

14522 *RESOLUCIÓN de 1 de julio 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 Moderropa, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Moderropa, S.A. (Código de Convenio n.º 9011772), que fue suscrito con fecha 8 de mayo de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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, 1 de julio de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MODERROPA, S. A.

CAPÍTULO I

Ámbito y revisión

Artículo 1. *Ámbito Funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la empresa Moderropa, S.A. y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

Artículo 2. *Ámbito Personal.*

El Convenio afectará a todos los trabajadores de la empresa que presten servicios en la misma antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

Artículo 3. *Ámbito Territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa Moderropa, S.A. existentes en la actualidad o que se puedan crear en el futuro en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, iniciándose el mismo desde el día 01 de enero de 2003 hasta el día 31.12.2006, y su vigencia a partir de la fecha de la firma, sin perjuicio de que los efectos económicos se retrotraigan a 01 de enero de 2003.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el Artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito con una antelación con tres meses a la fecha de finalización.

Las condiciones pactadas en el presente convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión.

CAPÍTULO II

Organización de trabajo

Artículo 6.

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

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el

personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental en el trabajador.

Artículo 7. *Garantías «ad personam».*

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

CAPÍTULO III

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

Artículo 8. *Periodo de prueba.*

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

Grupo I: 1 mes.

Grupo II: 1 meses.

Grupo III: 6 meses.

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

Artículo 9. *Definición de los grupos profesionales.*

Grupo I (de Iniciación Profesional):

Formación teórica básica equivalente como mínimo a graduado escolar o similar. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea.

El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de Recursos Humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas, inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso, puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo. La finalidad y objetivo del Grupo de Iniciación se refiere a trabajadores que se incorporen a la empresa afectada por el Convenio mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de la actividad, previa a una incorporación como profesionales en plenitud del desarrollo de sus conocimientos adquiridos a lo largo del período en el que han prestado servicio dentro del Grupo de Iniciación.

El tiempo máximo de permanencia en este grupo será de 18 meses.

Auxiliar de Consejero/a de ventas: Son trabajadores/as que bajo la supervisión de los profesionales, realizan tareas de etiquetado, reposición y, esporádicamente, efectúan el cobro de los productos y mantendrán en orden y limpieza en el puesto de trabajo.

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

Grupo II (de Profesionales):

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

Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos.

Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar... etc., la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de Recursos Humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso, puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

Consejeros/as de ventas: Son las personas que disponiendo los conocimientos suficientes para su profesión efectúan el etiquetado, la reposición, el orden, la venta, el retoque, el cobro de los productos en venta al público y mantendrán en orden y limpieza en el puesto de trabajo y supervisarán especialmente las funciones de las trabajadoras de inicio.

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

Grupo III

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

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

Coordina el trabajo de un equipo profesional, formando las personas que están bajo su dependencia.

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

A las órdenes inmediatas de la Dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de su puesto. El empleado ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa.

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

Artículo 10. *Ascensos.*

Ascenso del grupo de iniciación al grupo de profesionales: A partir de 1 de enero de 2003, el ascenso al Grupo de Profesionales tendrá lugar por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios durante dieciocho meses en la misma.

Se entiende que la experiencia debe ser desarrollada necesariamente de manera continuada, entendiendo por tal a estos efectos la que se efectúa sin interrupciones superiores a un año, dado que la interrupción de la prestación laboral, con baja en la empresa por más de un año, aleja al empleado de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de organización específicos de cada una de las empresas cuyo conocimiento resulta determinante de la pertenencia al Grupo de Profesionales.

En base a las características de este Grupo de Iniciación, sólo es posible su utilización para el acceso al Grupo de Profesionales.

Mecanismos de ascenso: Esta normativa será establecida con carácter general por cada una de las empresas y deberá contener un sistema de cómputo de méritos de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración de la misma, conocimiento del puesto de trabajo, calidad y cantidad del trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo, su capacidad para coordinar personas y tareas, historial profesional y valoración de los mandos, etc.

Artículo 11. *Movilidad geográfica.*

Los traslados de personal del lugar de la prestación de un servicio que lleve consigo un cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse:

1. Por solicitud del interesado, formulada por escrito. En este caso y previa aceptación por la Dirección de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Por acuerdo entre empresa y trabajador. Se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. Por decisión de la Dirección de la empresa en el caso de necesidades del servicio, se estará a lo dispuesto en el Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el caso de una nueva apertura, la dirección publicitará las plazas existentes al objeto de que el personal pueda solicitar el traslado, cuya aceptación será discrecional por parte de la dirección de la empresa.

