ANEXO

Addendum al Convenio marco de colaboración entre la Consejería de Bienestar Social de la Generalidad Valenciana y el Real Patronato sobre discapacidad en el que se fijan las actuaciones conjuntas correspondientes al ejercicio 2003

En Madrid, a 11 de marzo de 2003.

REUNIDOS

De una parte el Honorable Sr. Don Rafael Blasco Castany, Conseller de Bienestar Social, en función de sus competencias de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, de Gobierno Valenciano, modificada por Ley 1/2002, de 26 de febrero, de la Generalidad Valenciana y en el Reglamento Orgánico y Funcional de la Consejería de Bienestar Social, aprobado por Decreto del Gobierno Valenciano 138/2000, de 12 de septiembre, modificado por Decreto 212/2001, de 18 de diciembre del Gobierno Valenciano y conforme al Acuerdo del Gobierno Valenciano de fecha 7 de enero de 2003.

Y de otra, el Excmo. Sr. D. Francisco Mira Pérez, Secretario General del Real Patronato sobre Discapacidad, nombrado por Real Decreto 1023/2001, de 14 de septiembre (B.O.E n.º 222, del 15) en nombre y representación del organismo, y de acuerdo con las facultades que le otorga el artículo 8.2 g) del real Decreto 946/2001, de 3 de agosto (B.O.E n.º 214, de 6 de septiembre), por el que se aprueba el Estatuto del Real Patronato Sobre Discapacidad.

Ambas partes intervienen en la representación y con las facultades que sus respectivos cargos les confieren, reconociéndose mutuamente capacidad y legitimación para obligarse y convenir, y al efecto

EXPONEN

Primero.—Que el Real Patronato sobre discapacidad y la Consejería de Bienestar Social han suscrito con fecha 4 de diciembre de 2002 un Convenio Marco de Colaboración con el objeto de promover y mejorar la atención de las personas con discapacidad en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

Segundo.—Que en la cláusula tercera del mencionado convenio marco de colaboración se establece que el Real Patronato sobre Discapacidad y la Consejería de Bienestar Social acordarán y valorarán conjuntamente un programa de actividades en las áreas objeto de cooperación, que se incorporará mediante las correspondientes Addenda al mismo, en las que se especificarán los compromisos de cada una de las partes firmantes.

Por todo lo expuesto, ambas partes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y el artículo 3.1.c) de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, y el Acuerdo de Consejo de Ministros de 3 de julio de 1998, sobre competencias para celebrar Convenios de Colaboración con las Comunidades Autónomas, acuerdan suscribir el presente Addendum, que se regirá por las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.—La colaboración entre el Real Patronato sobre Discapacidad y la Consejería de Bienestar Social se desarrollará conforme al Programa que se adjunta como Anexo de este Addendum.

Segunda.—La Consejería de Bienestar Social se compromete a colaborar en el objeto de este Addendum, aportando para ello:

La participación de especialistas en las áreas objeto de colaboración previstas en este Addendum.

La infraestructura y medios materiales necesarios para el desarrollo de los objetivos del convenio (aulas, despachos, material informático y de oficinas).

Una aportación económica de cincuenta y un mil quinientos noventa euros (51.590 €) con cargo a la aplicación presupuestaria 16.06.00.0000.313.40.2 recogido en los presupuestos de la Generalidad Valenciana para el ejercicio 2003 y destinada a cofinanciar las actividades que figuran en el Anexo de este Addendum.

Tercera.—El Real Patronato sobre Discapacidad se compromete a colaborar en el objeto de este Addendum, aportando para ello:

La participación y asesoramiento de funcionarios y colaboradores en la configuración y desarrollo de las materias objeto de colaboración.

El soporte documental y bibliográfico que resulte necesario para la realización de las actividades programadas.

Una aportación económica de cincuenta mil doscientos sesenta y cinco euros (50.265 €) con cargo al capítulo 2, artículo 22, concepto 226.06 del presupuesto de gastos del organismo para el año 2003, cantidad que estará destinada a abonar, directamente, por el Real Patronato, los servicios a contratar, los emolumentos y compensaciones de gastos de viaje de los moderadores, ponentes, profesores y otros colaboradores personales o institucionales y demás gastos de los cursos, talleres, seminarios y congresos en los que se desglosa la colaboración y que se detalla en el Anexo de este Addendum.

