

N.º proy.	Provincia	Municipio y asentamiento	Entidad gestora	Denominación del proyecto.	Financiación		Total
					MTAS	C.A. y/o CC.LL.	
3	Madrid.	Collado Villalba.	Ayuntamiento de Collado Villalba.	Intervención integral contra la exclusión social. 2.ª Parte.	9.000,00	9.000,00	18.000,00
4	Madrid.	Navalcarnero.	Ayuntamiento de Navalcarnero.	Proyecto integral de apoyo personal, promoción e integración social de mujeres con cargas familiares no compartidas.	12.000,00	12.000,00	24.000,00
5	Madrid.	Parla.	Ayuntamiento de Parla.	Programa intervención integral para la inclusión social en Parla 2004-2005.	41.500,00	41.500,00	83.000,00
6	Madrid.	Fuenlabrada.	Ayuntamiento de Fuenlabrada.	Juntos podemos.	47.500,00	47.500,00	95.000,00
7	Madrid.	Getafe.	Ayuntamiento de Getafe.	Eliminando las barreras de la exclusión: un reto de todos.	35.000,00	35.000,00	70.000,00
8	Madrid.	Mancomunidad. Sierra Oeste.	Mancomunidad.	Proyecto de actuación integral contra la exclusión social en la Sierra Oeste de Madrid.	22.570,00	22.570,00	45.140,00
9	Madrid.	Madrid.	Comunidad Autónoma.	Programa para la atención integral y la reinserción social de personas en situación de exclusión y riesgo de marginación.	157.945,96	168.908,50	326.854,46
					355.226,96	366.189,50	721.416,46

4294 RESOLUCIÓN de 17 de febrero de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías.

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de las empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías (Código de Convenio n.º 9903685) que fue suscrito con fecha 3 de enero de 2005 de una parte por la Federación de Perfumistas y Drogueros de España en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicales de FETCHTJ-UGT y FECOHT-CC.OO en representación del colectivo laboral afectado, 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, 17 de febrero de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LAS EMPRESAS MINORISTAS DE DROGUERÍAS, HERBORISTERÍAS, ORTOPEDIAS Y PERFUMERÍAS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio establece las condiciones de las relaciones de trabajo entre las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, perfumerías y ortopedias, que venían rigiéndose por lo dispuesto en la extinta Ordenanza de Trabajo en el Comercio, y los trabajadores encuadrados en la misma.

Así mismo las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente Convenio, regirán para todas las provincias del territorio nacional. Se exceptúan aquellas que tuvieran Convenio único de Comercio, anteriores al presente Convenio.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Estarán afectadas por las presentes condiciones de trabajo las empresas y trabajadores comprendidos en el artículo 1, siempre que su actividad sea la específica en dicho artículo.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero del 2004. La vigencia del mismo será hasta el 31 de diciembre del 2006, renovándose por períodos anuales si no fuera denunciado de acuerdo con las normas legales o reglamentarias.

Denuncia: Estarán legitimados para formularla las mismas representaciones que lo estén para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores, y deberá comunicarlo a la otra parte por correo certificado, con acuse de recibo, y con un mes de anticipación a su terminación. Esta comunicación deberá dirigirse al domicilio de la Comisión Mixta interpretadora del Convenio, en Madrid, calle de La Paz, 13, 3.º

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en las distintas empresas, que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Artículo 6. *Indivisibilidad.*

Este Convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, razón por la cual será considerado nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que no fuese aprobado íntegramente.

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

Serán compensables y absorbibles todas las cantidades entregadas a cuenta del Convenio por las empresas durante la vigencia del anterior Convenio o norma legal sustitutiva del mismo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

La organización del trabajo en cada una de las empresas es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

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 a perfeccionar por la práctica debiendo ser consultados los representantes de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología y organización del trabajo.

Si en el ejercicio de la aplicación de los protocolos previstos en el Plan de Prevención de riesgos Laborales, en cumplimiento de la necesaria vigilancia de la salud a aplicar a los trabajadores o trabajadoras de las empresas incluidas en este convenio, cumplimentando lo determinado en el Capítulo IX «Salud Laboral en el Trabajo», se detectaran problemas de salud, psíquicos o físicos, cuyo origen pudiera estar relacionado con factores de riesgo derivados de una inadecuada organización del trabajo, el empresario solicitará informe a los delegados de prevención en relación con este tema. Teniendo que adoptar las medidas pertinentes de inmediato, para corregir las deficiencias y anomalías en materia de organización y señaladas como causantes de los problemas de salud anteriormente señalados.

Artículo 8. *Movilidad geográfica.*

8.1 Traslados definitivos que exijan cambio de residencia habitual: En el supuesto de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa, que exijan un cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Agotados los trámites y plazo legalmente previstos, y una vez que el traslado sea ejecutivo, el trabajador tendrá derecho a la compensación económica por los gastos de desplazamiento del interesado y familiares que convivan, y por tanto tengan que desplazarse, con él y los de transporte de mobiliario, ropa, enseres, etc. Así como los gastos de alojamiento durante el tiempo necesario, con un máximo de un trimestre, hasta instalarse en su nuevo domicilio; o bien, de acuerdo entre las partes, éste último derecho se podrá sustituir por un permiso retribuido de cinco días como mínimo para buscar un nuevo domicilio.

8.2 Desplazamientos temporales: Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta a la de su domicilio habitual, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En este supuesto, los trabajadores que por necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo distintos del habitual conforme a lo anteriormente contemplado, percibirán en concepto de dietas las cantidades siguientes:

10,05 €, en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio.
25,12 €, en el supuesto de realización de las dos comidas del día.

En el supuesto de que fuese necesario pernoctar fuera del domicilio habitual, este se compensará en su totalidad, previa presentación de la factura correspondiente.

Los trabajadores afectados tendrán derecho además a la compensación de los gastos invertidos en la utilización de los medios públicos de transporte para su desplazamiento. Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice medios propios de transporte, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización de su vehículo particular la cantidad de 0,21€ por kilómetro.

