritaria****Artículo 6. Composiciones y funciones.**

Se crea una Comisión Paritaria constituida por cuatro Vocales, dos de cada representación, con los asesores técnicos que las partes designen, y por un Presidente que se deberá elegir. Cumplirá las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado, sin perjuicio de las atribuciones en la materia a cargo de la jurisdicción competente, sometiéndose las partes ineludiblemente en primera instancia a dicha Comisión.

Artículo 7. Funcionamiento.

Están legitimadas para plantear cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio, la legal representación de los trabajadores en el seno de la Empresa, así como la Empresa misma.

La Comisión se reunirá a petición razonada de una u otra de dichas representaciones, con un plazo de preaviso mínimo en la convocatoria de cinco días. De las sesiones de la Comisión se levantará la correspondiente acta y se podrán registrar oficialmente los acuerdos interpretativos remitiendo copia duplicada del acta a la Dirección General de Trabajo, a efectos de reenvío al Depósito de Convenios y Acuerdos en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

En caso de desacuerdo, los conflictos derivados de la aplicación o interpretación del Convenio se resolverán a petición de parte, por la Jurisdicción competente.

CAPÍTULO III**Organización****Artículo 8. Organización.**

La organización del trabajo con sujeción a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, así como en convenios colectivos futuros que lo complementen y normas legales de general cumplimiento, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Se considera facultad organizativa inherente al poder de Dirección, la del destino o traslado de los empleados entre los distintos establecimientos comerciales, con respeto a las normas que los regulan en este Convenio, así como la organización práctica del trabajo.

Sin merma de la autoridad reconocida a la empresa, los órganos de representación de los empleados, Comités de Empresa y Delegados de Personal, tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en orden a la racionalización del trabajo, conforme a los fines que le están atribuidos.

CAPÍTULO IV**Del personal****SECCIÓN 1.^a DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 9.**

La clasificación del personal de este Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento en que exista en la empresa un empleado que realice funciones especificadas en la definición de una determinada categoría profesional, habrá de ser remunerado, como mínimo, con la retribución que dicha categoría tenga asignada.

Son, asimismo, enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad pues todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad ni de su formación.

SECCIÓN 2.^a CLASIFICACIÓN SEGÚN PERMANENCIA**Artículo 10.**

El personal, atendiendo a su permanencia, se clasificará en fijo y a tiempo determinado en función de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Es personal fijo el que se precisa de modo regular y permanece para realizar el trabajo exigido por el tráfico comercial normal.

Se considerará a tiempo determinado el que se contrate para atenciones extraordinarias o esporádicas.

Artículo 11. Contratación.

De los modelos de contrato de trabajo que la empresa utilice para el empleo de personal fijo y a tiempo determinado, se facilitará copia a los órganos de representación del personal en el seno de la misma.

Respecto de toda contratación de personal, se observarán las normas dictadas por el Estado en materia de empleo.

Se dará cuenta al Comité de Empresa de la utilización de trabajadores de empresas de trabajo temporal, a las que sólo se recurrirá para casos muy específicos y justificados.

SECCIÓN 3.^a CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN LA FUNCIÓN.Artículo 12. *Clasificación general*

El personal de la empresa queda clasificado en los siguientes grupos:

1. Personal titulado.
2. Personal administrativo.
3. Profesionales de oficio.

Artículo 13. *Clasificación de personal.*

Personal titulado: Comprende este grupo a los de Grado Superior y Grado Medio.

Personal administrativo: Comprende este grupo el Jefe Administrativo, Oficiales y Auxiliares Administrativos.

Profesionales de oficio: Integran el grupo los Oficiales primera de Almacén, Oficiales de segunda de Almacén y Auxiliar de Almacén.

Artículo 14. *Nomenclátor ocupacional.*

Personal titulado: Es el que ocupa un puesto de trabajo para el que se requiere un título oficial de Grado Superior o Medio y presta a la Empresa los servicios propios de su profesión de modo regular y preferente, durante la jornada laboral, no siendo retribuido por honorarios o arancel.

Jefe Administrativo: Es quien organiza, dirige, administra y coordina dentro de los límites de las facultades recibidas, las actividades de la empresa o de uno o varios de sus departamentos. Planea la utilización eficaz de la mano de obra y el control de las actividades específicas del establecimiento o departamentos a sus órdenes.

Oficial Administrativo: Lo es quien en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros contables, liquidaciones de Seguridad Social, etc.

Auxiliares Administrativos: Son aquellos que con conocimientos generales de índole administrativa, auxilian a los Oficiales y Jefes en la ejecución de trabajos propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de factura y estados de liquidación de intereses e Impuestos, taquimecanografía, archivo y trabajos similares de procesamiento de datos. Además realizarán trabajos contables ordinarios.

Oficial Primera de Almacén: Tendrán a su cargo la recepción y distribución de mercancías así como realizar el movimiento de los mismos dentro y fuera del almacén, su venta, así como las labores y controles administrativos que precise, junto con el entretenimiento del inmovilizado que esté adscrito a ese centro de trabajo, la coordinación y formación de almacenes, pudiendo ser responsable, al tiempo, del personal a sus órdenes (Oficial segunda de Almacén, Auxiliar de Almacén).

Oficial Segunda de Almacén: Lo son quienes tienen a su cargo la recepción de mercancías, el movimiento de las mismas dentro y fuera del almacén, su venta y reparto, así como las labores y controles administrativos que precise, junto con el entretenimiento del inmovilizado que esté adscrito a ese centro de trabajo. Podrán ser responsables del personal a sus órdenes (Auxiliar de Almacén).