Artículo 12. *Contratos de duración determinada.*

Contrato eventual: La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un periodo de doce meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo hasta el tope máximo de los seis meses.

Contrato por obra o servicio determinado o de temporada: A los efectos de lo previsto en la normativa legal, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes: Las campañas específicas, las ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros, los aniversarios u otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad, en conformidad con la normativa vigente.

Contrato de interinidad: Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previsto en los artículos 37, 38, 45 y 46 del E.T.

Contratos formativos.

A) **Contrato de trabajo en prácticas:** Se estará a lo dispuesto en el Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

A.1 La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal interrumpirá el tiempo de duración pactado para las prácticas excepto pacto expreso en contrario o pérdida de bonificaciones por parte del empresario contratante.

A.2 Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.

A.3 La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su Grupo Profesional, todo ello en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen.

A.4 Los puestos de trabajo encuadrables bajo este tipo de contrato son los correspondientes a los Grupos de Mandos.

B) **Contrato para la formación:** Se estará a lo dispuesto en el Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

B.1 La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni superior a dos años, pudiendo concertarse hasta dos prórrogas por períodos no inferiores a seis meses hasta alcanzar el tope de dos años.

B.2 Los tiempos dedicados a formación teórica, podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo, estándose a lo dispuesto, en todo caso, en el apartado e) del Artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 13. *Jornada laboral.*

La jornada máxima laboral anual durante la vigencia del presente convenio será de 1784 horas efectivas.

Artículo 14. *Distribución de la jornada.*

El cumplimiento del Artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 1561/1995, en lo que se refiere al descanso semanal, podrá ser compensado mediante el disfrute de un día de descanso a la semana. En este último caso, se entenderá en turnos rotativos a lo largo de toda la semana y no será posible su compensación económica.

Por acuerdo con la representación de los trabajadores, en el ámbito de la empresa, podrá excepcionarse a los trabajadores a tiempo parcial que presten sus servicios como consejero/a de venta de la adscripción a los cuadros horarios.

Excepcionalmente, y en caso de fuerte actividad o de bajas, se podrá recurrir a la voluntariedad para cubrir franjas horarias no previstas en los plannings semanales.

Cuando la empresa organice el trabajo en domingos o festivos la distribución de la jornada deberá realizarse a lo largo de toda la semana mediante un sistema de turnos de trabajo y descansos, conforme a las siguiente regla:

Cada trabajador sujeto a este sistema tendrá derecho a no trabajar más del 80 por 100 de los domingos o festivos de apertura comercial autorizada anualmente, salvo que el número de domingos de apertura sea inferior a ocho al año. Si resultare fracción en el porcentaje se redondeará al alza a entero.

Artículo 15. *Ventas especiales, inventarios.*

En los 2 días como máximo de inventarios al año, la Empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada. Dicha variación se pondrá en conocimiento de los trabajadores con 15 días de antelación como mínimo.

Los trabajadores que presten sus servicios fuera de su jornada laboral para la preparación de rebajas o ventas especiales por la noche, percibirán un plus por dicho concepto equivalente a 7,50€ hora (60€ por jornada completa y 30€ por media jornada).

Artículo 16. *Cambio de servicio durante el embarazo.*

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la empresa facilitará el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y siempre que sea posible, dentro del mismo turno habitual

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

En la medida en que se consideren necesarias, se recurrirá a las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley. De realizarse, se compensarán necesariamente con igual tiempo de descanso, a ser posible en jornadas completas.

Se realizarán, de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de materias primas.

El personal con contratos a tiempo parcial no podrán efectuar horas extraordinarias.

La realización de las horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día, y se totalizará anualmente, entregando copia del resumen anual al trabajador en el parte correspondiente.

Artículo 18. *Nocturnidad.*

Se consideran horas nocturnas las horas enteras realizadas entre las 22 h 05 mn y las 6 h. Tendrán una compensación económica del 25% de la retribución de la hora ordinaria.

Artículo 19. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones al año, no computándose como vacaciones los días festivos que coincidan en ese periodo.

Los trabajadores disfrutarán entre los meses de Junio a Septiembre de, al menos, 21 días naturales, ininterrumpidos de su periodo vacacional, salvo que ingresen en la Empresa con posterioridad al 1 de Agosto o su parte proporcional.

La Empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva. Fuera del anterior periodo, y en la medida que la organización del trabajo lo permita, los trabajadores tendrán opción para fijar la fecha de disfrute de su vacación anual.