El importe de las dietas y kilometraje aquí reflejado entrará en vigor a partir de la firma del presente convenio y, será objeto de revisión anual en el mismo porcentaje de incremento experimentado en el convenio para cada año.

Artículo 9. *Traslado de centro.*

La dirección de la empresa, por cuestiones organizativas, técnicas o productivas, podrá:

1. Variar el lugar de prestación de servicios de los trabajadores, en aquellas ciudades en las que exista área metropolitana de influencia y dentro de los límites de la misma.

2. Cambiar a sus trabajadores de centro de trabajo y trasladarlos a otro distinto radicado en la misma localidad o en municipios limítrofes; siempre que los centros, el de origen y destino, no disten más de 15 kilómetros.

En todo caso, y en ambos supuestos la empresa estará obligada a:

a) Cubrir las necesidades necesariamente y en primer lugar mediante traslados voluntarios. Si ello no fuese posible, la empresa comunicará a el/los trabajadores trasladados conforme a los siguientes criterios, según del supuesto que se trate:

Si el traslado se debiese a necesidades meramente coyunturales y no previsibles de un centro, el trabajador se trasladará por el tiempo mínimo

imprescindible para cubrir ésta necesidad, sin que sea preciso preavisarlo con antelación.

Si el traslado fuese definitivo, se preavisará con siete días de antelación.

b) Efectuado el traslado de un trabajador, éste no podrá ser trasladado nuevamente a otro centro distinto hasta transcurrido, al menos, un año desde el anterior. Salvo en lo previsto en el apartado siguiente.

c) Los trabajadores trasladados, de producirse alguna vacante, tendrán prioridad para retornar a su centro de origen. El trabajador deberá solicitar a la empresa el retorno a su puesto de origen por escrito, a lo que deberá recibir contestación en un mes.

d) En todo caso, en el supuesto de que el desplazamiento desde el domicilio habitual del trabajador al nuevo centro de trabajo asignado suponga un mayor coste de locomoción o mayor tiempo invertido en el desplazamiento, la empresa abonará a sus empleados, con las deducciones, que en cada caso correspondan, el coste del transporte por el medio colectivo más razonable desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa.

CAPÍTULO III

Contratación y empleo

Artículo 10. *Empleo.*

Las partes conscientes de la necesidad no solo de mantener sino de incrementar el trabajo estable, acuerdan establecer para todas las empresas afectadas por el presente Convenio y que tengan una plantilla con diez o más trabajadores la obligatoriedad de tener un 75 por 100 de trabajadores con contrato indefinido.

A efectos del seguimiento y control del compromiso adquirido las empresas facilitarán a la representación legal de los trabajadores trimestral relación de altas y bajas así como la copia de los contratos suscritos durante ese periodo.

El criterio de transformación de contratos temporales a indefinidos será el siguiente:

Mayor antigüedad total en la empresa.

Contrato de mayor duración.

Las empresas afectadas por el presente Convenio con 50 o más trabajadores, darán cumplimiento a lo establecido en el artículo 38 de la Ley 13/1982 en materia de reserva de puestos de trabajo a cubrir por personas discapacitadas, teniendo las mismas condiciones y garantías salariales que el resto de trabajadores.

Artículo 11. *Modalidades de contratación.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigente en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, mismo porcentaje en concepto de comisiones sobre ventas, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

Los trabajadores que a partir de la firma del Convenio Colectivo sean empleados por la misma empresa en una o varias modalidades de contratación actualmente en vigor durante un tiempo superior a dos años, dentro de un periodo de cuatro años, pasarán a ser trabajadores fijos de plantilla. Quedan exceptuados de tales medidas los contratos de interinidad.

11.1 Contrato eventual por circunstancias de la producción: Podrá celebrarse cuando concurren circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que constituyan necesidades empresariales de carácter circunstancial o coyuntural.

Los contratos podrán tener una duración máxima de nueve meses, dentro de un periodo de dieciséis meses. En caso de que se concierte por un tiempo inferior al máximo establecido se podrá prorrogar por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder en ningún caso el límite establecido.

No podrá ampliarse la duración del contrato a los 9 meses en un periodo de 16 meses, si no se cumple el compromiso de empleo recogido en el art. 10 del presente convenio colectivo. Si se prorrogara más allá de

lo que la ley reconoce, sin cumplir dicho compromiso de empleo, los contratos se considerarán indefinidos a todos los efectos.

11.2 Contrato a Tiempo Parcial: Se estará a lo dispuesto la Ley 12/2001.

Se entenderá concertado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de 20 horas a la semana e inferior al 77% de la jornada de trabajo anual establecida en el presente Convenio. Aquellas empresas que por necesidades coyunturales necesitarán la utilización de este contrato con un número menor de horas al descrito en este artículo, podrán realizarlo previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores o en su defecto con los trabajadores.

No obstante lo anterior e independientemente del acuerdo que al respecto pudiere alcanzarse, cuando el contrato a tiempo parcial conlleve una jornada inferior diaria a la de los trabajadores a tiempo completo, éste no podrá ser inferior a 4 h., debiéndose realizar la prestación del trabajo en jornada continuada.

En los contratos a tiempo parcial se deberá especificar el número de horas a realizar al día, al mes o al año, así como su distribución en los términos del presente Convenio.

En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, en similar función, los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones a tiempo completo, teniendo en cuenta su experiencia. A tal efecto, el trabajador que quiera optar a dicho puesto deberá solicitarlo.

11.3 Contrato para la formación: Tiene por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de una categoría, que requiere un determinado nivel de cualificación. De acuerdo con la naturaleza de este contrato, por la nula formación teórica para el desarrollo de su cometido, no es susceptible de ser encuadrada en esta figura contractual el grupo profesional I.

Tendrá una duración máxima de dos años. Los salarios serán del 80 por 100 y 90 por 100 para el primero y el segundo año, del salario del convenio, según su categoría.

11.4 Contrato en prácticas: Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o título oficial reconocido como equivalente, que habilite para el ejercicio profesional.

Solo podrá realizarse este contrato para las categorías encuadradas en los Grupos Profesionales III, IV y O, siempre que tengan la titulación recogida en el párrafo anterior.