Cuarta.—Además de los compromisos expresamente referidos en la cláusula segunda, en relación con las actividades a desarrollar en el marco de este Addendum, la Consejería de Bienestar Social, quedará obligada a elaborar con fecha límite el 15 de noviembre de 2003, una Memoria de las actuaciones desarrolladas, con detalle de los trabajos realizados y en la que se rendirá justificación de los gastos efectuados con cargo a la aportación económica del Real Patronato.

Quinta.—La Comisión mixta, creada en la cláusula octava del Convenio Marco de Colaboración, se encargará de fijar las directrices y criterios generales para el desarrollo y ejecución de las actividades a desarrollar basándose en el presente Addendum, así como efectuar el seguimiento y verificar el cumplimiento del programa de actividades.

Sexta.—En lo no previsto en este Addendum, se estará a lo dispuesto en el Convenio Marco de Colaboración suscrito con 4 de diciembre de 2002 entre las partes intervinientes.

Séptima.—El presente Addendum entrará en vigor el 1 de enero del 2003 y tendrá eficacia hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Será causa de extinción de este Addendum el mutuo acuerdo de las partes firmantes. Asimismo, cualquiera de las partes firmantes podrá instar la resolución de este addendum cuando se estime que se han producido alteraciones sustanciales en las condiciones que propiciaron la celebración de la misma y/o que se ha producido el incumplimiento de alguna de sus cláusulas, pudiendo exigirse la devolución de las cantidades aportadas y las indemnizaciones que en derecho procedan y pudiendo, asimismo, dejar en suspenso su colaboración en las actividades en curso.

Octava.—El presente addendum tiene naturaleza administrativa quedando excluido del Texto Refundido de la ley de Contratos de las Administraciones Públicas , aprobado por real decreto Legislativos 2/2000, de 16 de junio, al amparo del artículo 3.1 c) del mismo.

El orden jurisdiccional contencioso-administrativo será el competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes con ocasión de su desarrollo.

Y en prueba y conformidad con todo lo expuesto, en el ejercicio de las atribuciones de que son titulares los firmantes, suscriben el presente addendum por triplicado ejemplar, en lugar y fecha arriba indicados.—El Conseller de Bienestar Social, Rafael Blasco Castany.—El Secretario general del Real Patronato, Francisco Mira Pérez.

ANEXO AL ADDENDUM DEL CONVENIO MARCO DE COLABORACIÓN ENTRE EL REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD Y LA CONSEJERÍA DE BIENESTAR SOCIAL DE LA GENERALIDAD VALENCIANA

PROGRAMA PARA 2003

1. Reciclaje de profesionales a través de Cursos Básicos de Accesibilidad (en espacios abiertos, áreas recreativas, infraestructuras turísticas y evitación de barreras urbanísticas y del transporte).
2. Formación de estudiantes de últimos cursos y en proyecto fin de carrera mediante talleres de accesibilidad al medio físico.
3. Seminario sobre «Medios de comunicación sin barreras».
4. Seminario Iberoamericano de Accesibilidad al Medio Físico.
5. Actividades congresuales en el marco del Año Europeo de las Personas con Discapacidad.

8775 *RESOLUCIÓN de 8 de abril de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Cimecaron, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Cimecaron, S.L. (Cód. Convenio n.º 9014462) que fue suscrito con fecha 12 de febrero de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los delegados de personal

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.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA «CIMECARON, S.L.»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Partes contratantes.*

El presente convenio se concierta dentro de la normativa vigente, entre la representación de la empresa y de los trabajadores pertenecientes a los centros de trabajo de Irún, (Guipúzcoa) y Burgos.

Artículo 2.º *Ámbito territorial.*

Este convenio colectivo de trabajo, obliga a todos los centros de trabajo, presentes y futuros, cuyos centros de trabajo radiquen a nivel nacional, aun cuando la empresa tuvieran su domicilio social en otra provincia.

Artículo 3.º *Ámbito funcional.*

Los preceptos de este convenio obligan exclusivamente a la empresa Cimecaron, S.L. cuya actividad exclusiva, principal o predominante, es la de «Comercio del Mueble» y esté regida por acuerdo de sustitución de la Ordenanza de Comercio de 6 de marzo de 1996.

