

lo 21.3 de la Ley 21/1993, de 29 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 1994, se aplicarán a cuenta de la valoración de puestos de trabajo, que a la firma de este Convenio se está realizando como consecuencia del proceso de segregación de El Cuervo del municipio matriz de Lebrija.

*RESOLUCION de 14 de marzo de 1995, de la Delegación Provincial de Sevilla, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de las Empresas Revlon, SA y Haugron Cientifical, SA. (4102873).*

Visto el Convenio Colectivo de las Empresas Revlon, S.A. y Haugron Cientifical, S.A. (Código: 4102873), para los años 1994 y 1995, suscrito por éstas y la representación legal de sus trabajadores.

Visto lo dispuesto en el art. 90 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, según nueva redacción dada por la Ley 42/94, de 30 de diciembre, en relación con el R.D. 1040/81, de 22 de mayo, los convenios colectivos deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del R.D. 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía,

#### ACUERDA

Primero. Registrar el Convenio Colectivo de las Empresas Revlon, S.A. y Haugron Cientifical, S.A.

Segundo. Remitir el mencionado convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero. Comunicar dicho acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del art. 3 del R.D. 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto. Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Con la advertencia de que la presente resolución no agota la vía administrativa y que contra ella cabe interponer recurso ordinario, directamente o por conducto de esta Delegación Provincial, ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes contado a partir del día de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 114, 116.1 y 48.2 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre «Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común».

Sevilla, 14 de marzo de 1995.- La Delegada, P.A. La Secretaria General, (Decreto 21/85, de 5.2), M.º de los Angeles Pérez Campanario.

Acta núm. 2.

Representantes Trabajadores: E. Ledesma, E. Rodríguez, G. Vera.

Representantes Compañía: J. Jané, A. Lorente.

En Sevilla, a 3 de enero de 1995, en el Centro de Trabajo de Revlon, S.A., C/ Tarifa, 3, se reúnen las

representaciones citadas al margen para tratar el siguiente Orden del Día:

NEGOCIACION CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REVILON, S.A. CENTROS DE TRABAJO DE C/ TARIFA, 3 Y LUIS MONTOTO, 115, PLANTA 2.º IZQ. SEVILLA

Ambas partes se reúnen y después de amplias discusiones llegan a los siguientes acuerdos finales: Convenio dos años (1.1.94 a 31.12.95).

1.º año (1.1.94 a 31.12.94).

Con efectos 1.1.94 se aplicará un incremento de un 3% sin revisión sobre todos los conceptos salariales siguientes en los valores a 31.12.93:

Salario Base.  
Plus Convenio.  
Complemento Antigüedad.  
Plus Función.  
Plus Trabajos Penosos, Tóxicos y/o Peligrosos.  
Prima Venta por Vacaciones.  
Ayuda Nupcialidad.  
Ayuda Natalidad.  
Subsidio Defunción.  
Ayuda Escolaridad.  
Ayuda Minusválidos.  
Premio Antigüedad, al cumplirse diez años.

Con efectos 1.1.94 se efectuará un incremento adicional del 1% sobre el importe salarial anual estandarizado a 31.12.93 a todos aquellos trabajadores (excepto Vendedores, Jefes Comerciales, Encargados Tiendas y Encargados Ventas) que su salario consistente en Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad y Plus Función no supere los 2.800.000 ptas.

Este incremento se incluirá en el concepto Plus Función.

Se exceptúan a los Vendedores, Jefes Comerciales, Encargados Tiendas y Encargados Ventas por considerar que su salario está compuesto por Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad, Plus Función, Primas Ventas, Primas Ventas Vacaciones, Comisiones y Premios Ventas.

2.º año (1.1.95 a 31.12.95).

Con efectos 1.1.95 se aplicará un incremento de un 3% sin revisión sobre todos los conceptos salariales siguientes:

Salario Base.  
Plus Convenio.  
Complemento Antigüedad.  
Plus Función.  
Plus Trabajos Penosos, Tóxicos y/o Peligrosos.  
Prima Venta por Vacaciones.  
Ayuda Nupcialidad.  
Ayuda Natalidad.  
Subsidio Defunción.  
Ayuda Escolaridad.  
Ayuda Minusválidos.  
Premio Antigüedad, al cumplirse diez años.

Ambas partes manifiestan su voluntad y acuerdo de negociar durante 1995 sobre aquellas materias que la Reforma Laboral implantada por la Ley 11/94 permite negociar en el ámbito del Convenio Colectivo. Los acuerdos que se alcanzarán se incorporarán al texto del Convenio para su entrada en vigor a partir de 1.º de enero 1996.

Ambas partes procederán a las modificaciones necesarias en el texto del Convenio, que se someterá a la firma de la Comisión Negociadora el próximo día 5.

Se levanta la sesión en el lugar y fecha arriba indicado.

CONVENIO COLECTIVO DE REVLON, S.A. Y HAUGRON  
CIENTIFICAL, S.A. 1994-1995 SEVILLA

INDICE

CAPITULO I. NORMAS GENERALES.

- Artículo 1. Ambito Territorial y Personal.
- Artículo 2. Ambito Temporal.
- Artículo 3. Denuncia.
- Artículo 4. Compensación y Absorción.
- Artículo 5. Garantía "Ad Personam".
- Artículo 6. Comisión Paritaria.

CAPITULO II. ORGANIZACION DEL TRABAJO.

- Artículo 7. Principios Generales.
- Artículo 8. Facultades Organizativas de la Dirección de las Empresas.
- Artículo 9. Polivalencia y Plena Ocupación.
- Artículo 10. Categorías Profesionales y Puestos de Trabajo.
- Artículo 11. Trabajos de Superior Categoría.
- Artículo 12. Trabajos de Inferior Categoría.
- Artículo 13. Modificación de las Condiciones de Trabajo.

CAPITULO III. INGRESOS Y CESES.

- Artículo 14. Ingresos.
- Artículo 15. Período de Prueba.
- Artículo 16. Ceses.
- Artículo 17. Preaviso de Cese.

CAPITULO IV. JORNADA, HORARIOS Y VACACIONES.

- Artículo 18. Jornada.
- Artículo 19. Horarios.
- Artículo 20. Horas Extraordinarias. Definición.
- Artículo 21. Calendario Laboral.
- Artículo 22. Horas Extraordinarias. Voluntariedad.
- Artículo 23. Prolongación Obligatoria de la Jornada.
- Artículo 24. Entradas y Salidas.
- Artículo 25. Reducción de Jornada por Cuidado de Menores o Disminuidos.
- Artículo 26. Vacaciones.