La duración máxima del contrato será de dos años, la mínima de uno. La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será del 80% para el primer año y el 90% para el segundo año del salario correspondiente a su grupo profesional.

Artículo 12. *Empresas de trabajo temporal.*

No podrá hacerse uso de empresas de trabajo temporal para la cobertura de un puesto de trabajo que haya estado ocupado anteriormente por un contrato en la empresa usuaria mediante la modalidad contractual de eventual por circunstancias de la producción cuando ya se hubiera agotado el plazo máximo de los nueve meses en un período de dieciséis, así mismo tampoco se podrá hacer uso de empresas de trabajo temporal, en el mismo supuesto anterior, cuando este puesto de trabajo hubiera sido ocupado, cualquiera que sea su modalidad contractual, por un período de nueve meses por una o varias ETTs de forma continua o discontinua.

En el supuesto que las empresas usuarias no alcancen el porcentaje de empleo fijo establecido en este Convenio, mientras persista esta situación, no podrán hacer uso de empresas de trabajo temporal. En el supuesto que las empresas incumplieran este precepto los trabajadores puestos a disposición tendrán el derecho a ser fijos en plantilla de la empresa usuaria.

Los trabajadores de ETT percibirán la retribución total establecida en el presente Convenio para el puesto de trabajo a desarrollar.

Las empresas afectadas por este Convenio no podrán tener un volumen de trabajadores provenientes de ETT superior al 5 por 100 de la plantilla habitual habida el año anterior (tanto fijos como eventuales).

Solo se podrán contratar los servicios de ETT que apliquen a sus trabajadores el Convenio Estatal de ETT vigente en cada momento.

Artículo 13. *Períodos de prueba.*

En las relaciones de trabajo, podrá estipularse en el respectivo contrato, un período de prueba en función del grupo profesional para la que se contrata al trabajador, que en ningún caso excederá del aquí especificado. Dichos períodos serán los que a continuación se especifican:

a) Contratos indefinidos de nuevo ingreso y comienzo de relación laboral en la empresa:

Grupo IV: Ocho meses.	Grupo II: Cuatro meses.
Grupo III: Seis meses.	Grupo I: Dos meses.

b) Contratos de duración determinada:

Grupo IV: Seis meses.	Grupo II: Un mes.
Grupo III: Dos meses.	Grupo I: Un mes

En los supuestos de contratación de duración determinada, la duración del período de prueba será proporcional a la duración del contrato. Las sucesivas prórrogas, si las hubiere, no darán lugar a nuevos períodos de prueba.

Las suspensiones del contrato de trabajo que por cualquier causa se produzcan, interrumpirán el cómputo del período de prueba.

El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente al puesto de trabajo para el que se contrato.

Artículo 14. *Ceses y finalización del contrato.*

El trabajador que se proponga cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho al empresario a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto durante el período de prueba y los contratos de interinidad.

En los casos que las empresas no renueven los contratos inferiores a 6 meses abonarán a modo de indemnización un día de salario por cada mes trabajado, los contratos superiores tendrán, la indemnización que marca la Ley.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 15. *Criterios generales.*

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, serán encuadrados en alguno de los grupos profesionales aquí descritos.

Los criterios de definición de los grupos y categorías profesionales se acomodan a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Por acuerdo entre el trabajador y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional correspondiente según lo previsto en el presente Convenio.

Artículo 16. *Sistema de clasificación.*

A los trabajadores afectados por el presente Convenio se les asignará una categoría profesional y se les encuadrará en un determinado Grupo Profesional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación son prevalentes y define el contenido básico de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales y las categorías profesionales a los que se refiere el presente Convenio son meramente enunciativos, sin que las empresas vengán obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

Artículo 17. *Factores de encuadramiento profesional.*

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional y, por consiguiente, la asignación de una categoría profesional se han ponderado los siguientes factores:

1. Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
2. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
3. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.
4. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interrelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
5. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

6. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

Artículo 18. *Clasificación profesional.*

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos que los definen.

Los trabajadores serán asignados a una determinada categoría profesional, según cual haya sido el contenido de la prestación laboral objeto del contrato establecido y el conjunto de funciones y especialidades profesionales que deban desempeñar.

Las categorías profesionales se establecen en relación jerárquica en el oficio o profesión, siendo su retribución la determinada en las tablas salariales.

18.1 Grupo profesional I: Formación teórica básica equivalente como mínimo a graduado escolar o similar. El trabajador realiza tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Reponedor: Es la persona que efectúa los trabajos de colocación, reposición y embalaje de mercancías, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de la misma por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Asimismo, orientará al cliente sobre la ubicación de la mercancía y condiciones generales que le sean solicitadas, así como las tareas de limpieza derivadas de su función.

Personal auxiliar: Es la persona que tiene como misión vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa, hacer recados, recoger y entregar la correspondencia y otros trabajos de índole análoga. También se encuadran el personal que tiene como misión el aseo y limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

Ayudante de venta y servicios: Es la persona que, previa la oportuna formación, realiza bajo la dirección de un superior funciones sencillas dentro de su área, colaborando con las personas afectas en sus distintas especialidades.

Cajero/a: Es la persona que tiene que efectuar los cobros de mercancías o abonos a clientes aplicando cualquier sistema establecido por la empresa. Realiza el conteo.

Auxiliar administrativo: Es la persona que bajo la dependencia de un superior realiza trabajos de carácter administrativo, tales como redacción de correspondencia, gestión de contabilidad.

Ayudante operador: Es la persona que utiliza las operaciones y tareas necesarias para la conversión de soportes de datos.

18.2 Grupo profesional II: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, BUP o Educación Secundaria Obligatoria.

Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Decorador: Es la persona que, con cierto grado de conocimientos ornamentales interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta, pudiendo realizar por sí mismo los elementos necesarios como pueden ser rótulos, carteles o trabajos semejantes.

Oficial administrativo: Es la persona que de forma cualificada y con iniciativa propia realiza trabajos de carácter administrativo.

Comercial: Es la persona que, por cuenta de la empresa, realiza, dentro o fuera de sus establecimientos, gestiones, visitas de índole comercial.