Auxiliar de Almacén: Tendrán dentro de sus funciones, la de realizar la recepción de mercancías, el movimiento de las mismas dentro y fuera del almacén, así como su venta y reparto, y las labores y controles administrativos que precise, junto con el entretenimiento del inmovilizado que esté adscrito al centro de trabajo.

CAPÍTULO V

Ingresos, ascensos, plantilla y escalafones

SECCIÓN 1.^a INGRESOS

Artículo 15.

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo, se observarán las disposiciones legales vigentes en materia de colocación. Todo el personal deberá superar las pruebas específicas que para admisión se establezcan, adecuadas a la función que hayan de realizar.

Artículo 16. *Períodos de prueba.*

Las admisiones del personal fijo se considerarán provisionales durante un período de prueba variable, según la índole de la labor que a cada trabajador corresponde y que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la siguiente escala: Seis meses para el personal titulado, quince días para personal no cualificado, y tres meses para el resto de personal.

Durante este tiempo, tanto el trabajador como la empresa podrán respectivamente, desistir del periodo de prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiese servido en calidad de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicio.

SECCIÓN 2.^a ASCENSOS

Artículo 17.

Anualmente se fijarán las vacantes existentes en cada categoría, que se cubrirán por el sistema de concurso.

No se podrá promocionar más que de la categoría inmediatamente inferior.

Cada año se convocarán como máximo el 50 por 100 de las plazas de cada categoría redondeando decimales por exceso.

El sistema de concurso contará con el siguiente proceso:

a) La evaluación del currículum, que dotará al empleado de un «crédito curricular», en base a distintos parámetros. Se exigirá un mínimo de 20 créditos para poder presentarse a concurso. Estos créditos no se sumarán a la puntuación final.

b) Una prueba teórico-práctica.

El crédito curricular de cada trabajador se calculará de la siguiente forma:

a) Para los trabajadores en plantilla hasta el 31 de diciembre de 1993, y para el período hasta el 31 de diciembre de 1993, tres puntos por cada año o fracción superior a tres meses de permanencia en la categoría superior.

b) Para la totalidad de la plantilla a partir del ejercicio 1994, hasta tres puntos por cada año en que se cumplan objetivos. Anualmente se fijarán objetivos por parte de la empresa y se determinará, con dos representantes de los trabajadores designados por el Comité de Empresa, el sistema de reparto de los créditos por cumplimiento de tales objetivos.

El personal administrativo acumulará tres puntos por cada año de permanencia en la categoría, o fracción superior a nueve meses.

Por la asistencia y superación de cursos de formación hasta un punto por curso. La valoración de los cursos se establecerá por la empresa.

En este caso el crédito curricular se consumirá parcialmente (20 créditos) cuando se ascienda a categoría superior, conservándose el resto de los créditos.

En el caso de aprobar sin plaza, no se consumirá el crédito curricular, y dicha calificación no supondrá derechos adquiridos algunos para otras convocatorias.

La empresa facilitará en cada convocatoria un programa de los temas y una asesoría de preparación.

En el tribunal que se establezca para la redacción e interpretación de las bases de la convocatoria existirá un miembro de la representación legal de los trabajadores, designado por el Comité de Empresa.

La estructura de personal que servirá de base al sistema de promociones, para el personal de oficio, estará en función del número de almacenes, con los siguientes porcentajes:

El número de Oficiales de primera de Almacén será, como máximo, el 38 por 100 del número de almacenes al cierre del año anterior.

El número de Oficiales de segunda de Almacén será, como máximo, el 62 por 100 del número de almacenes al cierre del año anterior.

A efectos de la acumulación anual del crédito curricular por objetivos, el responsable de Almacén multiplicará cada punto por el coeficiente 1,1 y el coordinador de grupo sumará complementariamente hasta 1,5 puntos por objetivos cubiertos por su grupo de almacenes.

La prueba teórico-práctica constará de las partes siguientes, que se considerarán superadas con calificaciones iguales o superiores al 60 por 100:

- a) Conocimientos generales sobre productos y su aplicación.
- b) Cultivos específicos de la zona.
- c) Normativa Interna de la empresa y técnicas de aplicación en el trabajo.

La estructura de personal que servirá de base al sistema de promociones, para el personal de administración, estará en función de la plantilla teórica de administrativos, excluido personal directivo, con los siguientes porcentajes:

El número de Oficiales administrativos será, como máximo, el 40 por 100 de la citada plantilla teórica al inicio del año.

El número de Auxiliares Administrativos será, como máximo, el 60 por 100 de la citada plantilla teórica al inicio del año.

La prueba teórico-práctica constará de diferentes pruebas de conocimientos administrativos, económicos y legislativos, relacionadas con la función que se desarrolle normalmente, que se considerarán superadas con calificaciones iguales o superiores al 60 por 100.

En cualquier caso, dado que desde hace varios ejercicios no se han procedido a publicar el número de vacantes existentes conforme a las reglas que se desprenden de los párrafos anteriores, ni se han convocado pruebas para cubrir las vacantes que eventualmente pudieran existir, se establece la creación de una Comisión Paritaria que deberá reunirse, como máximo, en el mes de diciembre de 2.002 a fin de que se establezcan las vacantes existentes y se concreten las fechas en que hayan de celebrarse las pruebas necesarias.