CAPITULO V. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

- Artículo 27. Licencias.
- Artículo 28. Licencias a los Representantes de los Trabajadores.
- Artículo 29. Licencias por Maternidad.
- Artículo 30. Excedencias Voluntarias Normales.
- Artículo 31. Excedencia Voluntaria por Nacimiento o Adopción de un Hijo.
- Artículo 32. Reingreso en las Excedencias Voluntarias.
- Artículo 33. Excedencias por Embaramiento de un Cargo Público.
- Artículo 34. Norma Común a las Excedencias Voluntarias.
- Artículo 35. Invalidez Provisional.
- Artículo 36. Incorporación al Servicio Militar.

CAPITULO VI. REGIMEN SALARIAL.

- Artículo 37. Enumeración.
- Artículo 38. Salario Base.
- Artículo 39. Plus Convenio.

- Artículo 40. Complemento por Antigüedad.
- Artículo 41. Plus Función.
- Artículo 42. Gratificaciones Extraordinarias.
- Artículo 43. Plus Trabajos Penosos, Tóxicos o Peligrosos.
- Artículo 44. Plus de Nocturnidad.
- Artículo 45. Horas Extraordinarias.
- Artículo 46. Prima Ventas por Vacaciones.
- Artículo 47. Comisiones Ventas.
- Artículo 48. Primas y Premios Ventas.
- Artículo 49. Condiciones Salariales.
- Artículo 50. Normas Generales.

CAPITULO VII. AYUDAS SOCIALES.

- Artículo 51. Principios Generales.
- Artículo 52. Premio por Nupcialidad.
- Artículo 53. Premio por Natalidad.
- Artículo 54. Subsidio por Defunción.
- Artículo 55. Ayuda Servicio Militar.
- Artículo 56. Ayuda Escolaridad.
- Artículo 57. Ayuda Minusválidos Físicos y/o Psíquicos.
- Artículo 58. Premio a la Antigüedad.
- Artículo 59. Premio por Jubilación.
- Artículo 60. Complemento por Incapacidad Laboral Transitoria.
- Artículo 61. Seguro por Accidente.
- Artículo 62. Seguro por Robo o Atraco.

CAPITULO VIII. FALTAS Y SANCIONES.

- Artículo 63. Faltas Leves.
- Artículo 64. Faltas Graves.
- Artículo 65. Faltas Muy Graves.
- Artículo 66. Sanciones.
- Artículo 67. Despido Disciplinario.
- Artículo 68. Prescripción de las Faltas.
- Artículo 69. Cancelación de Antecedentes.

CAPITULO IX. DISPOSICIONES VARIAS.

- Artículo 70. Prendas de Trabajo.
- Artículo 71. Jubilación Especial.
- Artículo 72. Asambleas Remuneradas.
- Artículo 73. Información Centrales Sindicales.
- Artículo 74. Compromiso de Paz Laboral.
- Artículo 75. Vinculación a la Totalidad.
- Artículo 76. Derecho Supletorio.
- Artículo 77. Cláusula Derogatoria.
- Artículo 78. Incentivos Ventas Tienda.

ANEXOS

- I - TABLAS SALARIALES 1994.
- II - PRENDAS DE TRABAJO.
- III - INTENCION NEGOCIADORA.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS REVLON, S.A.  
Y HAUGRON CIENTIFICAL, S.A.

CAPITULO I. NORMAS GENERALES.

Artículo 1. Ambito Territorial y Personal.

- 1. El presente Convenio regulará las relaciones laborales ordinarias del personal de las Empresas REVLON, S.A. Y

HAUGRON CIENTIFICAL, S.A. (a excepción de su División Cosmética) que prestan sus servicios en los centros de trabajo que más abajo se expresan. Quedan excluidos de su ámbito personal aquellos trabajadores unidos a las Empresas por una relación laboral de carácter especial (Artículo 2º, 1, del Estatuto de los Trabajadores).

2. El Convenio se aplicará a los siguientes centros de trabajo:

- Calle Luis Montoto, 115 Planta 2ª Izda. -SEVILLA-
- Calle Tarifa, 3 -SEVILLA-

3. Podrán adherirse al presente Convenio los trabajadores y/o centros de trabajo que no tengan Convenio Colectivo propio.

#### Artículo 2. Ambito Temporal.

1. El Convenio entra en vigor en la fecha de su firma y terminará el 31 de diciembre de 1995.
2. Si no fuera denunciado con preaviso no inferior a tres meses se prorrogará automáticamente, en sus propios términos.
3. Para el personal en activo en el momento de la firma sus efectos económicos se retrotraerán al 1º de enero de 1994. Dichos efectos retroactivos no serán de aplicación al personal que hubiese cesado en las Empresas antes de la fecha de entrada en vigor del Convenio.

#### Artículo 3. Denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el Convenio mediante comunicación a la otra y a la Autoridad Laboral cursadas con un mínimo de antelación de tres meses a la fecha de vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales automáticas.

#### Artículo 4. Compensación y Absorción.

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio (retributivas o de otra índole), valoradas en su conjunto global, compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicables a las Empresas en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia (norma de carácter legal o convencional, imperativo jurisprudencial, pacto de cualquier clase, contrato individual, condición más beneficiosa, usos o costumbres o cualquier otra causa).
2. Las disposiciones legales futuras que supongan variación o creación de conceptos retributivos o modificaciones de cualquier otra condición de trabajo, únicamente tendrán repercusión en las Empresas si - consideradas las condiciones generales ajenas al Convenio en cómputo global anual - superasen las pactadas en éste, quedando en caso contrario absorbidas dentro del mismo.

#### Artículo 5. Garantía "Ad Personam".

1. No obstante lo pactado en el artículo anterior, se respetan y conservan las situaciones individuales que, comparadas en cómputo global y anual, sean más beneficiosas que las que se establecen, con carácter general, en este Convenio.
2. Esta garantía tiene carácter exclusivamente personal y subjetivo, por lo que no está vinculada (ni puede por tanto, ser invocada) a puesto de trabajo, categoría profesional o cualquier otra circunstancia objetiva.
3. Las cantidades que superen por esta razón las retribuciones ordinarias de Convenio figurarán, en los recibos de salarios, bajo el concepto de "Plus Función" y con el carácter legal de complemento personal.

#### Artículo 6. Comisión Paritaria.

1. Para entender de cuantas cuestiones se planteen en la interpretación del presente Convenio se crea una comisión mixta paritaria que estará compuesta por 3 miembros en representación de la Dirección de las Empresas y 3 representantes de los trabajadores.
2. Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos representaciones debiéndose fijar en la convocatoria los puntos a tratar. La comisión se reunirá dentro de los cinco días laborables siguientes.
3. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de cada una de las dos representaciones, quorum igualmente necesario para estar válidamente constituida la Comisión.
4. De cada sesión se levantará la correspondiente acta que será firmada por todos los asistentes.
5. Si no se alcanzase acuerdo sobre algún punto, las discrepancias podrán ser sometidas por los interesados, haciendo uso de sus derechos y libertades constitucionales, a los procedimientos contenciosos, administrativos o de mediación, conciliación o arbitraje, establecidos por las leyes y de conformidad con las normas propias que los regulan.