Vendedor: Es la persona que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre uno o varios departamentos de venta. Tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada. Realiza el cobro de los artículos cuya venta le está confiada. Cuida del recuento de la mercancía para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como de su etiquetado, orden y adecentamiento.

Repartidor: Es la persona que, además de realizar las tareas de mozo, clasifica las mercancías de acuerdo con sus características.

Ayudante programador: Prepara los datos para pruebas informáticas y supervisa los resultados

18.3 Grupo profesional III: Formación teórica a nivel BUP, FPII. Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Secretario/a: Es la persona que, a las órdenes inmediatas de un superior, realiza funciones de carácter administrativo, despacha la correspondencia, concierne entrevistas, etc.

Oficial: Es la persona que ejecuta con iniciativa propia trabajos que requieren un dominio total del oficio o profesión. Para el desarrollo de su trabajo pueden tener a su cargo ayudantes.

Jefe de equipo: Es la persona que, pudiendo estar a las órdenes de un superior, dirige, organiza y coordina los diferentes trabajos de un equipo, ejerciendo funciones de mando.

Técnico informático: Es la persona que desarrolla un programa, documenta su trabajo y determina la técnica óptima a utilizar. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean aceptados.

18.4 Grupo profesional IV: Formación teórica a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada. Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Jefe de Sección: Es la persona responsable de la dirección de una sección, con mando directo sobre los empleados en la misma.

Técnico analista de sistemas: Es la persona que desarrolla los programas soporte, así como las nuevas técnicas de programación y mantenimiento, optimizando el sistema operativo.

Jefe de unidad: Es la persona responsable de un establecimiento. Efectúa los pedidos y es responsable del correcto funcionamiento del establecimiento, tanto en lo relacionado con las existencias de los productos para la venta como por lo que respecta al buen orden de los mismos, realizando el cuadro horario del personal del centro a su cargo y la apertura y cierre del centro.

18.5 Grupo profesional 0: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías:

Jefe de Sector: Es la persona que dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de la actividad comercial, técnica, administrativa o servicios de varias secciones.

Director: Es la persona que dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma.

Artículo 19. *Trabajo de superior categoría.*

Si como consecuencia de la organización del trabajo se realizasen funciones de superior categoría por un periodo superior a cuatro meses en un año, el trabajador podrá reclamar el ascenso.

En caso de que se realizasen por un tiempo inferior del mencionado en el párrafo anterior, el trabajador percibirá el salario de la categoría cuyas funciones estaban realizando.

CAPÍTULO V

Jornada

Artículo 20. *Distribución de la jornada.*

La jornada máxima laboral anual será de 1800 horas de trabajo efectivo para el año 2004, para los años 2005 será de 1796 y para el año 2006 será de 1792.

La distribución y ejecución de la jornada anual, tendrá lugar entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre.

Durante los meses de Noviembre y Diciembre del año anterior, se negociará con la representación legal de los trabajadores y, en su defecto con los trabajadores, el calendario laboral anual. En dicho calendario se pactará con la representación legal de los trabajadores y, si no existiese con los trabajadores, el disfrute de la reducción de la jornada anual en jornadas completas, pudiéndose acumular a las vacaciones.

La jornada ordinaria diaria no podrá exceder de ocho horas, el descanso será considerado como tiempo de trabajo efectivo. Cuando la jornada sea de forma continuada y exceda de seis horas, el tiempo de descanso será de 15 minutos.

La jornada correspondiente a los trabajadores a Tiempo Parcial que no exceda de 4 horas, se realizará de forma continuada. El tiempo mínimo de reposo en las jornadas partidas será de dos horas, salvo pacto en contrario.

En lo que se refiere al descanso semanal se estará a lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto 1561/1995. Se respetarán las situaciones previas pactadas en cada empresa.

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del periodo de distribución de la jornada anual. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo, se compensarán mediante descanso en el importe de hora y media por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la dirección de la empresa, dentro de los tres meses siguientes a la finalización del cómputo. Las empresas entregarán a la representación legal de los trabajadores la relación nominal de las horas de exceso.

Artículo 21. *Inventarios y balances.*

Los días de realización de los dos balances o inventarios, deberán realizarse en días laborales, dentro de la jornada habitual de trabajo y debiendo finalizar el mismo día de su inicio, en el supuesto de que el inventario se prolongará más allá que la jornada habitual de trabajo se abonará como hora extraordinaria.

La movilidad geográfica del personal para realización de estas tareas, se pactará de mutuo acuerdo, no existiendo obligación por parte del trabajador al traslado para estas tareas, fuera de su centro habitual de trabajo. En el caso de la movilidad incluyendo el área metropolitana, las dietas que se ocasionen correrán a cargo de la empresa.

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias serán voluntarias. Los recargos aplicables a las horas extraordinarias serán respectivamente, de 75% en días laborales y 150% en festivos.

A efectos del límite de horas extraordinarias, tendrá siempre la consideración de tal el tiempo que, dedicado a las operaciones de cierre, exceda de quince minutos sobre la jornada laboral de cada trabajador. Ello sin perjuicio del abono del total exceso conforme a la legislación vigente.

Previo acuerdo empresa y trabajador se compensarán dichas horas, abonándose con los recargos establecidos en el párrafo segundo o bien con tiempo equivalente de descanso retribuido incrementados al menos en el porcentaje antes indicado, entregando copia mensual a los representantes de los trabajadores.

Durante la vigencia del presente Convenio se tenderá a la reducción de horas extraordinarias con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad.

Artículo 23. *Vacaciones.*

Las vacaciones consistirán en 30 días naturales ininterrumpidos. Por motivos de organización del trabajo, la empresa podrá fraccionar este periodo en dos de 21 y 9 días respectivamente, debiendo disfrutarse los primeros en el periodo comprendido entre los meses de Junio y Septiembre. Aquellos trabajadores que por las causas reseñadas no puedan disfrutarlos en el periodo indicado, percibirán una bolsa de 188,42 €.