SECCIÓN 3.^a PLANTILLA Y ESCALAFONES

Artículo 18.

La empresa publicará anualmente el escalafón del personal a la misma adscrito, distribuido por grupos y categorías, haciéndose además constar las circunstancias siguientes:

Nombre y apellidos de los interesados, fecha de nacimiento y de ingreso, categoría y fecha en que corresponde el primer aumento periódico en la retribución por razón de antigüedad.

Artículo 19.

Dicho escalafón será dado a conocer a todos los interesados.

Cualquier disconformidad con los datos expresados en el mencionado escalafón, deberá ser dado a conocer a la Jefatura de la empresa por quien se considere legítimamente afectado, y ello en el plazo de quince días desde su publicación.

La Jefatura de la empresa deberá resolver en orden a la procedencia o improcedencia de la reclamación efectuada en el término de los treinta días siguientes. Caso de disconformidad con lo resuelto el interesado podrá ejercitar las acciones que estime convenientes.

SECCIÓN 4.^a DESPIDOS Y CESES

Artículo 20.

El personal fijo solo puede ser despedido cuando incurra en alguna de las causas que puedan dar lugar a esta sanción con arreglo a lo previsto en el artículo 46 de este Convenio Colectivo, sin perjuicio de que pueda ser suspendido por causa de crisis económica o cualquier otra contemplada en la legislación del Estado.

Artículo 21.

El personal con contrato temporal cesará cuando llegue a su término la duración prevista o cese la causa u ocasión que motivó su empleo, de acuerdo con la legislación que le sea de aplicación.

No obstante lo anterior, los empleados con contratos de cualquier tipo que lleven tres años en tal situación, alcanzarán la condición de fijos.

Artículo 22.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo que se proponga cesar en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo a la Jefatura de la misma con quince días de anticipación a la fecha en que haya de dejar de prestar servicios, mediante escrito con acuse de recibo.

En caso de incumplimiento de este deber de preaviso, perderá el derecho al percibo de las partes proporcionales que de gratificaciones reglamentarias y vacaciones pudieran corresponderle.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 23.

La escala salarial mensual, con efectos de 1 de enero de 2001, para el personal de la empresa, será la que a continuación se expresa (en euros):

Titulado Superior: 989,03.

Titulado Medio: 855,88.

Jefe Administrativo: 896,20.

Oficial Administrativo: 737,60.

Auxiliar Administrativo: 671,52.

Oficial primera de Almacén: 844,90.

Oficial segunda de Almacén: 709,93.

Auxiliar de Almacén: 635,79.

El personal afecto a este Convenio percibirá, además, dos gratificaciones extraordinarias en Julio y Navidad (diciembre), calculadas sobre haber base y antigüedad exclusivamente.

Además de las doce pagas ordinarias mensuales, y de las dos gratificaciones extraordinarias citadas en el párrafo anterior, el personal con contrato fijo, o contrato temporal con fecha anterior al 31 de diciembre de 1998, percibirá, prorrateadas en las doce mensualidades ordinarias, las siguientes pagas comprensivas de haber base más antigüedad:

Seis y media, los entrados en la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1994.

Una y media, el resto.

Cualquier mejora que se establezca en el futuro por disposición legal a partir de la vigencia de este Convenio, podrá compensar las condiciones económicas establecidas, siempre que sean superiores a aquéllas en cómputo anual.

Además, el personal que hubiese ingresado en la Empresa con posterioridad al 1 de enero de 1994, percibirá anualmente, para el año 2001, 721,20 euros, a razón de 60,10 euros mensuales garantizados, a cuenta de productividad o valoración de puestos de trabajo, de modo que, cuando se establezca un sistema retributivo que contemple tales conceptos retributivos, estos serán integrados en los mismos con idéntico carácter de mínimo garantizado; es decir, que una vez integrado, los trabajadores tendrán garantizada, en todo momento, la percepción de la citada cuantía, aunque no les correspondiese por el rendimiento alcanzado o la valoración del puesto de trabajo que desempeñen. Este concepto, en su cuantía mínima garantizada en cada momento, no podrá ser absorbido ni compensado con ningún otro complemento o plus de puesto de trabajo o responsabilidad (salvo con el mismo concepto del convenio anterior) de los que ya viniesen percibiendo los trabajadores, tanto a título personal como general, antes de la firma del presente Convenio.

La citada cantidad mínima garantizada se elevará en el año 2002 a 901,56 euros, a razón de 75,13 euros mensuales, y en el año 2003, a 1.081,92 euros, a razón de 90,16 euros mensuales.

Artículo 24. *Paga de beneficios.*

El personal afecto a este Convenio tendrá derecho a una participación en los beneficios de la empresa, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Media paga, comprensiva de haber y antigüedad, cuando los beneficios después de impuestos superen el 4 por 100 del capital más reservas.

b) Una paga, comprensiva de haber base y antigüedad, cuando los beneficios después de impuestos superen el 6 por 100 del capital más reservas.

c) Paga y media, comprensiva de haber base y antigüedad, cuando los beneficios después de Impuestos superen el 8 por 100 del capital más reservas.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria, que deberá reunirse antes de enero del año 2003, que dará nueva redacción a este artículo.

Artículo 25. *Cargas fiscales y Seguridad Social.*

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo.

Artículo 26. Pago de salario.

La liquidación y pago del salario se hará puntual y documentadamente mediante abono en libreta de ahorro o cuenta corriente.