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

Durante la vigencia del presente Convenio se fija una bolsa de vacaciones por una cuantía de 320€ para el personal que no disfrute el periodo vacacional de 21 días entre los meses de junio a septiembre, siendo proporcional la percepción de dicho importe en función a los días de no coincidencia con dicho periodo o por que se solicite el disfrute de vacaciones fuera del periodo junio-septiembre.

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

Artículo 20. *Licencias retribuidas.*

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

15 días naturales en caso de matrimonio.

3 días en los casos de nacimiento o adopción de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de conviviente y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo se tenga que efectuar desplazamientos fuera de la provincia se ampliará hasta dos días más.

1 día por traslado de domicilio actual.

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

1 día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 21. *Licencias no retribuidas.*

Licencia por asuntos propios sin coste alguna para la empresa, un mes al año, no coincidente con los meses de junio, Julio, agosto y septiembre, solicitado con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad.

Artículo 22. *Excedencias voluntarias.*

El personal fijo que acredite al menos un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a un seis meses ni superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo, escrita por parte de la empresa en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

Si durante este tiempo su vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cederá en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular, de acuerdo con la normativa contractual vigente en dicho momento.

El personal en situación de excedencia voluntaria tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si tras su solicitud de reingreso existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallara en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existan vacantes en su categoría y si en una inferior y desease incorporarse a la misma, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría, para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este Convenio.

Las excedencias por un periodo superior a dos años, no tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido un año de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 23. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

Designación o elección de un cargo público.

El personal que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrán asimismo solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

El trabajador que se acoja a un programa de tratamiento de deshabituación de conformidad con lo establecido en el Artículo 30 de Salud Laboral.

Artículo 24. *Excedencia especial por maternidad.*

El personal de ambos sexos, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta tres años y que comenzará:

- En la mujer trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción.
- En el caso del marido, a partir de la fecha de nacimiento, o en el momento en que se efectúe la adopción.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

La totalidad de la excedencia (tres años) se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrido el mismo; no será retribuida, pero sí será computable a efectos de antigüedad, siguiendo la normativa anteriormente indicada para su reingreso.

Esta opción solo puede ejercitarse por uno de los padres o progenitores en caso de que ambos trabajen.

CAPÍTULO V

Salario

Artículo 25. *Salario base de grupo.*

Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio.

Artículo 26. *Plus de funcionalidad.*

Los trabajadores que habiendo sido contratados por la empresa en el grupo de Iniciación superen los seis meses de contrato, percibirán a partir del séptimo mes un Plus de Funcionalidad de 870€/año (0,487€/Hora trabajada). Dicho plus será compensado y absorbido al percibir un salario base superior cuando el trabajador sea ascendido a un grupo superior.

Anualmente y a partir del año 2004, este plus experimentará la misma subida que experimente los salarios.

Artículo 27. *Tabla de salarios básicos.*

Los sueldos del personal afectado por el presente convenio serán los siguientes, expresados mensual y anualmente, y realizándose el cómputo en 12 pagas.

Grupos	Anual pesetas	Anual euros	Hora pesetas	Hora euros
I. Iniciación	1.389.323,10	8.350,00	778,77	4,68
II. Profesionales	1.745.946,14	10.493,35	978,66	5,88
III. Mandos	2.025.912,70	12.175,98	1.135,60	6,83

El salario base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el Artículo 13 del presente Convenio Colectivo. Siendo de aplicación, tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio, como a los trabajadores que ingresen o reingresen en la Empresa.

El salario del trabajador en formación será del 80 y 90 por 100 del salario correspondiente al grupo de profesionales, durante el primer y el segundo año.

Artículo 28. *Gratificaciones Extraordinarias.*

Se pagarán tres gratificaciones extraordinarias al año, cuyo abono se prorrateará mensualmente para todas las nuevas contrataciones en cualquiera de los centros de trabajo y para quienes ya tuvieran este sistema de pago.

Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo de trabajo. Se concreta como periodos de devengos de las mismas los siguientes:

Paga de Julio: desde el día 01 de agosto al 31 de julio del año siguiente.

Paga de Diciembre: desde el día 01 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

Paga de Marzo: desde el día 01 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Artículo 29. *Incrementos salariales.*

Durante la vigencia del presente convenio, los salarios de años sucesivos se incrementarán conforme se detalla a continuación:

Año 2004 en el IPC real del año anterior más 0,25.

Año 2005 en el IPC real del año anterior más 0,5.

Año 2006 en el IPC real del año anterior más 0,75.

Artículo 30. *Complemento personal.*

Los complementos personales que disfruten cada trabajador durante la vigencia del convenio tendrán un incremento anual correspondiente al IPC real de cada año.