Cuando la prestación del trabajo se realice en centros situados en zonas de playa e islas, exceptuando centro ciudad, la empresa de acuerdo con el trabajador, podrá fraccionar los 30 días naturales en 15 y 15 días, debiéndose disfrutarse los primeros en el periodo de verano (Junio-Septiembre), y el resto en invierno, no dando derecho a la percepción de la bolsa de vacaciones descrita en el párrafo anterior.

Si durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador tuviere que ser hospitalizado, dicho periodo no será computado a efectos de vacaciones, disfrutándose de mutuo acuerdo cuando las necesidades del servicio lo permitan. En este supuesto las empresas no tendrán obligación de abonar la bolsa vacacional.

Los trabajadores que en el momento del disfrute de las vacaciones se encuentren en baja maternal, podrán acumular el disfrute de la misma a la baja.

Si el trabajador estuviera en situación de Incapacidad Temporal antes del inicio de las vacaciones, se suspenderá su disfrute, fijándose un nuevo periodo de mutuo acuerdo. En este supuesto las empresas no tendrán obligación de abonar la bolsa de vacaciones.

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en su defecto con los trabajadores, al menos con tres meses de anticipación a la fecha de su disfrute.

Artículo 24. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, con justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir la retribución real, por los motivos y el tiempo siguiente:

1. Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores para obtención del carnet de conducir los permisos retribuidos necesarios para acudir a los exámenes hasta un máximo de 3 convocatorias.

2. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

3. Quince días en caso de matrimonio, o cualquier tipo de unión en cualquier creencia religiosa.

4. Tres días en caso de nacimiento de hijo, hospitalización, accidente o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si se necesita desplazamiento, la licencia será de cuatro días. En el caso de que los desplazamientos se realicen fuera del territorio español la licencia será de cinco días.

5. Dos días por traslado del domicilio habitual, siempre y cuando el traslado implique cambio de residencia con mudanza de enseres.

6. Un día por matrimonio de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

7. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de 12 años, o familiares discapacitados hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

8. Dos días al año para atender asuntos particulares.

9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto del cónyuge o pareja de hecho.

10. Hasta dos días al año, para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

11. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos deberán aportar el justificante administrativo.

12. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Todas estas licencias serán de aplicación a las parejas de hecho registradas como tal.

Artículo 25. *Reducción de jornada.*

Los trabajadores que por razones de guarda legal o cuidados de familiares, de acuerdo con el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, reduzcan su jornada elegirán el horario que más le convengan.

Artículo 26. *Lactancia.*

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menos de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en una hora.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO VI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 27. *Excedencia por maternidad.*

Los trabajadores que soliciten una excedencia por razón de maternidad de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a un periodo no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Tras ese periodo ocupará automáticamente su puesto de trabajo, siempre que lo avise a la empresa treinta días antes, por escrito, a la fecha de su incorporación.

La petición de la excedencia deberá igualmente hacerse por escrito con una antelación, al menos de 15 días a la fecha del inicio. Los escritos tanto de solicitud de excedencia como de incorporación al puesto de trabajo deberán ser contestados igualmente por escrito por la empresa.

Artículo 28. *Excedencia por razón de cargo sindical.*

Todo trabajador en activo que haya sido elegido para un cargo sindical de ámbito comarcal, provincial o superior tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia sindical.

Esta excedencia se prolongará por el tiempo de duración del cargo para el que ha sido elegido y ello con reserva del puesto de trabajo.

El trabajador excedente se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo siempre que lo solicite en los treinta días siguientes a la fecha de cese en el cargo.

Artículo 29. *Excedencia por cuidados de familiares.*

Según la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 30. *Excedencia por fallecimiento.*

En el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora, quedando algún hijo menor de 12 años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida.

Dicha excedencia que deberá ser justificada, tendrá una duración máxima de treinta días naturales, contados a partir de los días disfrutados según el artículo 24.4. Debiendo ser solicitada al empresario por el beneficiario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

CAPÍTULO VII

Salario

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Artículo 31. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el Salario Base y los complementos del mismo.

31.1 Salario Base: Se entiende por Salario Base el correspondiente al trabajador en función a su pertenencia a una de las categorías descritas en el presente Convenio.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos.

31.2 Complementos salariales: Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

Personales: En medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador. Tendrán las mismas características que el Salario Base, excepto que serán cantidades a título exclusivamente personal. Serán siempre consolidables.

Puesto de trabajo: Son aquellos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y cuya percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Para el personal que esté a disposición de la empresa que no tengan un centro de trabajo fijo, y sus principales tareas sean las de sustituir personal con categoría equivalente a la suya, en función de bajas, o falta de personal por los motivos que fuere, percibirán un plus de disposición cuantificado en el 15% sobre el salario base, además de los gastos sobre mayor tiempo invertido.

La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 25% sobre el Salario Base de recargo a las horas realizadas entre las 22'00h. y las 6'00h., independientemente del tiempo de trabajo efectuado en dicho periodo.

Complementos por calidad o cantidad del trabajo: Son aquellos que percibe el trabajador por razón de una mayor calidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.

La implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad seguirá los trámites previstos en el art.º 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. *Tablas de Salarios Mínimos Garantizados por Grupos Profesionales para el año 2004.*

El Salario Base anual y por hora durante el año 2004 tras aplicar el incremento de un 4,5%, será el siguiente:

Grupos	Anual	Hora
I	8.730,45	4,85
II	9.424,85	5,24
III	10.015,30	5,56
IV	10.997,84	6,11
O	11.877,65	6,59

El Salario Base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 20 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 con contrato para la formación será del 80% y 90%, del salario del Convenio según su categoría, durante el primer y el segundo año respectivamente.

Artículo 33. *Incremento salarial.*

Para los años 2005 y 2006 la subida salarial será del I.P.C más 0,5% para el salario base y los complementos.

33.1. Revisión salarial: Los salarios para cada uno de los respectivos años tendrán una revisión salarial en el caso de que anualmente el I.P.C. real oficial supere el incremento aplicado a los mismos, ésta revisión consistirá en aplicar el porcentaje de diferencia entre el I.P.C. real y el I.P.C. previsto, a los salarios vigentes.