Artículo 27. Anticipo haberes (de nómina).

El trabajador tendrá derecho, aún no habiendo llegado la fecha de su abono, a solicitar y obtener anticipos a cuenta de sus haberes hasta el máximo del 50 por 100 de los devengos.

Artículo 28. Aumentos periódicos por tiempo de servicio.

El personal adscrito a la empresa percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en trienios del 4 por 100 de haber base que en cada momento tenga asignado la categoría profesional en la que hubiera alcanzado tal antigüedad, sin que en ningún caso esta percepción pueda rebasar el 60 por 100 del salario base.

Para el cómputo de la antigüedad a efectos de aumentos periódicos se tendrán en cuenta el tiempo de servicio de cada categoría en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya percibido remuneración, bien fuere como consecuencia de servicios efectivamente prestados o en situación de en comisión, licencias o aún en baja transitoria o accidente de trabajo o enfermedad.

La interrupción de contratos temporales por períodos inferiores a 20 días hábiles no interrumpirá este cómputo.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para algún cargo público. Por el contrario, no se computará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

Los que asciendan de categoría percibirán con el salario base de aquella a que se incorporen, los trienios que les correspondan en las de procedencia o fracción, si la hubiese, de acuerdo con lo establecido en este artículo.

Los trienios de antigüedad acreditados hasta la fecha de la firma de este Convenio seguirán siendo retribuidos al mismo porcentaje del Haber Base en el que lo son actualmente.

Casos especiales de retribución**Artículo 29. Trabajos de categoría superior.**

El trabajador que desempeñe una plaza de categoría superior a la que tenga asignada, percibirá el sueldo que en aquella le corresponde, según está definido en la normativa laboral vigente.

Artículo 30. Trabajos de categoría inferior.

Si por exigencias en el trabajo y siempre con carácter transitorio y urgente, se destinase a un trabajador a tareas pertenecientes a categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservará la retribución correspondiente a su categoría.

En todo caso, se respetará siempre el orden jerárquico-profesional para adscribir al personal a trabajos de categoría inferior.

Si el cambio de destino al que se alude en el párrafo primero de este artículo tuviese su origen a petición del trabajador, se asignará a éste el salario que corresponda al trabajo que efectivamente preste.

Artículo 31. Acoplamiento de personal con capacidad disminuida.

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida (invalidez parcial) podrán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud respetándoles el salario que tuviesen acreditado al pasar a dicha situación.

CAPÍTULO VII**Jornada, trabajo en horas extraordinarias, descanso dominical y en días festivos y vacaciones****SECCIÓN 1.ª LA JORNADA****Artículo 32.**

La jornada máxima legal de trabajo para el personal comprendido en este Convenio, será de cuarenta horas semanales.

El horario que estará repartido en jornadas de mañana y tarde, se negociará para cada centro de trabajo con los representantes legales de

los trabajadores, y en ningún caso podrá comenzar antes de las siete horas, ni finalizar después de las veinte horas, ateniéndose reglamentariamente a la ley de jornada máxima legal.

SECCIÓN 2.ª TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS**Artículo 33.**

La realización de trabajos que excedan de cuarenta horas semanales o de nueve diarias, tendrán la consideración de extraordinarias y el tiempo en ellos empleado será abonado con los recargos legales, que podrán ser sustituidos por otros superiores.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias, y dadas las especiales características de la actividad, será obligatoria, y su número no podrá ser superior a ochenta horas al año.

A efectos de determinación del valor de la hora-tipo y del cómputo de los conceptos que deban considerarse, se establece el importe de la hora extraordinaria en el 175 por 100 de la ordinaria.

SECCIÓN 3.ª DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS**Artículo 34.**

Se observará el descanso dominical y el correspondiente a los días festivos en el comercio, y el descanso semanal no será inferior a treinta y seis horas.

Artículo 35.

En las localidades donde permaneciese abierto un domingo o cualquier día entre semana un establecimiento por existir feria, fiesta local o mercado tradicional, disfrutarán dichos trabajadores, en compensación, de un día y medio de descanso completo dentro de los seis siguientes.

SECCIÓN 4.ª VACACIONES**Artículo 36.**

Todo el personal de la empresa disfrutará vacaciones anuales de veintiséis días hábiles, incluyendo sábados no festivos.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de verano. No obstante, cuando razones de carácter extraordinario lo aconsejen, la Jefatura de la empresa podrá establecer un plan de disfrute de vacaciones en período diferente al señalado.

Como principio general, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo, de modo excepcional, cabe la posibilidad de la concesión de que este descanso pueda tener lugar, bien a petición de los propios trabajadores, o por ineludible exigencia, en dos períodos.

Antes del 30 de abril de cada año, se confeccionará el cuadro anual de vacaciones, atendiendo en lo posible a las peticiones del personal, y de modo especial, a sus circunstancias familiares.

El período anual de vacaciones se prorrateará en razón del tiempo trabajado, y la fracción, si la hubiera, se redondeará en beneficio del trabajador.

CAPÍTULO VIII**Enfermedades, licencias y excedencias****SECCIÓN 1.ª INCAPACIDAD TEMPORAL****Artículo 37.**

El personal en situación de incapacidad temporal, sea o no sustituido por otro trabajador, percibirá de su empresa, durante el período máximo que otorgue la Seguridad Social, un complemento de prestación hasta alcanzar el 100 por 100 de sus regulares percepciones.