### CAPITULO II. ORGANIZACION DEL TRABAJO.

#### Artículo 7. Principios Generales.

1. La organización del trabajo, con sujeción a las normas legales en vigor sobre esta materia, es facultad de la

Dirección de las Empresas que es responsable de la contribución de la misma al bien particular de todos sus componentes y al bien común de la economía nacional.

2. En consecuencia, tiene el derecho y el deber de organizar, programar y distribuir el trabajo con el fin de lograr el máximo rendimiento posible, dentro de los límites impuestos por las normas legales y el respeto hacia la inviolable condición humana de su personal.
3. Se tienen en cuenta los siguientes principios ordenadores:
  - a) A falta de norma expresa, corresponde al Jefe de cada unidad la ordenación interna de su dependencia y la asignación de funciones a cada uno de los componentes de la misma.
  - b) Los mandos de cualquier nivel son responsables del trabajo de sus subordinados, sin perjuicio de la responsabilidad personal de cada uno de éstos.
  - c) La organización es flexible, de manera que pueda adaptarse a las necesidades y circunstancias de cada momento.
4. Los representantes legales de los trabajadores en esta materia tienen las funciones que les son asignadas por la Ley.

#### Artículo 8. Facultades Organizativas de la Dirección de las Empresas.

La Dirección de las Empresas (a título enunciativo que no limitativo) puede:

- a) Determinar la plantilla de personal necesaria en cada momento.
- b) Adscribir los trabajadores a los distintos puestos de trabajo, encomendándoles las tareas necesarias para lograr su plena actividad y rendimiento.
- c) Implantar, modificar o suprimir sistemas de trabajo con o sin incentivo.
- d) Determinar la necesidad de trabajar horas extraordinarias, proponiéndolas al personal que estime oportuno.
- e) Controlar y medir los trabajos, exigiendo los rendimientos mínimos usuales.
- f) Mantener el necesario orden y disciplina en el trabajo imponiendo, en su caso, las sanciones legalmente permitidas.
- g) Exigir a los trabajadores el cumplimiento de todo tipo de medidas de seguridad e higiene al cual vienen obligadas igualmente las Empresas.
- h) Efectuar los necesarios cambios de puestos de trabajo.
- i) Determinar los horarios de trabajo, siguiendo las prescripciones legales.
- j) Se revisarán y actualizarán las valoraciones de los puestos de trabajo.
- k) Regular, en general, la forma en que debe prestarse el trabajo; impartiendo las instrucciones y órdenes necesarias para el buen funcionamiento de la organización.

#### Artículo 9. Polivalencia y Plena Ocupación.

1. Un mismo trabajador puede tener encomendadas varias funciones correspondientes a distintos puestos de trabajo de igual o distinta categoría, con el fin de conseguir la plena ocupación de la jornada laboral.
2. Forman parte de la labor habitual de cada trabajador no sólo las tareas principales de su puesto, si no también las accesorias y complementarias del mismo.

#### Artículo 10. Categorías Profesionales y Puestos de Trabajo.

En el anexo I a este Convenio se especifica la denominación de los puestos de trabajo de las Empresas, su equivalencia a categorías profesionales y el grupo de cotización a la Seguridad Social que corresponde a cada uno de ellos.

#### Artículo 11. Trabajos de Superior Categoría.

1. En caso de necesidad, las Empresas pueden destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándoles a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio.
2. Cuando un trabajador ocupe un puesto de trabajo de categoría superior, percibirá la retribución de la categoría correspondiente al puesto de trabajo. Esta retribución será la consignada en las Tablas Salariales. En ningún caso el trabajador que sustituye a otro podrá invocar derecho alguno a la categoría o condiciones salariales personales que pudiese tener el trabajador sustituido.
3. Este cambio no puede ser de duración superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, salvo los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente de

trabajo, licencias y excedencias, en que la situación puede prolongarse mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

4. Cuando el trabajador realice trabajos de categoría superior durante más de seis meses ininterrumpidos, sin concurrir alguno de los supuestos especiales a que se refiere el Apartado anterior, consolidará la categoría superior, salvo que para el desempeño de la misma se requiera la posesión de títulos o conocimientos especiales debidamente acreditados por pruebas de suficiencia, en cuyo caso el cambio de trabajo tendrá precedencia exclusivamente económica.

#### Artículo 12. Trabajos de Inferior Categoría.

1. Por necesidades perentorias o imprevisibles del trabajo las Compañías podrán destinar a un trabajador a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su categoría.
2. Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará al Comité de Empresa, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a dos meses, con el fin de no perjudicar el nivel profesional del trabajador afectado.
3. Las Compañías evitarán reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador.

#### Artículo 13. Modificación de las Condiciones de Trabajo.

Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de distinta categoría -inferior o superior- tuviera su origen a petición del trabajador y fuese aceptada por las Compañías, se asignará al trabajador la retribución, categoría y demás condiciones de trabajo que correspondan al nuevo puesto, entendiéndose modificado en tal sentido el contrato de trabajo.

### CAPITULO III. INGRESOS Y CESES.

#### Artículo 14. Ingresos.

1. El ingreso de nuevos trabajadores en las Empresas se efectuará en cualquiera de las formas de contratación que las disposiciones legales vigentes establezcan en cada momento, atendiendo a las necesidades de las Empresas y sin que exista trato preferencial u otros criterios de selección que los derivados de las cualidades personales y profesionales de los candidatos.
2. Las Empresas podrán someter a los candidatos a las pruebas teóricas y prácticas que se consideren oportunas al objeto de determinar las aptitudes de los mismos respecto a los puestos a cubrir, sin que dichas pruebas tengan la consideración de relación laboral ni den derecho a retribución de ningún tipo.
3. Todo aspirante será sometido a un reconocimiento médico previo a la contratación.

#### Artículo 15. Período de Prueba.

1. El ingreso en las Empresas se efectuará sujeto a un período de prueba cuya duración será la siguiente, según la clasificación por puestos de trabajo que figura en el anexo I de este Convenio:
  - a) Personal no cualificado: quince días laborables
  - b) Técnicos titulados: seis meses
  - c) Resto del personal: tres meses
2. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso o de justificación de causa y sin derecho a indemnización, tanto si el trabajador se halla en activo o con el contrato en suspenso por cualquier causa.
3. En los contratos especiales se estará a los períodos de prueba determinados en las normas que los regulan.
4. El trabajador que hubiese cesado definitivamente en las Compañías y volviese a ingresar en las mismas quedará sujeto igualmente al período de prueba correspondiente al nuevo contrato que suscriba.

#### Artículo 16. Ceses.

Los contratos de trabajo se extinguirán de acuerdo con sus propios términos y por las causas previstas legalmente.