Artículo 4.º *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de la empresa Cimecaron, S.L. encuadrada dentro del ámbito territorial y funcional sin más excepciones que las que señala el artículo 1 del R.D. Leg. 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.º *Vigencia y duración.*

El presente convenio entrará en vigor tras su publicación en el «Boletín Oficial» del estado y surtirá efectos económicos desde el 1.º de enero de 2002. Su duración será de cuatro años finalizando el 31 de diciembre de 2005.

Se entenderá tácitamente denunciado a su vencimiento, lo que se pacta a los efectos previstos en el art. 85.3.d) del R.D. Leg. 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en virtud de la modificación introducida por la Ley 63/97 de 26 de diciembre.

Este convenio mantendrá su vigencia, mientras no sea sustituido por otro.

Artículo 6.º *Compensación y absorción.*

Todas las mejoras pactadas en este convenio, sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcancen, por las retribuciones de cualquier clase que tuviera establecida la empresa Cimecaron, S.L., así como los incrementos futuros de carácter global que se establezcan.

Artículo 7.º *Garantía «ad personam».*

Subsistirán, estrictamente «ad personam», las condiciones o mejoras más beneficiosas que puedan existir consideradas globalmente en su cómputo anual, dentro de los conceptos retributivos.

Artículo 8.º *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica y posible absorción, serán consideradas globalmente en su estimación económica anual.

CAPÍTULO II

Retribuciones

SECCIÓN 1.ª REGULACIÓN SALARIAL

Artículo 9.º Salarios.

Se abonarán mensualmente dentro de los diez días naturales siguientes a su devengo, en el modelo oficial.

Para el año 2002, los salarios pactados son los que se reflejan en las tablas salariales adjuntas resultado del pacto realizado entre los representantes de la empresa Cimecaron, S.L. y los trabajadores en plantilla de los centros de trabajo de Irún, (Guipúzcoa) y Burgos.

Para los años 2003, 2004 y 2005 el incremento salarial se fijará añadiendo inicialmente a los porcentajes previstos por el Gobierno, unos incrementos porcentuales del 0,5, 0,5 y 0,5 anual, respectivamente, que determinarán las tablas salariales anuales.

Artículo 10. *Revisión salarial.*

El acuerdo sobre salarios reflejado en el artículo anterior, representa la garantía de una mejora del poder adquisitivo de los trabajadores sobre el IPC real que se publique cada año por el INE, del 03% el primer año y el 0,5% en cada uno de los tres años restantes.

En consecuencia, si el IPC real de cada uno de los años de vigencia del convenio, fuese superior al de sus tablas salariales iniciales, se efectuará una revisión en el porcentaje diferencial que exceda al aplicado inicialmente en las tablas salariales, con efectos del 1 de enero de cada año, abonándose la cantidad resultante en una paga durante el primer trimestre del año siguiente, incorporándose a las tablas salariales, a todos los efectos.

Artículo 11.º *Complementos salariales.*

Plus de antigüedad: Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá en función de los años de servicio de la Empresa, un plus de antigüedad consistente en cuatrienios. Cada uno de ellos se abonará según las cantidades establecidas para cada categoría en la tabla de antigüedad anexa.

La fecha inicial para el cómputo de la antigüedad será la del ingreso en la Empresa, y los aumentos periódicos por los años de servicio se devengarán con efectos a la mensualidad en que se cumplan los cuatrienios.

Las mejoras que se obtienen por este concepto no pueden ser absorbidas por otros conceptos, pero sí podrán compensarse con las cantidades que por este mismo concepto vengan satisfaciendo las Empresas.

Plus de asistencia: Queda establecido un plus de asistencia que figura en Anexo, por día trabajado. Se actualizará su cuantía, anualmente, en los porcentajes indicados en el artículo 9.º

Complemento extrasalarial de transporte: Todos los trabajadores percibirán como complemento por este concepto la cantidad que figura en Anexo, por día trabajado.

Se actualizará su cuantía, anualmente, en los porcentajes indicados en el artículo 9.º

Dietas: Todos aquellos trabajadores que por necesidades de servicio y por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas a donde radique la Empresa, deberán percibir una compensación en concepto de dietas por un importe de 33,00 euros, cuando se trate de dieta completa y de 16,50 euros por media dieta. No incluye pernocta.

Se actualizará su cuantía anualmente en los porcentajes indicados en el artículo 9.º.