Artículo 34. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se percibirán tres pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de marzo, correspondiente a la gratificación por beneficios, julio y diciembre, consistentes en una mensualidad completa sobre el salario Convenio, Salario base y Complemento ad personam.

Mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores se podrá prorratear alguna de las pagas descritas en el presente artículo.

Artículo 35. *Plus de locomoción.*

Durante la vigencia del presente Convenio se establece el plus de locomoción por una cuantía de 50,13 € para el 2004, igual para cada categoría. Dicho importe se comenzará a percibir a partir del 1 de Enero del 2004 y durante 11 meses. Durante el periodo de vacaciones no se percibirá dicha cantidad.

El resto de los años tendrá la misma subida que el salario base.

Artículo 36. *Sistema de incentivos.*

Las empresas de ámbito estatal afectadas por el presente Convenio y con más de 50 trabajadores, negociarán en el plazo de cuatro meses de la firma de este Convenio, un sistema de incentivos, exceptuando a aquellas empresas que ya hubieran negociado uno anteriormente o hubieran cumplido el anterior texto convencional.

Artículo 37. *Bodas de oro y plata.*

Los trabajadores a los veinticinco y cuarenta y ocho años de servicio en la empresa recibirán una gratificación extraordinaria consistente en 354,12 € y 531,17 €, respectivamente.

Artículo 38. *Cláusula de Inaplicación del Incremento Pactado.*

1. Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejerci-

cios contables de los dos años anteriores. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para los años de vigencia del convenio.

A tales efectos será requisito imprescindible:

a) Comunicar a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Mixta, su intención de acogerse al presente artículo en el plazo de 30 días naturales desde la publicación en el BOE del Convenio Colectivo en el primer año de vigencia o de su actualización para el/los siguiente/s. Este plazo establecido tiene carácter obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo acordado en este artículo.

b) Alcanzar acuerdo sobre el incremento a aplicar en la empresa con los representantes de los trabajadores en la misma. El acuerdo alcanzado deberá remitirse, para su plena validez a la Comisión Mixta del Convenio para que lo archive y de fe del mismo cuando fuera requerida para ello.

c) La negociación tendrá un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación de la empresa a los representantes de los trabajadores de su intención de acogerse a lo señalado en este artículo.

d) En los supuestos de desacuerdo se remitirá la documentación y la propuesta a la Comisión Mixta del Convenio para que resuelva en el plazo de 15 días, de modo que su decisión tendrá igual fuerza que si se hubiese alcanzado acuerdo en el período de consultas. La Comisión Mixta deberá pronunciarse necesariamente sobre la existencia o no de causas justificativas de la solicitud de inaplicación, tomando como base objetiva la documentación reseñada en el apartado siguiente:

2. La dirección de la empresa deberá entregar a los representantes de los trabajadores la siguiente documentación:

Balance, cuentas de resultados de los años de referencia, con las correspondientes auditorías, en su caso, y las declaraciones del Impuesto de Sociedades, que pongan de manifiesto los resultados alegados para la inaplicación, así como la previsión del año en curso. En las empresas de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores por la documentación que resulte precisa dentro de los señalados en los párrafos anteriores, para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Estudio de la incidencia de los salarios en la estructura general de la empresa.

3. El acuerdo alcanzado definirá expresamente si procede aplicar algún incremento retributivo.

4. Finalizado el período de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores y, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en Convenio. No obstante, y sin perjuicio de lo manifestado anteriormente, la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, en función de los resultados económicos que obtenga la empresa, durante el período de descuelgue, procederán a la negociación de la una posible recuperación efectiva de los incrementos no realizados en su momento como consecuencia de la aplicación del descuelgue.

5. No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación aquellas empresas que hayan hecho uso de la misma durante dos años consecutivos o tres alternos, dentro de un período de 4 años.

6. Excepto el incremento salarial pactado en cuantía diferente del general del convenio, u otros aspectos que pudieran incidir en la recuperación económica, el resto del convenio será de plena aplicación en la empresa.

7. En el caso de que la empresa objeto de la inaplicación formara parte de un grupo de empresas que actúen en el ámbito nacional y con la misma actividad, que estuviera sujeta a la presentación de cuentas anuales consolidadas en el Registro Mercantil, la Comisión Mixta del Convenio analizará que, a raíz de esta conexión, no pudieran desvirtuarse los resultados concretos de la empresa en cuestión, examinando para ello si fuese necesario, los datos que correspondan.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones varias

Artículo 39. *Dietas.*

Los trabajadores que tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas, a aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a que se le abonen los gastos que hubieran efectuado, presentando los justificantes correspondientes. En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulta posible, tendrán derecho a una dieta 6,28 €, si el desplazamiento no les obligase a pernoctar fuera de su domicilio, y una dieta de 12,56 € en caso de tener que pernoctar fuera de su domicilio.

Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice su vehículo particular, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización la cantidad de 0,19 € por kilómetro.

La percepción de estas dietas no tendrá efecto si los desplazamientos se realizan dentro del área metropolitana a menos de 10 km de su centro habitual.

Artículo 40. *Prendas de trabajo.*

Las empresas proveerán obligatoriamente al personal de dos uniformes por año así como calzado adecuado, y mandil para la descarga si esta se produce. La propiedad de estas prendas corresponderá a las empresas que, para su reposición, podrá exigir la previa entrega de las usadas. Los trabajadores vendrán obligados a la conservación y limpieza de dichas prendas.

En el supuesto de la obligatoriedad del uso del traje, éste será anual y a cargo de la empresa.

Artículo 41. *Descuento en compras.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a la adquisición de los productos, para su uso personal y doméstico, puestos a la venta en sus empresas respectivas disfrutando de un descuento del 10 por ciento sobre el precio de venta al consumidor.

Artículo 42. *Jubilación.*

La edad de jubilación con todos sus derechos podrá ser a los sesenta y cuatro años de edad, acogéndose a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio.