#### Artículo 17. Preaviso de Cese.

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las Compañías, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:
  - a) Obreros, subalternos y administrativos: quince días.
  - b) Resto de trabajadores: un mes
2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a las Compañías a descontar de la liquidación del trabajador la cuantía equivalente al importe de su devengo diario por cada día de retraso en el aviso.
3. Habiendo avisado con la referida antelación, las Compañías vendrán obligadas a liquidar, al finalizar dicho plazo, los

conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en la fecha habitual de pago.

4. El incumplimiento de esta obligación imputable a las Compañías, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.
5. En el momento de causar baja, el trabajador devolverá a las Compañías los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquéllas, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación.
6. El trabajador que haya comunicado a las Compañías su voluntad de cesar al servicio de las mismas, no podrá posteriormente desistir de su decisión.

### CAPITULO IV. JORNADA, HORARIOS Y VACACIONES.

#### Artículo 18. Jornada.

1. La jornada de trabajo será de 1.780 horas anuales de trabajo efectivo, para cada uno de los años 1994 y 1995.
2. Aparte de las citadas horas, es decir sumándose a las mismas, el personal que realiza jornada continuada disfrutará de 15 minutos diarios de descanso, el momento de cuyo disfrute se determinará de acuerdo con las necesidades del puesto de trabajo.
3. El trabajador que, por cualquier causa, preste servicios en régimen de reducción de jornada tendrá una reducción matemáticamente proporcional en el tiempo de descanso. No se tendrá derecho a la pausa cuando la jornada de trabajo diaria sea de 4 horas o menor.

#### Artículo 19. Horarios.

1. La jornada anual de trabajo pactada en el artículo anterior se desarrollará en los horarios que rijan en cada centro de trabajo, de acuerdo con el calendario laboral.
2. Con independencia de los horarios establecidos con carácter general para cada centro de trabajo existirán los particulares especiales que puedan requerir las peculiaridades de diversos puestos de trabajo.
3. Igualmente podrán contratarse o pactarse horarios distintos a los anteriores en función a las necesidades del servicio.

#### Artículo 20. Horas Extraordinarias. Definición.

1. Tienen condición de horas extraordinarias las que excedan de la jornada máxima establecida en este Convenio.
2. No tendrán tal consideración, por el contrario, las que pudieran destinarse a recuperación.
3. A todos los efectos legales se entienden como horas extraordinarias estructurales las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, las que se deriven de riesgo de pérdida de materias primas y las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no sea posible la sustitución por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

#### Artículo 21. Calendario Laboral.

1. Una vez publicado el Calendario Laboral Oficial por la Autoridad Laboral, se confeccionará el Calendario Laboral de cada centro de trabajo.
2. El total de horas efectivas anuales indicado en el artículo 18, se distribuirá, de acuerdo entre los representantes de los trabajadores y las Compañías, entre los días laborables del año, pudiendo fijarse jornadas distintas entre los días laborables e incluso pactarse el no trabajar en alguno de ellos. El Calendario también incluirá los días fijados para las vacaciones.
3. De acuerdo con lo indicado en el Apartado anterior, se concretan las siguientes condiciones de distribución:
  - 3.1. Podrá incluirse hasta un máximo de cinco días laborables como fiestas a recuperar. El propio calendario determinará cuales son de carácter general para todo el personal y cuales se reservarán para convenir entre el mando y cada colaborador. Dichas fiestas se devengan por años naturales.
  - 3.2. Las vacaciones, a menos que se pacte lo contrario, se distribuirán del siguiente modo:
    - a) Veintidós días naturales continuados en verano, que se iniciarán o finalizarán en día laborable, inmediato posterior o anterior, respectivamente, a un fin de semana.
    - b) Los restantes nueve días se distribuirán durante el año, preferentemente en Semana Santa y en las proximidades de las festividades de Navidad-Reyes. Estas vacaciones se realizarán en días laborables.

- c) Porteros, Vigilantes y Dependientes Tienda Oportunidades, quedan excluidos del régimen general de vacaciones. Dicho personal disfrutará sus vacaciones en turnos de treinta días naturales cada uno de ellos.
- d) En caso de establecerse en el Calendario de Vacaciones para cada año como uno de los periodos generales de vacaciones el disfrute en turnos de algunos días en fechas comprendidas entre el 1 y 6 de enero o próximas a Navidad y Fin de Año, se conviene que la Dirección de las Compañías pueda excluir de su disfrute en tales días a personal de los Departamentos de Operaciones M.I.S., Facturación y Cuentas a Pagar del Area Económico-Financiera, por coincidir las mismas con el periodo de mayor actividad de dichos Departamentos de dicho al cierre del ejercicio económico.
- En tal caso, la Dirección deberá señalar otras fechas para su disfrute, también en días laborales, mediante comunicación a los trabajadores afectados, con al menos quince días de antelación al comienzo de su disfrute.
- e) Los trabajadores que deban trabajar durante el periodo general de vacaciones establecido en el calendario las realizarán, anterior o posteriormente, de acuerdo con lo que hayan acordado con su sando, no pudiendo, en ningún caso, dejar de trabajar por vacaciones más días laborales que los laborales comprendidos en el periodo vacacional general por ellos no realizado.

4. La distribución de las horas de trabajo indicada en este Artículo, en ningún caso podrá representar variación alguna respecto al total de horas efectivas anuales señalado en el Artículo 18.

#### Artículo 22. Horas Extraordinarias. Voluntariedad.

- La decisión de ofrecer trabajar en horas extraordinarias es de la competencia de la Dirección de las Compañías, quién podrá proponerlas a los trabajadores que estime oportuno, procurando hacerlo de manera que participen en ellas todos los trabajadores que estén interesados en ello, teniendo siempre en cuenta la especialidad de los trabajos a efectuar y los conocimientos y regularidad en la prestación de cada trabajador.
- Estos podrán aceptar o no, con plena libertad, la realización de las horas extraordinarias ofrecidas. No obstante ello, los que las vinieran trabajando en forma habitual, vendrán obligados a preavisar a las Compañías, con un mínimo de quince días de antelación, su voluntad de dejar de efectuarlas, con el fin de no perturbar las previsiones de trabajo programadas.
- Por motivos de necesidad parentoria de las Compañías, de la coyuntura o circunstancias análogas y con independencia del número de horas extraordinarias realizadas en meses anteriores, podrá exigirse al personal de edad superior a los dieciocho años la prestación de trabajo en horas extraordinarias, sin que en ningún caso puedan sobrepasarse los límites legalmente establecidos.