En citado complemento personal se incluirá también cualquier cuantía que los trabajadores perciban por encima de los salarios base de grupo.

Este complemento personal será revalorizable y experimentará un incremento anual del IPC real.

Artículo 31. *Antigüedad.*

A partir del día 01 de enero del año 2003, se suprime el derecho al devengo del plus de antigüedad, respetándose los derechos adquiridos cuyo importe pasará a denominarse complemento personal, calculándose el devengo de la antigüedad hasta el día 31 de marzo.

El importe individual correspondiente a este cálculo pasará a engrosar el complemento personal de cada trabajador.

Los salarios base previstos para el grupo de profesionales en el artículo 28 se incrementarán en el 2003 en un 1,3% quedando la tabla como a continuación se detalla:

Grupos	Anual pesetas	Anual euros	Hora pesetas	Hora euros
I. Iniciación	1.389.323,10	8.350,00	778,77	4,68
III. Profesionales	1.768.643,44	10.629,76	991,39	5,96
IV. Mandos	2.025.912,70	12.175,98	1.135,60	6,83

En dicho complemento personal se incluirá también cualquier cuantía que los trabajadores perciban a fecha 31 de diciembre del año 2002, por encima de los salarios base de grupo.

Este complemento personal será revalorizable y experimentará un incremento anual del IPC real.

CAPÍTULO VI

Artículo 32. *Seguro de vida.*

La Empresa se obliga a concertar un Seguro de Vida e Incapacidad Permanente y Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, para los trabajadores afectados por el presente convenio, por un importe de 18.300 €, durante toda la vigencia del convenio.

A instancias de la representación legal de los trabajadores, las empresas facilitarán copia de la pertinente póliza.

Artículo 33. *Prendas de trabajo.*

La Empresa facilitará a los trabajadores de los grupos de Iniciación y Profesionales un uniforme (3 prendas de arriba y 2 prendas de abajo) cada 6 meses, cuyo diseño y formato serán elegidos por la Dirección de la empresa anualmente.

El mantenimiento del buen estado del vestuario será por cuenta del trabajador. Dichos uniformes serán reintegrados a la empresa a la finalización de la relación laboral.

Artículo 34. *Complemento de incapacidad.*

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral (debidamente acreditado por la Seguridad Social), la Empresa complementará hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja, a partir del 20º día de la misma y durante toda su duración. Desde el octavo día y hasta el decimonoveno la empresa completará hasta el 75% de la base de cotización.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa complementará hasta el 100% del salario de la base de cotización del mes anterior durante toda la duración de la misma.

Artículo 35. *Dietas.*

Los trabajadores, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta que se fija en 26 €, o a una media dieta de 11 €, a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

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

CAPÍTULO VII

Artículo 36. *Comisión sectorial de seguridad y salud.*

En el marco del presente Convenio y como órgano de participación en la materia, se constituirá, en el plazo máximo de 6 meses, la Comisión Sectorial de Seguridad y salud laboral que tendrá una composición paritaria de cuatro miembros por cada una de las partes firmantes del Convenio. Dicha Comisión tendrá como objetivo coordinar el desarrollo efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de los acuerdos adoptados en el presente Convenio.

Artículo 37. *Salud laboral.*

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Asimismo, tiene el derecho de participar en la política de prevención de riesgos laborales en su empresa o centro de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras deberán cooperar con la empresa para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

En el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán previo informe de los representantes de los trabajadores, o en caso de no haber, de la Comisión Paritaria del Convenio, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Los trabajadores tienen derecho a ser informados sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten a la empresa en su conjunto como de cada tipo de puesto de trabajo o función.

La empresa deberá consultar a los trabajadores y trabajadoras, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL). Así mismo, el empresario deberá consultar a los trabajadores, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, los derechos de información, consulta y participación serán ejercidos por éstos, sin perjuicio de los derechos que a los trabajadores les atribuye la LPRL.

Los delegados de prevención constituyen la representación autónoma de los trabajadores en materia de salud y seguridad. Dada la importancia que la LPRL atribuye a estos delegados y con el objetivo de que puedan cumplir con las funciones que la citada Ley les encomienda dispondrán de un crédito horario mínimo anual de 30 horas para su formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin cargo al crédito horario sindical que en su caso tuviera, ni del previsto para el ejercicio de sus facultades y competencias contempladas en la LPRL. Este tiempo dedicado a la formación será considerado a todos los efectos tiempo de trabajo y su coste nunca recaerá sobre los delegados de prevención. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por los empresarios y convendrán su realización con las organizaciones sindicales.