CAPÍTULO IX

Seguridad y Salud en el trabajo

La Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, supone un avance significativo con respecto a la situación anterior en materia de salud laboral, la Comisión Negociadora convencida de que la mera existencia de este nuevo marco legal de ámbito general con rango de Ley, constituye un elemento positivo, que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la Salud y Prevención de Riesgos en el trabajo, sea prioritario sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

Artículo 43. *Revisión médica.*

Las empresas, a través de los Organismos competentes, gestionarán la realización de una revisión médica para sus trabajadores, durante la vigencia de este Convenio. En dicha revisión se incluirá revisión ginecológica para las trabajadoras, siempre que sea solicitado por la propia trabajadora.

Artículo 44. *Cambio de puesto de trabajo por gestación.*

Si, tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la ley de Prevención de riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificables, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d, del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibi-

lidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Finalizado el periodo de gestación, será integrada en el puesto de trabajo. Tendrá opción a modificar su horario la trabajadora con un hijo lactante durante el primer año.

Artículo 45. *Salud laboral.*

Los Delegados de Prevención y Comités de Empresa de este Convenio Colectivo, son los órganos competentes para la vigilancia, control y desarrollo de la ley de Prevención de Riesgos laborales en los ámbitos funcionales y geográfico donde tengan sus respectivas competencias de representación y el que se establezca en los respectivos reglamentos de funcionamiento de los que cada uno se pudiera dotar. La dirección de las empresas tendrán que adoptar las medidas y prácticas preventivas que en materia de prevención de riesgos laborales, y con el objeto de salvaguardar la salud de los trabajadores y trabajadoras se propongan desde alguna de las partes representadas en los órganos de representación antes señalados.

Estos órganos de representación tienen las competencias y facultades que la ley 31/1995, de 8 de Noviembre y demás normas concordantes otorgan a los Delegados de Prevención, Comités de Empresa de Seguridad y Salud o cualquier otra forma de representación que al amparo del 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se pueda constituir entre las partes firmantes del presente Convenio Colectivo.

En todas las empresas que excedan de 50 trabajadores se crearán Comités de Salud Laboral paritarios, nombrando delegados al respecto. Estos representantes si no son miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, tendrán las mismas garantías sindicales atribuidas a los representantes de los trabajadores.

Los delegados de prevención y miembros de comités de seguridad y salud, para el adecuado desarrollo de sus funciones dispondrán además del crédito horario del que disfrutaban en virtud del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, de un crédito adicional de 25 horas mensuales para el desempeño de sus funciones. No obstante, será considerado como tiempo de trabajo efectivo el correspondiente a las funciones recogidas en los arts. 36.2 y 37.1 de la Ley 31/1995-8 de Noviembre.

Cuando alguna de las empresas afectadas por este Convenio, pretenda modificar o concertar de nuevo la gestión económica de la IT por Contingencias Comunes, o la gestión de la Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales con alguna Mutua, o bien pretenda la concertación de prestación de servicio por alguna Entidad Autorizada Ajena, como Servicio de Prevención Ajeno, previamente tendrá que consultarlo y debatirlo en y con el órgano de representación social que corresponda en su ámbito.

Artículo 46. *Incapacidad Temporal.*

En caso de enfermedad o accidente de trabajo, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones, por un periodo de 15 meses.

En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, la empresa abonará complementariamente a la prestación de la Seguridad Social, hasta completar el 100% de la base reguladora de la trabajadora afectada por la suspensión.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

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 capítulo.

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

Artículo 47. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte la trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que sea en presencia del público.

4. El abandono del trabajo sin causa justificada. 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.

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

6. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

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

8. La desobediencia a la Dirección de la empresa en cualquier materia de trabajo. Si 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 grave.

Artículo 48. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

5. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en 6 meses.

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

7. Cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

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

9. El acoso moral que se ejerza a través de toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que atenta por su repetición y/o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo o el género de una persona, constituirá acoso moral discriminatorio.

Artículo 49. *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 en trato con los trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como 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 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. Toda conducta en el ámbito laboral, que prevaleciendo de una posición jerárquica, atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual.

10. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido. En

caso de que se derive un perjuicio grave para el subordinado supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. 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.

Artículo 50. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

Artículo 51. Sanciones máximas.

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

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

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

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

Artículo 52. 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 cuarenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

Derechos de la representación legal de los trabajadores

Las empresas afectadas por el presente Convenio respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 53. Delegados sindicales.

Podrá establecerse un delegado sindical en aquellas empresas de más de 100 trabajadores. En caso de que así fuese, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Estos delegados sindicales tendrán las atribuciones y las mismas garantías reconocidas en el artículo 68 de Estatuto de los Trabajadores que los miembros de comité de empresa y los delegados de personal.

Artículo 54. Horas sindicales.

La reserva de horas previstas para los representantes legales de los trabajadores, para el ejercicio de las funciones inherentes a su cargo, queda fijado en el límite de cuarenta horas mensuales, siempre y cuando se trate de centros de trabajo o empresas que cuenten con más de seis trabajadores fijos.

Se fija la posibilidad de que la reserva de horas anteriormente descrita se pueda acumular hasta un máximo de cuarenta horas mensuales en uno o varios miembros de los Comités de empresa de centro o provinciales, o delegado de personal. Los sindicatos con presencia en más de un centro de trabajo de una misma empresa de ámbito provincial, autonómico o estatal, podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la empresa.

Para que esta acumulación pueda tener lugar, será necesario:

1. Que los distintos miembros concedan libremente la cesión de horas necesaria para la acumulación.
2. Que se comunique tal acumulación a la empresa, con diez días de antelación.

Los trabajadores que ostenten cargos sindicales representativos de carácter público o sindicales de índole comarcal, provincial, autonómico y/o estatal, disfrutarán de las oportunas facilidades para el desempeño de los mismos, teniendo derecho al percibo íntegro de todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio, en los supuestos de ausencias motivadas por el desempeño de aquellos que deberán ser justificadas en cada caso debidamente.

Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que en 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 trabajado sin incidencia significativa de las horas sindicales.

Artículo 55. Comité Intercentros.