SECCIÓN 2.ª LICENCIAS**Artículo 38.**

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o

afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

2. En los casos debidamente justificados a criterio de la empresa, el trabajador podrá disfrutar de una licencia retribuida de un máximo de diez días anuales.

SECCIÓN 3.^a EXCEDENCIAS

Artículo 39.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador podrá solicitar un permiso sin sueldo hasta un máximo de seis meses previo acuerdo de las partes, con derecho a reserva del puesto.

Artículo 40.

El trabajador con antigüedad mínima de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años ni mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser interesado otra vez por el mismo trabajador, transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 41.

El trabajador excedente voluntario guarda solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la empresa.

Artículo 42.

La petición de excedencia se resolverá dentro del mes siguiente al de su presentación y se concederá o no, atendiendo a las necesidades del servicio. Cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios o exigencia familiar de carácter ineludible, serán despachadas favorablemente.

Si el trabajador no solicita por escrito el reingreso antes de la terminación del plazo señalado para excedencia que disfrute, perderá el derecho a supuesto en la empresa.

Si solicitado el reingreso la vacante en dicho momento existente fuera de categoría inferior a la suya, el trabajador podrá optar entre ocuparla con el salario que a ella le corresponda o esperar a que se produzca vacante de las de su categoría.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

SECCIÓN 1.^a FALTAS DEL PERSONAL

Artículo 43.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores, se clasificarán, según la índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. De una a tres faltas de puntualidad en el período de un mes siempre que aquellas sean inferiores a treinta minutos y que de las mismas no se deriven perjuicios ni para la empresa ni para terceros, en cuyo caso seificará de falta grave.

3. No cursar puntualmente el parte de baja en los supuestos de Incapacidad temporal o maternidad, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

6. Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no trasciendan al público y no sean constitutivas de falta en superior grado.

Artículo 44.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas durante el mes.

2. La incomparecencia Injustificada al trabajo hasta dos días en el período de un mes. Cuando estas faltas se deriven en perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivara perjuicio para la empresa, será considerada como falta muy grave.

5. Descuidos importantes en el control y facturación de las mercancías propiedad de la empresa, que supongan falta de existencias, así como en la conservación de los vehículos y el inmovilizado.

6. Las faltas de respeto o consideración al público.

Artículo 45.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Las ausencias injustificadas al trabajo en número superior a dos en un mes.

2. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o en el hacer concurrencia a la empresa a través de negociaciones de comercio por cuenta propia o de otra persona.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, Instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, la embriaguez, o uso habitual de drogas durante el trabajo o fuera del mismo si repercute negativamente en el trabajo o en la empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

6. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, familiares así como a los compañeros de trabajo y subordinados.

8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal.

9. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

SECCIÓN 2.^a SANCIONES

Artículo 46.

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en las faltas comprendidas en la sección anterior, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta siete días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta un mes.

Por faltas muy grave: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses; postergación hasta tres años en el orden que de aumentos pudieran corresponderle por aplicación de los incrementos periódicos por antigüedad.

Traslado forzoso del servicio a distinta localidad sin derecho a indemnización, despido con pérdida de todos los derechos en la empresa.

Artículo 47.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procediese.

Artículo 48. *Normas de procedimiento.*

1. En orden al procedimiento sancionador se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en relación con la Ley de Procedimiento Laboral.

En los supuestos de faltas muy graves, y previamente a su imposición, se dará audiencia al interesado en un plazo de tres días, siempre que no se perjudiquen los plazos establecidos en la Ley de Procedimiento Laboral y el Estatuto de los Trabajadores, y se produzca preclusividad.

2. Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa. En materia de imposición de sanciones a los Delegados del Personal y miembros del Comité de Empresa, se respetarán las garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, en relación a lo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral.

Las sanciones todas se comunicarán a los interesados, y las mismas podrán ser recurridas ante la jurisdicción competente en el plazo de los veinte días hábiles siguientes.

Artículo 49. *Plazo de prescripción.*

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

Las faltas leves, a los diez días.

Las faltas graves, a los veinte días.

Las faltas muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X

Desplazamientos, traslados, salidas, viajes y dietasArtículo 50. *Desplazamientos.*

Se regirán por lo dispuesto en este artículo los desplazamientos a distinto centro de trabajo del habitual, que por necesidades del servicio le sean ordenados por la empresa al trabajador no contratado específicamente para realizar sus servicios de forma itinerante, y cuya duración supere un mes.

Salvo pacto expreso, estos desplazamientos no excederán los seis meses de duración en un período de dieciocho meses.

Dichos desplazamientos deberán ser comunicados por la empresa al trabajador con sucinta expresión de su motivo y con un preaviso de siete días a su fecha de inicio.

Los desplazamientos a distancia superior a 35 kilómetros deberán ser acordados con el propio trabajador y notificados previamente al Comité de Empresa

El trabajador desplazado, incluido el de duración no superior al mes, tendrá derecho a que le sean abonadas por la empresa las siguientes compensaciones económicas:

1. Si el desplazamiento se realiza a distancia no superior 20 kilómetros, el importe del billete correspondiente, en el caso de que utilice medio de transporte colectivo, o el abono del kilometraje en el caso de que utilice vehículo propio, tanto en los viajes inicial y final de ida y vuelta, como, en su caso, en los viajes intermedios.