Nocturnidad: Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas, percibirán un plus de nocturnidad, consistente en el incremento del 25% del salario base, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Descuento en compras: Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un descuento de, al menos, un 5% sobre las compras que realicen en los establecimientos de la empresa, que ésta designe.

Artículo 12. *Gratificaciones extraordinarias.*

Con el carácter de complemento salarial se abonarán tres gratificaciones extraordinarias en «verano», «Navidad» y «beneficios», en la cuantía de una mensualidad del salario base de este convenio, más antigüedad consolidada y plus de asistencia cada una de ellas. La paga de verano será abonada antes del día 20 del mes de julio, y la de Navidad antes del 20 de diciembre de cada año, y la de beneficios antes del 30 de marzo del año siguiente.

Estas pagas tendrán carácter semestral, salvo que las empresas tengan establecida una fórmula distinta de la liquidación, correspondiendo a los trabajadores que se incorporen o cesen durante el año de vigencia de este convenio las portes proporcionales correspondientes de las mismas.

Artículo 13. *Atrasos.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo que hubiesen prestado sus servicios durante su vigencia, causando baja en la empresa antes de su publicación, tendrán derecho a la liquidación de atrasos, excepto aquellos quienes tuvieran incluido en su finiquito una cantidad alzada por dicho concepto.

CAPÍTULO III

Jornada laboral y vacaciones

Artículo 14. *Jornada laboral.*

La jornada máxima legal de trabajo para el personal afectado por el presente convenio durante el año de 2002 será de 1.756 horas anuales de trabajo efectivo.

Durante el año 2003 será de 1.752 horas.

Se podrá abrir los sábados por la tarde.

Si por necesidades del mercado o empresariales, se tuviera que abrir los sábados por la tarde, habrá que contemplar los siguientes requisitos:

La aceptación a desarrollar la actividad laboral en sábado por la tarde será totalmente voluntaria y no dependerá en ningún caso ni del tipo de contrato, ni de la jornada que se tuviera.

Aquellos trabajadores que opten por trabajar el sábado por la tarde no incrementarán su jornada laboral semanal, sino que será una distribución dentro de la jornada que haya establecida en la empresa, de tal modo que, en ningún caso, podrá superar las 40 horas semanales.

Los trabajadores que voluntariamente hubieran incluido dentro de su jornada laboral, el sábado tarde podrán elegir hasta cinco tardes de sábado al año libres, además de los sábados que coincidan con alguna festividad de las 14 establecidas.

Todas las cuestiones aquí reseñadas, serán de obligado cumplimiento, independientemente del tipo de contrato o lomada que se tenga o pudiera tener.

Artículo 15. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborables.

Las vacaciones se cobrarán a razón del Salario Convenio más antigüedad.

A efectos de vacaciones, los sábados se computarán como día laborable.

CAPÍTULO IV

Licencias

Artículo 16. *Licencias y permisos.*

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y con la debida justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas, que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Igualmente, con las mismas condiciones, los trabajadores dispondrán de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Las Empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Todas las licencias retribuidas se abonarán a salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

Por matrimonio: 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

Esta licencia «NO» podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

Por alumbramiento de esposa: 3 días, de los que al menos 2 serán laborables, pudiéndose ampliar en 3 días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto con cesárea.

Por enfermedad grave:

Del cónyuge, hijos o padres que convivan con el trabajador: 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta días más de licencia no retribuida.

De padres o hermanos: 2 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar 1 día más no retribuido.

De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural retribuido.

Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave) el trabajador tendrá opción a elegir, de acuerdo con la Empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales en el caso de referirse al cónyuge o hijos, y de 2 días naturales, si se refiere a padres o hermanos que convivan con el trabajador, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquélla que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. Es caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa basándose en la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

Por muerte:

Del cónyuge o hijos: 5 días naturales de licencia retribuida.

De padres o hermanos: 2 días naturales de licencia retribuida.

De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural de licencia retribuida.

La licencia por muerte de cónyuge, hijos, padres o hermanos, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador.

En los casos b), c.1), c.2), d.1), d.2), y d.3) (para los padres políticos), si hubiese desplazamiento superior a 200 kms. e inferior a 500 kms., la licencia se ampliará en 1 día natural y si fuera superior a 500 kms., la licencia se ampliará en 2 días naturales.

Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural retribuido.

Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural retribuido.

Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al Empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

Asimismo podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del cónyuge así como de hijos y padres que convivan con el trabajador. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

Las mujeres trabajadoras y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de 1 hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad.

La convivencia marital, siempre que la misma se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de la solicitud) generará los

mismos derechos que los contemplados en los apartados a), b), c), d), y e) de este artículo, pero referidos exclusivamente en los apartados c), d) y e) al compañero/a, así como a los hijos y padres de cada uno de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Dicha ausencia será retribuida.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Las licencias contempladas en este artículo mejoran en cómputo global las concedidas por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general, por lo que habrán de considerarse en su conjunto, aunque en algún caso específico supongan disminución de las mismas.

CAPÍTULO V

Otras percepciones

Artículo 17. *Incapacidad temporal.*

En caso de enfermedad común o profesional y de accidentes sean o no de trabajo, se observarán las normas siguientes:

El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, tendrán derecho a los siguientes:

1.º En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses aunque el trabajador haya sido sustituido.

2.º El personal que con carácter obligatorio no estuviese comprendido en la Seguridad Social y que opte por disfrutar de la cobertura del régimen general, percibirá, con cargo a la empresa, los mismos beneficios económicos que los que reglamentariamente están inscritos en dicho seguro, esto es, se deducirá en todo caso el importe de las prestaciones que hubiesen de recibir de la Seguridad Social en el supuesto de que voluntariamente se inscribiesen.

3.º Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un periodo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho período de carencia.

Estas, y con carácter estrictamente extrasalarial, se compromete a satisfacer el plus de transporte durante el mismo periodo.

Artículo 18. *Premio de jubilación.*

Al producirse la jubilación de un trabajador, éste percibirá de la empresa y por una sola vez, los premios que a continuación se detallan en función de la edad de su jubilación:

A los 60 años: 6 mensualidades.
A los 61 años: 5 mensualidades.
A los 62 años: 4 mensualidades.
A los 63 años: 3 mensualidades.
A los 64 años: 2 mensualidades.
A los 65 años: 1 mensualidad.

Para el supuesto de que este concepto se viera afectado por lo dispuesto en la Ley 8/87 de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones R.D. 1588/99, y normas de desarrollo que pudieran publicarse, desaparecerá del convenio, siendo sustituido por lo que determinen las disposiciones legales antes citadas, y normas posteriores sobre la materia.

Artículo 19. *Seguro de accidentes.*

La empresa Cimecaron, S.L. afectada por el presente convenio queda obligada a suscribir a su cargo y en beneficio de sus trabajadores, una póliza de seguros para cubrir las siguientes contingencias, con independencia de las legalmente establecidas y cuya cuantía establece.

Fallecimiento por accidente laboral: indemnización de 18.031 euros a percibir por los herederos.

Invalidez total o absoluta por accidente laboral, indemnización de 21.036 euros a percibir por el inválido.

La póliza estará siempre en vigor independientemente de cómo se encuentre el convenio.

Los riesgos a cubrir por los seguros aquí pactados, serán al menos los expresamente contemplados en la póliza tipo que queda a disposición de empresa y trabajadores para su conocimiento y consulta.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 20. *Faltas y sanciones.*

La Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Graduación de faltas:

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

Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la Empresa.

No comunicar a la Empresa cualquier cambio de domicilio.

El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la Empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la Empresa , siempre que no sea en presencia del público.

Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Faltas graves:

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

La Desobediencia a la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la Empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la Empresa.

Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público que trascienda a éste.

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

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

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

La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves:

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

2) La simulación de enfermedad o accidente.

3) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

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

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

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

8) Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

11) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

13) La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestado una sola vez serán constitutivos de falta grave.

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

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

Régimen de sanciones:

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que motivan. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sanciones máximas:

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

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

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

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

Prescripción:

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

CAPÍTULO VII

Salud laboral en el trabajo

Artículo 21. *Salud laboral.*

Las partes firmantes de este acuerdo declaran su voluntad de establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, con especial atención a la prevención de riesgos laborales, comprometiéndose a una puntual observancia de las prescripciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 de 8 de noviembre.

En concordancia con lo antes expuesto la empresa, dispondrá de la Evaluación de Riesgos actualizada, un Plan de Prevención. A los efectos del Servicio de Prevención, se estará a la normativa vigente.

Para ello, ambas partes convienen en colaborar para la información y formación de los trabajadores, respecto de los concretos y específicos riesgos derivados del trabajo en el comercio.