#### Artículo 23. Prolongación Obligatoria de la Jornada.

- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, los trabajadores estarán obligados a realizar una mayor jornada cuando de trate de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como en el supuesto previsto en el Apartado 4 del artículo 24.
- El tiempo empleado para ello no se tendrá en cuenta a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria ni para el cómputo del máximo autorizado de horas extraordinarias, sin perjuicio de que sea abonado al trabajador al precio determinado en este Convenio para las horas extraordinarias.

#### Artículo 24. Entradas y Salidas.

- La jornada empieza y termina en el puesto de trabajo respectivo, en el que deben hallarse los trabajadores a las horas de inicio y término de la misma. Por lo tanto el aseo personal y el cambio de prendas de trabajo deben efectuarse antes y después -respectivamente- del inicio y fin de la jornada.
- El personal viene obligado a observar los controles establecidos para entradas y salidas. De un modo especial, debe mostrar los bolsos y paquetes personales en portería, con el fin de facilitar el debido control.
- Durante la jornada, no puede abandonarse el puesto de trabajo sin la debida autorización, ni trasladarse a otras secciones o dependencias sin justificación.
- En los relevos continuados, debe permanecer el trabajador en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario hasta su sustitución, si el cambio no se hubiese llevado a efecto por el relevo entrante.

#### Artículo 25. Reducción de Jornada por Cuidado de Menores o Disminuidos.

- El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o algún disminuido físico y/o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada ordinaria.

- A fin de no perturbar la organización del trabajo la reducción de jornada por tales causas deberá ser, precisamente, de un tercio o mitad de la misma y estar situada al inicio o final de la jornada ordinaria.
- La reducción de jornada comportará una disminución proporcional en todos los conceptos retributivos, a partir del momento en que entre en vigor aquélla.
- Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges de ser ambos trabajadores.

#### Artículo 26. Vacaciones.

- El personal con antigüedad en las Compañías igual o superior a un año, tiene derecho a treinta días naturales anuales de vacaciones.
- El cómputo del devengo de las vacaciones se obtiene tomando como base los días comprendidos entre el 16 de agosto y el 15 de agosto siguiente.
- Para determinar el número de días de disfrute, se computará el número de días de permanencia en plantilla del trabajador durante el periodo indicado en el Apartado anterior. Por cada día transcurrido se devengará 1/365 de la vacación completa.
- No se podrá disfrutar de un mayor número de días que los devengados desde el último 16 de agosto hasta la fecha final del periodo vacacional de que se trate, tanto si la vacación se disfruta en forma fraccionada como continuada.
- El trabajador que vaya a cesar en las Empresas deberá realizar los días de vacaciones devengados hasta el momento del cese o bien cobrar los días de vacaciones cuyo disfrute no sea posible.
- A efectos del cómputo del devengo de las vacaciones, se incluirán los periodos de baja por Incapacidad Laboral Transitoria; no, en cambio, los posibles periodos de suspensión del contrato por cualquier otra causa, ni las ausencias injustificadas.
- El periodo vacacional se retribuirá en base a los siguientes conceptos:
  - Salario Base Convenio.
  - Plus Convenio.
  - Complemento por Antigüedad.
  - Plus Función.
- El periodo de disfrute de vacaciones es por años naturales, empezando el primero de enero comprendido dentro del periodo de devengo indicado en el Apartado 2 de este artículo y finalizando el último día natural del año no pudiendo ser compensadas de otra forma.
- Con una antelación de dos meses a los periodos fijados de vacaciones, la Dirección fijará los retenes precisos para la realización de aquellos trabajos que no pueden suspenderse, así como el personal necesario para atender la limpieza, mantenimiento, vigilancia y obras del centro de trabajo.

#### CAPITULO V. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

##### Artículo 27. Licencias.

- Todo el personal tiene derecho a que se le conceda permiso, sin pérdida de su salario base y complementos personales, en los siguientes casos:
  - Por matrimonio: quince días naturales, a contar desde el primer día laborable en que se falte al trabajo.
  - Por alumbramiento de esposa: dos días laborales (ampliables a tres días más en caso de obligado desplazamiento). En el caso de que exista, adicionalmente, una grave complicación o enfermedad, el permiso podrá ampliarse a dos días más.
  - Por enfermedad grave del cónyuge o hijos, padres, nietos, abuelos y hermanos de uno u otro cónyuge: dos días naturales (ampliables a tres días más en caso de obligado desplazamiento).
  - Por fallecimiento del cónyuge o hijos, padres, nietos, abuelos y hermanos de uno u otro cónyuge: tres días naturales (ampliables a dos días más en caso de obligado desplazamiento).
  - Por matrimonio de alguno de los familiares señalados en el apartado anterior: un día.
  - Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público: el tiempo necesario. Se entiende por tal la comparecencia personal y obligatoria del trabajador ante un Organismo Público. No están incluidas en este supuesto las comparecencias o gestiones que obedezcan a iniciativa propia, las que, no obstante ser preceptivas, quiepa realizar por escrito o en horas ajenas a la jornada de trabajo y las que puedan desempeñarse por medio de otra persona.
  - Por traslado de domicilio habitual: un día.
  - Por el tiempo necesario cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su

jornada laboral, debiendo justificarse aquél con el correspondiente volante visado por el facultativo.

- Las licencias se conceden exclusivamente para la finalidad por la que se hallan establecidas y siempre que las mismas requieran la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo.
- El trabajador debe acreditar documentalmente ante las Compañías el hecho que da lugar al disfrute de la licencia.
- Las licencias se solicitan al mando correspondiente con la máxima antelación posible. Se exceptúan los casos de urgencia, en los que el trabajador deberá comunicar el hecho a las Compañías, en las primeras veinticuatro horas, sin perjuicio de su posterior justificación.
- El número de días establecido para cada permiso tiene el carácter de máximo, por lo que el trabajador debe reintegrarse a su puesto de trabajo tan pronto cese la circunstancia que dio origen a la concesión de la licencia. Se exceptúa de ello el permiso por matrimonio.
- Cuando se habla de días sin más especificación, se entiende que se refiere a días naturales.
- Las licencias sólo se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motiven. En consecuencia, de producirse en días festivos, en época de vacaciones o durante una situación de I.L.T. el acontecimiento que daría lugar a la licencia, no se efectuará ningún tipo de compensación. Se exceptúa el permiso por Matrimonio, que en caso de coincidir en período vacacional, se adicionará a éste.

#### Artículo 28. Licencias a los Representantes de los Trabajadores.

- Los representantes legales de los trabajadores gozan de los derechos y prerrogativas que les concede la legislación vigente.
- Para ausentarse del centro de trabajo -dentro de los límites reglamentarios- deberán comunicarlo a su mando inmediato con la máxima antelación posible, con objeto de no perturbar el proceso de trabajo y justificar posteriormente, en forma documental, el empleo del tiempo utilizado.