2. Si el desplazamiento fuera a una distancia superior a 20 kilómetros, el trabajador tendrá derecho a las mismas percepciones a que se ha hecho mención en el número anterior, pero tan solo en los viajes de ida y vuelta, más, en su caso, media dieta de comida o el tipo de dieta superior que correspondiera.

Artículo 51. *Traslados.*

Se considerará traslado la adscripción definitiva, por necesidades del servicio, del trabajador a otro centro de trabajo situado a más de cinco kilómetros del centro de origen, impuesta por la empresa a trabajador no contratado específicamente para prestar servicios de forma itinerante.

Los traslados pueden ser de cinco tipos: los realizados a petición del trabajador, los acordados entre la empresa y el trabajador, los impuestos

como sanción disciplinaria, los adoptados por decisión de la empresa sin implicar cambio de residencia y los adoptados igualmente por decisión de la empresa y que impliquen cambio de residencia.

Los realizados a petición del trabajador o acordados entre la empresa y el trabajador se regirán por lo que ambas partes acuerden.

Los impuestos como sanción disciplinaria se regirán por las disposiciones de faltas y sanciones.

Las decisiones de la empresa que determinen un traslado que no implique cambio de residencia, deberán adoptarse por escrito con expresión de su motivo, y notificarse al interesado y al Comité de empresa con una antelación mínima de 30 días a su fecha de efectos. El trabajador tendrá derecho a las siguientes compensaciones económicas:

1. Si la distancia entre su nuevo centro de trabajo y el anterior no fuese superior a 20 kilómetros, al abono por día efectivamente trabajado de 0,20 euros por kilómetro, no siendo computables a estos efectos los tres primeros, tanto en los viajes de ida y de vuelta como en los intermedios.

2. Si la distancia fuese superior a 20 kilómetros y hasta 35 kilómetros, al abono por día efectivamente trabajado de 0,20 euros por kilómetro, no siendo computables los tres primeros, tanto en los viajes de ida como de vuelta, así como al abono de media dieta.

Estos traslados no podrán repetirse, salvo acuerdo con el trabajador, hasta que no haya transcurrido un período de dos años desde que se efectuó el anterior. En cualquier caso, si se produjese un nuevo traslado transcurrido ese tiempo, a los efectos de determinar el régimen económico aplicable al mismo, se tendrá en cuenta el primer destino del que se efectuó el traslado, salvo que el nuevo traslado acercase al trabajador a su domicilio de residencia.

Se considerará que el traslado implica cambio de residencia cuando la distancia entre el nuevo centro de trabajo y el de origen del trabajador sea superior a 35 kilómetros.

Los traslados que impliquen cambio de residencia, que deberán estar fundados en probadas razones organizativas, económicas o de producción, deberán acomodarse al siguiente procedimiento:

1. Ser notificados al trabajador y al Comité de empresa por escrito, con expresión de la causa que lo motive, iniciándose desde ese momento un período de consultas de diez días con el propio trabajador afectado, que podrá estar asistido del Comité de empresa.

2. Si no se alcanzase un acuerdo en dicho periodo de consultas, deberá someterse necesariamente la controversia a un arbitraje de Derecho del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana. El árbitro antes de dictar su laudo deberá dar audiencia a las partes y recabar un informe del Comité de empresa.

El laudo será ejecutivo en plazo de diez desde su notificación a las partes, sin perjuicio que en plazo de veinte días pueda ser impugnado ante el orden jurisdiccional social, de acuerdo con las previsiones del artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores

En cualquier caso, el trabajador trasladado tendrá derecho a recibir las siguientes compensaciones económicas:

Abono de 4 dietas completas por miembro de la unidad familiar.

Abono del importe del billete en medio ordinario de transporte público por cada miembro de la unidad familiar.

Abono de los gastos de transporte del mobiliario, ropas y enseres de su hogar.

Bonificación del 30 por 100, redondeado al alza sobre medio punto, del tipo de interés del préstamo hipotecario para la adquisición de una vivienda para domicilio habitual en la nueva localidad, mientras que continúe vigente el contrato de trabajo y hasta un máximo de quince años, siempre que se concierte dentro de los dos años siguientes a la efectividad del traslado. El importe máximo de préstamo bonificable ascenderá a 200 veces el Salario Mínimo Interprofesional en su importe mensual.

6.010,12 euros de indemnización a tanto alzado, para el caso de que no se tenga derecho a la bonificación de intereses prevista en el apartado anterior o porque así lo prefiera el trabajador en sustitución de dicha bonificación. Si el trabajador, tras la percepción de dicha cantidad, optara por adquirir la vivienda en el plazo de los dos años siguientes al traslado, se entenderá que la misma ha sido percibida a cuenta de la bonificación de intereses, no siendo esta efectiva hasta que no se haya absorbido dicha cantidad.

Si el trabajador cesara en la empresa dentro de los tres años siguientes a la efectividad del traslado, salvo por despido improcedente, deberá descontársele de sus retribuciones las cuantías percibidas por bonificación de intereses o indemnización

Artículo 52. *Salidas, viajes y dietas.*

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio o un desplazamiento temporal, en los términos referidos en el artículo 50, fuera de su centro habitual de trabajo, tendrá derecho a una dieta diaria de 48 euros siempre que tal desplazamiento comporte el tener que pernoctar fuera de domicilio habitual.

Cuando se realicen desplazamientos profesionales en vehículo propiedad del empleado, tendrá derecho a una compensación económica a razón de 0,20 euros por kilómetro recorrido.