Al amparo de lo establecido en el art. 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas provincias, se constituirá un Comité Intercentros como órgano de representación 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 ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

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

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de 13, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa.

La designación del miembro del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la Empresa.

La composición del Comité Intercentros se comunicará al SMAC, publicándose en los tabloneros de anuncios.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

Artículo 56. Otros derechos sindicales.

56.1. Descuento en nómina: A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

56.2. Tablón de anuncios: En cada uno de los centros de trabajo de las empresas incluidas en este Convenio, se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización por los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, con fines sindicales. Se situará de tal forma que, sin estar a la vista pública ajena al centro de trabajo, sea fácil la localización del mismo para los trabajadores.

56.3. Cargos sindicales o públicos: Los trabajadores que ostenten cargos sindicales o públicos no remunerados disfrutarán de las necesarias facilidades para el desempeño de las obligaciones derivadas del ejercicio de los mismos. En el caso primero, lo establecido en la Ley vigente; en el segundo caso, 16 horas mensuales. Teniendo en ambas situaciones el derecho al percibo íntegro de las retribuciones salariales, en los supuestos de ausencias motivadas por el desempeño de aquellas, debiendo ser justificadas en cada caso y avisando a la empresa con una antelación mínima de 24 horas.

Los cargos públicos remunerados disfrutarán solamente de 8 horas mensuales para el desempeño de las actividades propias del ejercicio de su cargo.

56.4. Ejercicio de la actividad sindical: En aquellas empresas que debido a la gran dispersión de centros, los miembros del Comité de Empresas o Comité Intercentros tengan que desplazarse, recibirán en concepto de dietas lo estipulado en el artículo 39 del presente Convenio.

Artículo 57. Comisión Mixta.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, con sede en la C/ La Paz, 13-3.º, Madrid.

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por seis representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo, y seis por las partes empresariales. Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo en cinco días.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

57.1 Funciones: Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.
2. Realizará tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.
3. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo. El sometimiento y resolución de una materia por la Comisión Mixta eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma.

Disposición transitoria primera.

Las empresas que con cinco o menos trabajadores que a la firma del presente Convenio no hubieran realizado la clasificación tal y como se describía en el anterior texto, en el término de tres meses desde la firma del Convenio, procederán a adecuar las retribuciones salariales de todos los trabajadores a los conceptos del Convenio de la siguiente manera:

1. Partiendo de la mensualidad normal del mes de Diciembre de 2003, se aplicarán a todos los conceptos que aparecen en la nómina el incremento pactado en Convenio Colectivo.
2. Para que las empresas puedan acondicionar los salarios actuales a lo fijado en las tablas Convenio podrán absorber/compensar cualquier complemento salarial que no obedezca a razones de antigüedad, transporte y complementos personales.

Disposición transitoria segunda.

Aquellas empresas que se incorporen por primera vez al Convenio Colectivo, en el término de tres meses desde la firma del mismo o de su incorporación, procederán a adecuar las retribuciones salariales de todos los trabajadores a los conceptos del Convenio de la siguiente manera:

1. El Salario Base de grupo: Será el establecido para el grupo profesional en el Convenio Colectivo pudiendo absorberse para alcanzar el mismo cualquier complemento salarial que no obedeciera a razones de antigüedad, o de calidad o cantidad de trabajo.
2. Si el Salario Base del trabajador fuera superior al establecido en el presente Convenio Colectivo, la diferencia en más tendrá el carácter de complemento personal aunque figure conjuntamente con el Salario Base. Este complemento tendrá los mismos aumentos que el Salario Base.

Disposición transitoria tercera.

Durante el año 2005 se creará una Comisión paritaria de clasificación profesional que procederá a adecuar y definir los puestos de trabajo. Una vez finalizados sus trabajos se presentarán a la Comisión Mixta a fin de que en su caso proceda a su aprobación, publicándose en el B.O.E. y considerándose un añadido al Convenio.

Disposición transitoria cuarta.

Las partes negociadoras se comprometen a mantener durante la vigencia del Convenio el empleo en el sector.

Disposición transitoria quinta.

Los efectos económicos entrarán en vigor en el mismo momento de su firma, en todo caso deberán abonarse hasta 30 días después de la publicación del Convenio en el B.O.E.

Disposición final primera.

Las partes negociadoras acuerdan adherirse al Tercer Acuerdo de Formación Nacional Continua.

Disposición final segunda.

Las partes negociadoras acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

4295

RESOLUCIÓN de 21 de febrero de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del fallo de la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en el procedimiento n.º 00121/2004, sobre impugnación de Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos.

Visto el fallo de la sentencia de fecha 21 de diciembre de 2004 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en el procedimiento n.º 00121/2004, seguido por demanda de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO y MCA-UGT contra la Asociación Metalgráfica Española, USO y Ministerio Fiscal sobre impugnación de Convenio Colectivo.

Y teniendo en consideración los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.—En el Boletín Oficial del 14 de octubre de 2003 se publicó la resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 24 de septiembre de 2003 en la que se ordenaba inscribir en el Registro Oficial de Convenios Colectivos y publicar en el Boletín Oficial del Estado el Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos.

Fundamentos de Derecho

Primero.—De conformidad con lo establecido en el artículo 164.3 del Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando la sentencia sea anulatoria en todo o en parte del Convenio Colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiera insertado.

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 21 de diciembre de 2004 recaída en el procedimiento n.º 00121/2004 relativa al Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos.

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

Madrid, 21 de febrero de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Núm. de procedimiento: 00121/2004.

Índice de sentencia.

Contenido sentencia.

Demandante: Fed. Minerometalúrgica de CC.OO. y MCA-UGT.

Codemandante.

Demandado: AME (Asociación Metal-Gráfica Española), USO y Ministerio Fiscal.

Ponente: Ilmo. Sr. don Daniel Basterra Montserrat.

Sentencia n.º 111/2004

Excmo. Sr. Presidente: Don José Joaquín Jiménez Sánchez.

Ilmos. Sres. Magistrados:

Don Enrique Félix de No Alonso-Misol.

Don Daniel Basterra Montserrat.

Madrid, a veintiuno de diciembre de dos mil cuatro.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y