#### Artículo 29. Licencias por Maternidad.

- En caso de maternidad, las trabajadoras tendrán derecho a un período de descanso laboral retribuido por un máximo de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.  
En caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.
- En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia dentro de cada jornada laboral, repartida en dos fracciones de treinta minutos. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de media hora de la jornada normal. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

#### Artículo 30. Excedencias Voluntarias Normales.

- Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en las Compañías, podrán solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria, por un período mínimo de dos años y máximo de cinco.
- La petición deberá formularse por escrito, con una antelación mínima de treinta días a la fecha en que pretenda iniciar la excedencia, puntualizando la duración de la misma.
- El trabajador que haya permanecido en excedencia no podrá volver a solicitar otra hasta que haya transcurrido un mínimo de cuatro años desde la fecha de su reintegro en las Compañías.
- Concedida la excedencia por un plazo determinado, no será objeto de prórroga.

#### Artículo 31. Excedencia Voluntaria por Nacimiento o Adopción de un Hijo.

- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado

de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

- Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.
- Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
- El trabajador deberá solicitar la excedencia, concretando el tiempo de su duración, dentro de las seis semanas siguientes a la fecha de nacimiento del hijo o del otorgamiento de la escritura pública de adopción.
- Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo y hasta la terminación del período de excedencia serán de aplicación las normas generales que regulan la excedencia voluntaria.

#### Artículo 32. Reingreso en las Excedencias Voluntarias.

- En las excedencias voluntarias reguladas por los anteriores artículos 30 y 31, las Compañías tendrán la facultad de amortizar el puesto de trabajo que haya dejado el excedente, o asignar dicho puesto a otro trabajador, a excepción del primer año de la excedencia voluntaria por nacimiento.
- El trabajador que desee reingresar en las Compañías transcurrido el período de excedencia, deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de treinta días a la fecha de la finalización de la excedencia. De no hacerlo así, perderá el derecho de reingreso.
- El trabajador que haya solicitado su reingreso, conserva sólo un derecho preferente en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en alguno de los centros de trabajo de las Compañías.
- El derecho de preferencia regulado en el Apartado anterior, prescribe a los dos años del término de la excedencia.

#### Artículo 33. Excedencias por Nombramiento de un Cargo Público.

- El trabajador que sea designado o elegido para ocupar un cargo público, incompatible con la normal prestación de servicios para las Compañías, pasará a la situación de excedencia forzosa, cualquiera que sea su antigüedad, la cual le será concedida por el tiempo que dure su mandato.
- El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo y no quedará condicionado a la existencia de vacante.
- El tiempo de excedencia forzosa se computará a efectos de antigüedad.

#### Artículo 34. Norma Común a las Excedencias Voluntarias.

En razón a la temporalidad de sus contratos no podrán pasar a la situación de excedencia los trabajadores cuya relación laboral con las Empresas no tenga el carácter de indefinida.

#### Artículo 35. Invalidez Provisional.

- El contrato del trabajador que haya agotado el plazo máximo de duración de la situación de Incapacidad Laboral Transitoria y pase a la Invalidez Provisional, quedará en situación de suspensión.
- Si es dado de alta por curación podrá reincorporarse en las Empresas, siempre que lo solicite dentro de los treinta días siguientes a la fecha de su declaración de aptitud.
- La no petición de reingresar dentro del plazo citado de treinta días, dará lugar a la extinción del contrato de trabajo, extinción que también se producirá cuando las empresas ofrezcan un puesto de trabajo adecuado y el mismo sea rechazado por el interesado.
- Se entenderá como fecha de declaración de aptitud la del parte médico de alta o la de la notificación de la resolución administrativa definitiva que no dé lugar a una declaración de invalidez permanente total o absoluta.

#### Artículo 36. Incorporación al Servicio Militar.

- El trabajador que cause baja en las Compañías para pasar a prestar el Servicio Militar ordinario o Social sustitutorio del mismo, con carácter obligatorio o voluntario, quedará en situación asimilada a la excedencia forzosa.
- El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar no podrá reintegrarse al trabajo -salvo que por necesidades especiales así lo autorizase la Dirección de las Compañías-, ni durante los permisos temporales ni parcialmente durante el tiempo libre de que pudiese disponer.
- Una vez el trabajador quede libre de sus obligaciones militares, para reingresar en las Compañías deberá manifestarlo por escrito, con una antelación mínima de una semana a la fecha en que desee reincorporarse, dentro del plazo de treinta días naturales siguientes a la fecha en que haya finalizado su cumplimiento.

4. La no reincorporación del trabajador dentro del plazo de reserva de su puesto, dará lugar a la rescisión de su Contrato de Trabajo.
5. El tiempo de prestación del Servicio Militar se computará a efectos de antigüedad en las Compañías.
6. El inicio y finalización de la situación de Servicio Militar deberán ser acreditados documentalmente.

#### CAPITULO VI. REGIMEN SALARIAL.

##### Artículo 37. Enumeración.

1. Los conceptos salariales regulados por el presente Convenio son los siguientes:
  - a) Salario Base Convenio.
  - b) Plus Convenio.
  - c) Complemento por Antigüedad.
  - d) Plus Función.
  - e) Gratificaciones Extraordinarias.
  - f) Plus Trabajos Penosos, Tóxicos o Peligrosos.
  - g) Plus de Nocturnidad.
  - h) Horas Extraordinarias.
  - i) Prima Ventas por Vacaciones.
  - j) Comisiones Ventas.
  - k) Primas y Premios Ventas.
2. La enumeración de los anteriores conceptos no significa que cada trabajador deba percibirlos todos. Las retribuciones individualizadas vienen impuestas en razón a los siguientes determinantes: características del puesto de trabajo, circunstancias personales del trabajador y consecución de los objetivos marcados.

##### Artículo 38. Salario Base.

Es el que, para cada categoría, se detalla en la Columna a) del Anexo I de este Convenio, en valores mensuales.

##### Artículo 39. Plus Convenio.

1. Es el que se especifica para cada categoría en la Columna b) del Anexo I de este Convenio, en valores mensuales.
2. Los valores del Anexo I comprenden la retribución de los días festivos de todo tipo.
3. Este Plus tiene la condición legal de complemento de calidad y cantidad de trabajo y como tal compensa y comprende los posibles mínimos garantizados para los trabajos remunerados con incentivo, caso de que fueran establecidos por disposición legal de general aplicación.

##### Artículo 40. Complemento por Antigüedad.

1. Este complemento se abonará por trienios acreditados, a contar desde la incorporación del trabajador en las Compañías.
2. El primer trienio se abonará a partir del mes en que se devengue y en cada una de las quince pagas anuales.
3. Las condiciones de los trienios son las siguientes:
  - El primer trienio tiene un valor de 1.129,- Ptas. por paga.
  - El segundo, tercero y cuarto trienios tienen un valor de 564,- Ptas. por paga.
  - Una vez devengados cuatro trienios no se devengará ningún otro.