Asimismo, los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario adicional de 15 horas mensuales para el desarrollo de funciones que la LPRL les encomienda. A este número de horas no se le podrán computar las que se utilicen en aquellas situaciones que en la Ley se contemplan y para las cuales se habilita un crédito horario específico.

Dentro de los planes formativos que las empresas deben acometer anualmente y de conformidad con el Artículo 19 de la LPRL, en el año 2000 se impartirá a cada uno de los trabajadores una formación teórica y práctica de 16 horas mínimas. El diseño, duración y contenidos de dicha formación se llevará a cabo por la Comisión Sectorial de Formación.

La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos. Deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación será el referente que guíe las actuaciones del empresario en materia de salud y seguridad y constituirán el mínimo necesario de aplicación con la finalidad de prevenir los riesgos laborales y promover la mejora de las condiciones de trabajo.

Reconocimientos médicos:

Los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho y a la vez la obligación de someterse a las revisiones médicas, en aquellos casos que la empresa y los representantes de los trabajadores, o en su caso, la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud determine, tanto previas al ingreso al puesto de trabajo como las periódicas, o propuestas por los organismos oficiales competentes.

Salud laboral y drogodependencias:

El consumo de drogas implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este Convenio el siguiente plan integral en sus vertientes preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva. Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables. Así mismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial y voluntaria. Se facilitará tratamiento a aquellos trabajadores/as que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto, se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

Reinsertiva. El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

No sancionadora. El hecho de que un trabajador o trabajadora decida acogerse a un programa de tratamiento de deshabituación, llevará aparejado la concesión de una excedencia extraordinaria especial, sin nece-

sidad de acreditar antigüedad alguna ni el carácter indefinido del contrato, y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo al término del tratamiento, sin perjuicio de las sanciones que pudieran derivarse de otras faltas disciplinarias.

Participativa. Toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias será consultada, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los trabajadores.

La Comisión Sectorial de Seguridad y Salud concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto primer trimestre del año 2004.

CAPÍTULO VIII

Artículo 38. Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

a) Faltas leves.

1. La ausencia de comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

2. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Utilizar la ropa de trabajo para uso personal.

b) Faltas graves.

1. La falta de disciplina en el trabajo.

2. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

3. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin causa justificada, cuando exceda de treinta minutos en un mes.

4. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día a un mes.

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

6. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

7. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.

8. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores 16. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a 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.

9. La trasgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

c) Faltas muy graves.

1. La reiteración en un periodo de seis meses del abandono de puesto de trabajo sin causa justificada.

2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta notoria de respeto o consideración a los compañeros de trabajo, a los jefes y al público en general.

7. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

8. Negarse acogerse a la excedencia para integrarse en un programa de tratamiento o su abandono; recogido en el Artículo 30 de Salud Laboral.

9. El acoso sexual.

10. Trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, que se cometa dentro de los seis meses siguientes que se haya cometido la primera.

Sanciones: Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 60 días.

Despido.

Artículo 39. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o delegados de Personal.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa o delegados de Personal para que, por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la Dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, el trabajador o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en el período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Derechos Sindicales

Artículo 40.

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

Artículo 41.

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

Artículo 42. Comité Intercentros.

Al amparo de lo establecido en el Artículo 66.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de repre-

sentación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados de personal, por se cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratados con carácter general.

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

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

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

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

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

Artículo 43. *Cuotas sindicales.*

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

La Dirección de la empresa entregará a los sindicatos la relación nominal de las cuotas de cada uno así como copia de las transferencias.

Artículo 44. *Sistema de acumulación de horas.*

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

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

Nombre del cedente y del cesionario.

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

Artículo 45.

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

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

Artículo 46.

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

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

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

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

Disposición transitoria primera.

Los complementos individuales que existen en la empresa se transformarán en los 3 meses siguientes a la firma del convenio en complemento personal.

Disposición transitoria segunda.

Los complementos individuales que existen en la empresa se transformarán en los 3 meses siguientes a la firma del convenio en complemento personal.

14523 *RESOLUCIÓN de 1 de julio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la Revisión Salarial del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.*

Visto el texto de la Revisión Salarial del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, (B.O.E. 17-10-2000), (Código de Convenio n.º 9908725), que fue suscrito con fecha 5 de junio de 2003 de una parte por las organizaciones empresariales Confederación de Centros Educación y Gestión (E y G), Confederación Española de Centros de Enseñanza (CECE) y Associació Professional Serveis Educatius de Catalunya (APSEC) en representación de las empresas del sector y, de otra por las centrales sindicales FETE-UGT y USO en representación del colectivo laboral afectado, 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 de la citada Revisión Salarial 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, 1 de julio de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.