A tal efecto, los Delegados de Prevención designados de entre los representantes de los trabajadores, dispondrán de una hora adicional mensual, que habrán de dedicar necesariamente a la colaboración con la dirección de la empresa y los trabajadores del centro, en la mejora de la acción preventiva en el centro de trabajo.

El cambio de Mutua se consultará previamente a los representantes de los trabajadores.

Artículo 22. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará al menos dos equipaciones de ropa de trabajo para los trabajadores a los que se obligue a llevar una determinada, los trabajadores que no tengan tal obligación únicamente se les facilitará a los trabajadores de aquellos grupos de actividad que razonablemente tengan un desgaste particular por razón de su puesto de trabajo, y en todo caso, el personal de servicios auxiliares.

CAPÍTULO VIII

Contratación

Artículo 23. *Contratos eventuales por circunstancias del mercado.*

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 3.º del R.D. 2720/98, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta 6 meses dentro de un periodo de 12.

En caso de haberse concertado para plazo inferior, podrá prorrogarse, por una sola vez, sin sobrepasar la duración máxima convenida.

Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del convenio, podrán prorrogarse hasta 12 meses en las condiciones y forma detalladas en el presente artículo.

A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización equivalente a dos días de salario por cada mes trabajado, a partir del sexto.

Artículo 24. *Contratos temporales de duración determinada y formativos.*

Los contratos temporales de duración determinada, incluidos los formativos, podrán transformarse o convertirse en contratos para el fomento de la contratación indefinida en las condiciones reguladas en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo, en los términos previstos en dicha disposición.

Los contratos en prácticas serán retribuidos con un salario equivalente al 70% el primer año y 80% en el segundo, del establecido en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo o equivalente.

Dichos contratos llevarán consigo el derecho a una indemnización de dos días por mes, en el supuesto de que el trabajador no siga prestando servicios en la empresa.

A su finalización se entregará al trabajador el correspondiente certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos desempeñados y las tareas realizadas.

En los contratos para la formación, la retribución no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, siempre que el tiempo de formación no supere el 15% del total.

CAPÍTULO IX

Formación

Artículo 25. *Formación.*

Las partes firmantes de este convenio asumen el contenido íntegro de los Acuerdos de Formación Continua, declarando que el mismo podrá

desarrollar sus efectos en el ámbito funcional, así como las que puedan realzar.

La empresa Cimecaron, S.L. informará y facilitará a sus trabajadores la formación, no pudiendo ser exigida fuera de la jornada laboral.

Si el trabajador acudiera de forma voluntaria fuera de su jornada laboral a cursos de formación promovidos por la empresa o en los que ésta participe, se le compensará con un descanso equivalente al 50% del tiempo dedicado, una vez acreditada su asistencia, tal compensación podrá ser sustituida por una indemnización económica, previo acuerdo entre las partes.

Artículo 26. *Promoción puestos de trabajo.*

En el caso de que la empresa necesite promover nuevos puestos de trabajo, así como ocupar nuevas vacantes, todos los trabajadores de la empresa tendrán opción a estos puestos, mediante las pruebas o exámenes que procedan.

Artículo 27. *Conciliación de la vida familiar.*

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/99 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, y en especial en lo referente a las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores sobre suspensión de contrato por maternidad y permiso de lactancia, recogidos en los artículos 48 4 y 37 4 del citado Estatuto

Artículo 28. *Categorías y grupos profesionales.*

Las partes firmantes han venido trabajando en la realización de un estudio para la determinación y definición de las funciones de las categorías profesionales de actual utilización por las empresas, con el objeto de realzar una clasificación en grupos profesionales y la elaboración de las tablas salariales correspondientes.

Por ello, adquieren el compromiso de profundizar en el estudio de las cuestiones enumeradas, con la finalidad de su incorporación al texto del convenio al alcanzarse el correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO X

Disposiciones finales

Primera.—Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del mismo, integrada por dos vocales empresarios: D. Franck Guy Vega y D. Alein Henri Duplan, y otros dos vocales, por el centro de trabajo de Irún, (Guipúzcoa) D. Ignacio Campo y por el centro de trabajo de Burgos D. Germán Uribe Echevarria.

Segunda.—A todos los efectos, para lo que no esté previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza Laboral de Comercio y otras disposiciones que le afecten.