##### Artículo 41. Plus Función.

1. Tiene el carácter legal de complemento personal y el derecho a su devengo nace de circunstancias subjetivas y/o históricas independientes del puesto de trabajo.
2. Los trabajadores que perciban en 31.12.93 un valor en concepto de Plus Función, tendrán un incremento del 3 por ciento sobre la masa salarial estandarizada de este concepto correspondiente al año 1993.
3. Se entiende por masa salarial estandarizada las condiciones salariales fijadas desde 1 de Enero hasta 31 de Diciembre, independientemente del devengo real percibido. En el supuesto de trabajadores que hayan ingresado durante el transcurso del año, a estos efectos se considerará como si hubiesen percibido íntegros todos los devengos del año en las condiciones establecidas por Convenio.
4. El Plus Función será objeto de absorción, total o parcialmente, en los supuestos de ascensos a categorías superiores. En caso de absorción parcial, el nuevo Plus Función será la diferencia entre el Plus Función acreditado antes del ascenso y el incremento por Tablas de Convenio correspondientes a la nueva categoría.

##### Artículo 42. Gratificaciones Extraordinarias.

1. Con el carácter legal de complemento salarial de vencimiento superior al mes, existirán tres gratificaciones anuales, correspondientes a Marzo, Julio y Navidad.

2. Su importe será equivalente al de una mensualidad comprensiva de los siguientes conceptos retributivos:

- a) Salario Base Convenio.
- b) Plus Convenio.
- c) Complemento por Antigüedad.
- d) Plus Función.

3. Las gratificaciones se devengarán en los siguientes periodos:

- La de Marzo: del 1º de enero al 31 de diciembre del año anterior.
- La de Julio: del 16 de julio del año anterior al 15 de julio del corriente.
- La de Navidad: del 16 de diciembre del año anterior al 15 de diciembre del corriente.

4. Los trabajadores que tengan una antigüedad inferior al año en las fechas finales de devengo reseñadas en el Apartado anterior, percibirán 1/365 por cada día devengado de cada periodo.
5. Los trabajadores que cesen, percibirán la parte proporcional de las gratificaciones que hayan devengado con arreglo al mismo criterio establecido en los dos Apartados anteriores.
6. El importe de las gratificaciones será proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante los periodos de devengo establecidos en el Apartado 4 de este Artículo. Se computará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a vacaciones y licencias retribuidas.

##### Artículo 43. Plus Trabajos Penosos, Tóxicos o Peligrosos.

1. Al personal que realice trabajos que hayan sido legalmente clasificados como tales, se abonará un plus de 33,65 Ptas., por hora efectivamente trabajada, en las tareas clasificadas como penosas, tóxicas o peligrosas, igual para todas las categorías profesionales.
2. El importe del Plus a que se refiere el Apartado 1 de este Artículo se halla pactado de manera que cubra las tres circunstancias de penosidad, toxicidad y peligrosidad si, eventualmente, se diera en un puesto de trabajo más de una de ellas.
3. En aquellos casos en que las circunstancias a que se refiere este Artículo hubieran sido ya tenidas en cuenta para la valoración del respectivo puesto de trabajo o del cálculo del importe del incentivo, no se percibirá este Plus.
4. El Plus tiene el carácter funcional de complemento de puesto de trabajo, por lo que su devengo deriva exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en los puestos así clasificados, no teniendo -por lo tanto- carácter personal ni consolidable.

##### Artículo 44. Plus de Nocturnidad.

1. Con el carácter de complemento de puesto de trabajo, existirá dicho Plus, cuyo valor hora es el 25 por ciento del Salario Base indicado en las Tablas Salariales.
2. Su devengo -con las excepciones que luego se dirán- nace del hecho objetivo de prestar servicios ordinarios durante el período comprendido entre las 22 y las 6 horas.
3. Cuando la jornada ordinaria sea sólo parcialmente nocturna, este Plus se percibirá exclusivamente por las horas comprendidas dentro del período nocturno.
4. No se percibirá el Plus en los siguientes supuestos:
  - a) En el caso de puestos de trabajo específicamente nocturnos tales como Serenos y Vigilantes.
  - b) Los Porteros que realizan turnos rotatorios, cuando efectúen el de noche, por hallarse su salario ya calculado con inclusión de dicho Plus.
  - c) En aquellos otros puestos de trabajo en los que la nocturnidad haya sido tenida ya en cuenta como factor determinante de la calificación o del valor del salario.
  - d) Cuando el tiempo trabajado en jornada ordinaria dentro del período nocturno, sea inferior a una hora.
  - e) Cuando se realicen horas extraordinarias.

##### Artículo 45. Horas Extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria será el establecido como valor mínimo en el Estatuto de los Trabajadoras.

##### Artículo 46. Prima Ventas por Vacaciones.

1. La remuneración por Comisiones e Incentivos está calculada de manera que comprende la parte proporcional del importe que abarca el período vacacional; en consecuencia, para el período vacacional no se abona nuevamente ninguna cantidad por Comisiones o Incentivos.
2. Como compensación a esta especial distribución, en la nómina correspondiente al mes en que se disfrutan las vacaciones estivales y por una sola vez al año, se abona la cantidad de 65.305,- Ptas. en el concepto Prima Ventas por Vacaciones.

para los Vendedores, Jefes Comerciales, Jefes Sucursal y Supervisores.

#### Artículo 47. Comisiones Ventas.

1. Es el porcentaje que sobre las ventas pueden tener asignados los equipos comerciales.
2. La Dirección puede variar el porcentaje cuando alguno de sus factores determinantes (dificultad, zona, productos, etc.) sufra una notable incidencia. Esta posible variación no va ligada a ningún periodo determinado.
3. Su derecho de percepción va condicionado al buen fin de la venta.
4. Se hacen efectivas -provisionalmente- en la nómina siguiente al mes en que ha sido facturado el pedido.

#### Artículo 48. Primas y Premios Ventas.

1. Son incentivos que las Compañías pueden ofrecer para la cobertura de cuotas o acciones especiales.
2. Se devengan al cumplirse los requisitos marcados por las Compañías.

#### Artículo 49. Condiciones Salariales.

1. Los valores de los distintos conceptos retributivos para el año 1994, se aplicarán sin revisión, en los valores que figuran en las Tablas del Anexo I del Convenio y en los respectivos artículos que los regulan.
2. Con efectos 1.1.94 se efectuará un incremento adicional del 1%, sin revisión, sobre el importe salarial anual estandarizado a 31.12.93 a todos aquellos trabajadores que su salario consistente en Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad y Plus Función no supere los 2.800.000 pesetas anuales.  
Este incremento se incluirá en el concepto Plus Función. Se exceptúan a los Vendedores, Jefes Comerciales, Encargados Ventas y Encargados Tienda por considerar que su salario está compuesto por Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad, Plus Función, Primas y Premios Ventas, Comisiones y Primas Ventas Vacaciones.