Todas las referencias que se hacen en el presente artículo, así como en los artículos 50 y 51, con respecto al kilometraje, dietas y media dietas, se refieren al año 2001; para los dos años siguientes de vigencia del Convenio, los importes serán los siguientes:

Para el año 2002: El kilómetro se abonará a razón de 0,21 euros, la dieta completa a razón de 49,50 euros y la media dieta a 16,50 euros.

Para el año 2003: El kilómetro se abonará a razón de 0,21 euros, la dieta completa a 51 euros y la media dieta a 17 euros.

CAPÍTULO XI

Disposiciones varias

Artículo 53. *Seguro a cargo de la empresa.*

La empresa suscribirá a su exclusivo cargo y para la totalidad de sus empleados un seguro por muerte o incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivadas de accidente que cubran a los empleados afectados o a sus causahabientes una indemnización de 9.285,64 euros en caso de muerte y 18.571,27 euros en caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez.

Artículo 54. *Ayuda para estudios.*

Por cada hijo cursando estudios, con edades comprendidas entre los dos y los veinticinco años, ambos inclusive, los empleados acogidos a este Convenio percibirán una ayuda anual de 240,40 euros. Las condiciones para percibir esta ayuda serán las siguientes:

- a) Acreditar de forma fehaciente, a juicio de la empresa, el hecho de recibir formación docente.
- b) En las enseñanzas técnicas asimiladas, que la disciplina docente que se curse esté oficialmente reconocida y regulada por organismos o entidades oficiales.
- c) En el caso de empleados no fijos, para percibir esta, ayuda, deberán estarlo como mínimo durante un año, o en su defecto, tener un contrato con el que se alcance dicho plazo.

La ayuda citada será de 480,81 euros a partir del segundo ciclo de Secundaria, si los estudios tuviesen que cursarse permanentemente en plaza distinta de la del domicilio habitual del empleado, pernoctando fuera de él.

Estas ayudas se percibirán en su totalidad en el primer trimestre del curso escolar, previa justificación.

Los empleados disfrutarán de la misma ayuda, sin que sea de aplicación el límite de edad.

Artículo 55. *Ayuda por hijos disminuidos físicos y psíquicos.*

La ayuda a percibir queda fijada en 240,40 euros mensuales. Los gastos ocasionados deberán ser justificados y serán atendidos en todo caso hasta el límite fijado, mientras esta situación sea reconocida como tal por la Seguridad Social, o por otras Instituciones dedicadas específicamente a estas atenciones.

Artículo 56. *Uniformes y reposición de prendas.*

A los trabajadores que presten servicios en dependencias o secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior a lo normal, así como a todo el personal subalterno, se les facilitarán dos guardapolvos, o monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen.

Las prendas no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberán entregarse las usadas.

Artículo 57. *Anticipo de haberes.*

La empresa concederá a su personal anticipos reintegrables, sin interés, con su objeto de atender necesidades perentorias, plenamente justificadas, motivadas por:

- a) Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados como de los familiares a su cargo.
- b) Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio el propio empleado.
- c) Siniestros tales como Incendios, robo, etc, que causen daños en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.

El anticipo se concederá por el importe correspondiente, debidamente justificado, con un máximo de seis mensualidades ordinarias de haber base, antigüedad y complementos, y su devolución se realizará en un máximo de doce meses, mediante deducción en nómina de un mínimo mensual del 5 por 100 del importe del anticipo.

Artículo 58. *Premio de permanencia.*

Con motivo de cumplir veinticinco años de antigüedad en la empresa, el empleado recibirá una paga comprensiva de haber base más antigüedad.

CAPÍTULO XII

Acuerdos adicionales

1.º Salario hora.

Se hace constar expresamente que la remuneración anual total de cada una de las categorías profesionales es la que en la tabla salarial se expresa en función de las horas anuales efectivas de trabajo y que comporta el número de mil ochocientos veintiséis horas y veintisiete minutos, no haciéndose figurar los complementos salariales personales como tampoco los funcionales.

2.º Cláusula de garantía «ad personam».

Con independencia de las condiciones establecidas en el presente Convenio se respetará a título personal las condiciones de trabajo más beneficiosas que, a la fecha de firma del mismo, tengan adquiridas o en trance de adquisición los trabajadores, bien por convenio colectivo anterior, bien por contrato individual. Por tanto esta cláusula es de aplicación exclusiva al personal incorporado a la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1994:

a) Jubilación voluntaria:

Los trabajadores con más de quince años de antigüedad en la empresa que deseen jubilarse voluntariamente, y siempre que a la empresa interese su jubilación, tendrán derecho a percibir un premio por jubilación en la cuantía siguiente:

- Jubilación voluntaria a los sesenta años: Quince mensualidades.
- Jubilación voluntaria a los sesenta y un años: Catorce mensualidades.
- Jubilación voluntaria a los sesenta y dos años: Trece mensualidades.
- Jubilación voluntaria a los sesenta y tres años: Doce mensualidades.
- Jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años: Once mensualidades.
- Jubilación voluntaria a los sesenta y cinco años: Diez mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas por el importe del haber base más antigüedad que tengan en el momento de ejercitar su derecho acreditado el trabajador. En caso de que se ejercite el derecho de jubilación después de los sesenta y cinco años, no se percibirá cantidad o premio alguno.

b) Ayuda para la adquisición de vivienda:

Tendrán derecho a una bonificación en 5,5 puntos, de los intereses que deben satisfacer por préstamos para la adquisición de vivienda habitual y permanente que pudieran obtener de cualquier entidad de crédito, siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias:

1. La amortización mensual del préstamo, incluido capital más intereses, no deberá superar el 30 por 100 de la doceava parte del importe anual bruto de los haberes del trabajador, incluidos todos los conceptos salariales.