Tercera.—A efectos de unificar la documentación acreditativa de la liquidación de cuentas por la extinción de la relación laboral, se establece el Modelo de Finiquito siguiente:

Finiquito: He recibido de la Empresa Cimecaron, S.L., la cantidad de .....euros, en concepto de liquidación final, saldo y finiquito de cuentas entre las partes, como consecuencia de la resolución del contrato de trabajo.

Dicha cantidad se desglosa de la forma siguiente:

Indemnización.
Salarios pendientes.
Pluses.
Partes proporcionales de extraordinarias y beneficios.
Vacaciones.
Otros conceptos (reseñar los que correspondan).

Con el pago de esta cantidad, declaro tener percibidas cuantas cantidades me han podido corresponder durante la prestación de servicios a la empresa, renunciando, en consecuencia, a cualquier reclamación posterior derivada del contrato de trabajo resuelto.

Y en prueba de conformidad, firmo el presente recibo de finiquito en ....., a ..... de ..... de .....

SI/NO desea la asistencia de representante legal de los trabajadores.
Fdo. El trabajador, Fdo. La empresa,

Por la representación legal del trabajador

Fdo.

Con el pago de finiquito, cuya fecha será la de su emisión será puesto a disposición del trabajador durante diez días siguientes para que formule, si procediere, la reclamación oportuna ante la empresa Cimecaron, S.L. Una vez firmado surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

Disposición transitoria

A fin de poder normalizar determinadas partes del actual convenio, las partes firmantes, se comprometen a abrir un proceso de negociaciones durante su vigencia.

Los acuerdos a los que se pudieran llegar, servirán para iniciar la negociación del próximo convenio, o bien incorporarlos al texto del actual.

Disposición final

Se acompaña en anexo las tablas salariales correspondientes al año 2002.

Categorías	Año 2002 (Euros)				Año 2002 (Euros)			
	S. base	P. asist.	P. transp.	Total	S. base	P. asist.	P. transp.	Total
Dibuj. Decorad. Vend.	776,66	70,49	55,68	902,83	11.649,84	1.057,33	668,18	13.375,34
Corredor Plaza	707,55	70,49	55,68	833,72	10.613,29	1.057,33	668,18	12.338,80
Viajante	707,55	70,49	55,68	833,72	10.613,29	1.057,33	668,18	12.338,80
Dependiente de 1.ª	684,91	70,49	55,68	811,08	10.273,69	1.057,33	668,18	11.999,20
Dependiente de 2.ª	657,71	70,49	55,68	783,88	9.865,63	1.057,33	668,18	11.591,13
Ayudante	636,72	70,49	55,68	762,89	9.550,77	1.057,33	668,18	11.276,27
Mozo especializado	689,19	70,49	55,68	815,36	10.337,86	1.057,33	668,18	12.063,37
Mozo	636,72	70,49	55,68	762,89	9.550,77	1.057,33	668,18	11.276,27
Chófer, Repart. Mont.	710,17	70,49	55,68	836,34	10.652,61	1.057,33	668,18	12.378,12
Trabajador 16-17 años	502,41	70,49	55,68	628,58	7.536,08	1.057,33	668,18	9.261,58
Trabajador 17-18 años	502,41	70,49	55,68	628,58	7.536,08	1.057,33	668,18	9.261,58
Profesionales de oficio:								
Oficial 1.ª	764,41	70,49	55,68	890,58	11.466,14	1.057,33	668,18	13.191,65
Oficial 2.ª	710,17	70,49	55,68	836,34	10.652,61	1.057,33	668,18	12.378,12
Ayudante	661,21	70,49	55,68	787,38	9.918,16	1.057,33	668,18	11.643,67

Categorías	Año 2002 (Euros)				Año 2002 (Euros)			
	S. base	P. asist.	P. transp.	Total	S. base	P. asist.	P. transp.	Total
Técnicos no titulados:								
Director	925,32	70,49	55,68	1.051,49	13.879,84	1.057,33	668,18	15.605,35
Jefe de Personal	849,24	70,49	55,68	975,41	12.738,57	1.057,33	668,18	14.464,08
Jefe de Compras	849,24	70,49	55,68	975,41	12.738,57	1.057,33	668,18	14.464,08
Jefe de Ventas	849,24	70,49	55,68	975,41	12.738,57	1.057,33	668,18	14.464,08
Encargado General	849,24	70,49	55,68	975,41	12.738,57	1.057,33	668,18	14.464,08
Contable	725,94	70,49	55,68	852,11	10.889,06	1.057,33	668,18	12.614,57
Oficial Administrativo	683,95	70,49	55,68	810,12	10.259,23	1.057,33	668,18	11.984,74
Cajero	657,71	70,49	55,68	783,88	9.865,63	1.057,33	668,18	11.591,13
Auxiliar Administrativo	657,71	70,49	55,68	783,88	9.865,63	1.057,33	668,18	11.591,13
Servicios:								
Escaparatista	749,53	70,49	55,68	875,70	11.243,01	1.057,33	668,18	12.968,52
Ayudante de Montaje	636,72	70,49	55,68	762,89	9.550,77	1.057,33	668,18	11.276,27
Personal Subalterno:								
Conserje	636,72	70,49	55,68	762,89	9.550,77	1.057,33	668,18	11.276,27
Cobrador	636,72	70,49	55,68	762,89	9.550,77	1.057,33	668,18	11.276,27
Vigilante o Sereno	636,72	70,49	55,68	762,89	9.550,77	1.057,33	668,18	11.276,27
Ordenanza	636,72	70,49	55,68	762,89	9.550,77	1.057,33	668,18	11.276,27
Portero	636,72	70,49	55,68	762,89	9.550,77	1.057,33	668,18	11.276,27
Personal Limpieza	636,72	70,49	55,68	762,89	9.550,77	1.057,33	668,18	11.276,27
Personal Limpieza (hora)	4,39							
Dieta Completa	33,00							
Dieta Media	16,50							

8776 *RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta de fecha 19 de diciembre de 2002, donde se reflejan los acuerdos de modificación de nivel salarial y definiciones de varias categorías profesionales, así como la creación de otras nuevas, correspondientes a la valoración del primer semestre de 1999, que ha sido suscrito por la Comisión Mixta de Valoración de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre - Real Casa de la Moneda.*

Visto el texto del Acta de fecha 19 de diciembre de 2002 donde se reflejan los acuerdos de modificación de nivel salarial y definiciones de varias categorías profesionales, así como la creación de otras nuevas, correspondientes a la valoración del primer semestre de 1999, que ha sido suscrito por la Comisión Mixta de Valoración de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre - Real Casa de la Moneda (Código n.º 9002052) de la que forman parte, de un lado, los representantes de la Dirección de la Empresa en representación de la misma y, de otro, el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2002, 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 texto en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2002, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 11 de abril de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Acta final:

Representantes de la Dirección:

D. Fernando Lobo de Dios.
D.ª M.ª Carmen Martín Sierra (asesor).

Representantes de los Trabajadores:

D. Francisco Galán Roncero.
D. Rafael Luque Jurado (asesor).

En Madrid, a 19 de diciembre de 2002, se reúnen los miembros de la Comisión Mixta de Valoración citados al margen, elaborando este acta final, donde se recogen los resultados de valoración de los puestos de trabajo correspondientes al primer semestre de 1999.

Puestos valorados o revisados a petición de los Departamentos

Puestos de trabajo que suben de nivel:

Personal Técnico:

Grabador de Ceras. Fábrica de Papel: 10.

Personal Operario:

Controlador Calidad de Metalurgia. Calidad: 9.
Ayudante de Preparación de Pastas. Fábrica de Papel: 5.

Puestos que no suben de nivel:

Personal Técnico:

Técnico de Procesos Productivos. Fábrica de Papel: 11.

Personal Operario:

Preparador de Acuñaciones y Medallas. Moneda: 10.

Puestos revisados por reclamación de sus ocupantes

Puestos de trabajo que suben de nivel:

Personal Operario:

Oficial 1.ª Minerva Tipografía Offset 1 Color. Imprenta: 9.
Oficial 1.ª Acuñación. Moneda: 9.
Revisor de Producción. Revisión en Pliego. Documentos de Valor: 7.

Puestos revisados a petición de los departamentos sin acuerdo en algún factor

Oficial 1.ª Jefe de Equipo Máquina Offset-PVC 2 o + colores. Imprenta.
Oficial 2.ª Máquina Offset-PVC 2 o + colores. Imprenta.
Conductor Jefe de Equipo Máquina de Papel. Fábrica de Papel.