2. La bonificación será de aplicación una sola vez en la vida laboral del trabajador.

A los efectos de bonificación, el empleado deberá presentar el instrumento en el que conste la concesión de la operación crediticia con

expresión de los intereses de la misma a satisfacer, y el recibo periódico de las amortizaciones efectuadas para que a su vista se produzca el abono por cantidad igual a la de la bonificación pactada.

La citada bonificación quedará limitada, a que como mínimo corra por cuenta del empleado un 1 por 100 del interés.

c) Préstamos libres para atenciones varias:

Podrán solicitar a la Caja de Ahorros del Mediterráneo préstamos libres para atenciones varias a los que se aplicará el interés que en cada momento tenga fijado esa Institución para los empleados de su grupo de empresas, el cual será fijado en el momento de la formalización del oportuno préstamo en la póliza o contrato correspondiente, debiendo cumplir para su concesión los requisitos que la Caja exija normalmente en este tipo de operaciones.

d) Trienios:

No obstante, lo dicho en el artículo 28, los trienios de antigüedad acreditados hasta la fecha de la firma de este Convenio seguirán siendo retribuidos al mismo porcentaje del haber base en el que lo son actualmente.

3.º Complementos de responsabilidad.

Con efectos de 1 de enero de 2001 se percibirán mensualmente los siguientes complementos (expresados en euros):

Complemento de Inspectores: 101,03.

Complemento de Responsable de Almacén: 97,87.

Complemento de Delegado de Zona: 179,96.

Si concurriera en un empleado la responsabilidad de un almacén y una zona, se percibirá únicamente el complemento de responsabilidad de la zona.

Por estar en posesión del permiso para transportar mercancías peligrosas, en vigor, 37,89 euros si el empleado no percibiese ninguno de los complementos de responsabilidad antes citados, y 31,57 euros en caso contrario.

4.º Incrementos para los años 2002 y 2003.

Para los años 2002 y 2003, y salvo que se haya especificado un incremento o cuantía distinta en un determinado concepto remuneratorio o indemnizatorio, se acuerda un incremento sobre todas las partidas retributivas equivalente al I.P.C. real de cada uno de dichos años más un 0,25 por 100.

A estos efectos, a principios de cada año 2002 y 2003, se revisarán todos los conceptos retributivos en el I.P.C. previsto para dicho año por el Gobierno más 0,25 puntos y al final de cada año, una vez conocido el I.P.C. real, si fuese distinto del previsto, se adaptarán dichos conceptos al mismo, de tal forma que si se constatase en cada año un diferencial con el I.P.C. previsto, ya sea al alza o la baja, se garantice que la remuneración de los trabajadores esté un 0,25 por 100 por encima del I.P.C. real.

En cualquier caso, de darse una situación de I.P.C. real a la baja con relación al previsto, aunque se adaptasen los conceptos retributivos conforme a lo previsto en el párrafo anterior, no procederá la devolución o compensación de haberes ya devengados o abonados.

5.º Pago de atrasos y diferencias.

Los atrasos y diferencias salariales y/o indemnizatorias, dietas o kilometraje, así como a cualquier otro derecho de contenido económico a que tengan derecho los trabajadores como consecuencia de los pactos aquí alcanzados, serán abonados por la empresa como máximo en la nómina del mes de agosto de 2002, independientemente de cuando sea el momento en el que el Convenio sea publicado en el «Boletín Oficial del Estado».

7.º Acuerdo final.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las representaciones de la empresa y por el Comité de Empresa de la misma en representación de los trabajadores, quienes reuniendo las condiciones de legitimación necesarias se reconocieron mutua y recíprocamente como interlocutores para la negociación del Convenio, y hacen constar que el Convenio, en todo su articulado, ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones.

ANEXO

Fondo de previsión:

Con el fin de que sus empleados cuando causen baja en la empresa por las contingencias de jubilación o de invalidez permanente reciban

unas prestaciones complementarias, bien como renta vitalicia o en forma de capitalización a elección del trabajador, la empresa se obliga a concertar en favor de los mismos un Plan de Pensiones con una aportación anual de 380 euros como cuota constante para los años 2001, 2002 y 2003.

18429 RESOLUCIÓN de 6 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XVI Convenio Colectivo de la empresa «Diario El País, Sociedad Limitada».

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo de la empresa «Diario El País, Sociedad Limitada» (Código de Convenio número 9006102), que fue suscrito con fecha 25 de junio de 2002, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 6 de septiembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XVI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «DIARIO EL PAÍS, SOCIEDAD LIMITADA»

I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de «Diario El País, Sociedad Limitada», dentro del territorio nacional, constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

- Consejeros, Directores, Subdirectores y altos cargos.
- Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- Asesores.
- Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la empresa.
- Los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.
- Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para «Diario El País, Sociedad Limitada», con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con «Diario El País, Sociedad Limitada».

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Las normas de este Convenio afectarán a todos los trabajos de la empresa derivados de la elaboración, impresión y publicación del diario «El País» (con todos sus suplementos, ediciones, etc.), así como de otras publicaciones del grupo Prisa u otras de empresas ajenas, estén o no encuadradas en Prensa.