3. En 1995, se incrementarán con efectos a 1.1.95, un 3%, sin revisión, los conceptos salariales siguientes:

- a) Salario Base
- b) Plus Convenio
- c) Complemento por Antigüedad.
- d) Plus Función.
- e) Prima Ventas Vacaciones.
- f) Premio Nupcialidad
- g) Premio Natalidad
- h) Subsidio por Defunción.
- i) Ayuda Escolaridad.
- j) Ayuda Minusválidos Físicos y/o Psíquicos.
- k) Premio a la Antigüedad 10 años.
- l) Plus Trabajos Penosos, Tóxicos o Peligrosos.

No sufrirán incremento los restantes conceptos retributivos o asistenciales no mencionados en el párrafo anterior.

#### Artículo 50. Normas Generales.

1. Los importes pactados se refieren, salvo que específicamente se diga otra cosa, a la jornada ordinaria. En los casos de realizarse jornada inferior a la pactada se reducirán proporcionalmente los distintos conceptos retributivos.
2. Los importes consignados tienen la consideración de brutos, corriendo a cargo del trabajador los impuestos y cuota de la Seguridad Social que legalmente corresponda reducir.
3. El pago de las 12 mensualidades ordinarias, incluida la de vacaciones, se efectuará por meses vencidos. Las extraordinarias se abonarán los días 15 de marzo, julio y diciembre.
4. El pago de las retribuciones se realizará mediante transferencia bancaria, supliendo el resguardo de la misma la firma del trabajador en el recibo de salario.
5. En el momento del cese del trabajador en las Empresas se descontará de su liquidación de partes proporcionales los anticipos no liquidados u otras cantidades que pudiera adeudar a las Empresas.

### CAPÍTULO VII. AYUDAS SOCIALES.

#### Artículo 51. Principios Generales.

1. Los beneficios que se establecen en el presente Capítulo no tienen el carácter legal de salario, al no requerir contraprestación específica del trabajador.
2. Por lo tanto, según su naturaleza, serán prestaciones de ayuda social o complementarias de las reglamentarias de la Seguridad Social.
3. Por tal motivo no servirán de base para la cotización a la Seguridad Social y serán objeto exclusivamente de las retenciones fiscales procedentes.

4. Estas prestaciones asistenciales no se concederán automáticamente si no que precisarán petición escrita de los presuntos beneficiarios y la acreditación documental correspondiente, abonándose a partir del momento de la petición, sin que pueda darse a la misma carácter retroactivo.

#### Artículo 52. Premio por Nupcialidad.

El trabajador que contraiga matrimonio y continúe prestando servicios en las Compañías, percibirá con ocasión del mismo, un subsidio de 22.997,- Ptas.

#### Artículo 53. Premio por Natalidad.

El trabajador a quien le nazca un hijo percibirá, con tal motivo, un premio de 17.453,- Ptas.

#### Artículo 54. Subsidio por Defunción.

Las Compañías abonarán al heredero legal del trabajador que fallezca, un subsidio de 619.160,- Ptas.

#### Artículo 55. Ayuda Servicio Militar.

1. El trabajador que se incorpore a filas para el cumplimiento del Servicio Militar ordinario o Social sustitutorio del mismo -ya sea obligado o voluntario- percibirá las gratificaciones extraordinarias que se vayan devengando en las Compañías durante la prestación del mismo, y en tanto no se extinga su contrato de trabajo.
2. Además, al incorporarse a filas, percibirá una gratificación especial equivalente al importe de una gratificación extraordinaria, calculada de acuerdo con lo establecido en el Artículo 42.
3. Si no tuviese un año de antigüedad en los respectivos vencimientos percibirá las gratificaciones indicadas en el Apartado 1 en proporción a la misma.
4. Este beneficio no se percibirá en la eventualidad de una movilización general o parcial.

#### Artículo 56. Ayuda Escolaridad.

1. Tendrán derecho a la misma los trabajadores que, con una antigüedad en las Compañías superior a tres meses, tengan hijos hasta la edad de dieciséis años, computada al 30 de septiembre.
2. Su importe será el siguiente:
  - a) Por cada hijo hasta los ocho años: 14.270,- Ptas.
  - b) Por cada hijo comprendido entre los nueve y los dieciséis años: 21.399,- Ptas.
3. El importe acreditado se abonará, por una sola vez, en la nómina del mes de agosto.
4. En el caso en que el padre y la madre sean trabajadores de las Compañías únicamente percibirá esta ayuda el que tenga reconocido el derecho a las prestaciones de protección a la familia por el hijo o los hijos de que se trate.

#### Artículo 57. Ayuda Minusválidos Físicos y/o Psíquicos.

1. A los trabajadores que tengan hijos que por tal causa perciban la correspondiente prestación de la Seguridad Social, se les abonará -en tanto se mantenga tal circunstancia- una ayuda mensual de 44.097,- Ptas.
2. Esta ayuda es compatible con la Ayuda Escolaridad establecida en el Artículo anterior.
3. Tanto esta ayuda como la Ayuda Escolaridad dejarían de devengarse el día en que, por el Estado o sus Organismos, fuesen costeados por completo tanto la educación en general como los gastos producidos por el cuidado de los Minusválidos.
4. En el supuesto de que el padre y la madre sean trabajadores de las Compañías, únicamente percibirá esta ayuda el que tenga reconocida la prestación a la que se refiere el Apartado 1 de este artículo.

#### Artículo 58. Premio a la Antigüedad.

Se establecen los siguientes premios:

- a) Al cumplirse diez años de antigüedad efectiva en las Compañías 20.830,- Ptas.
- b) Al cumplirse veinticinco años de antigüedad efectiva en las Compañías, una mensualidad comprensiva de los siguientes conceptos salariales:
  - Salario Base Convenio.
  - Plus Convenio.
  - Plus Función, en su caso.
  - Complemento por Antigüedad.
  - Comisiones Ventas.
- c) Al cumplirse cuarenta y cinco años de antigüedad efectiva en las Compañías, una mensualidad comprensiva de los conceptos retributivos expresados en el párrafo anterior.
- d) Para el cálculo de las Comisiones Ventas a que se refieren

los apartados anteriores se tomará como base el promedio de los doce meses anteriores al vencimiento del premio.

#### Artículo 59. Premio por Jubilación.

1. En el momento de cesar en el trabajo por causa de jubilación, el trabajador percibirá un premio de acuerdo con el siguiente escalado:
  - a) A los sesenta y cinco años, tres mensualidades.
  - b) A los sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades.
  - c) A los sesenta y tres años, cinco mensualidades.
  - d) A los sesenta y dos años, seis mensualidades.
  - e) A los sesenta y un años, siete mensualidades.
  - f) A los sesenta años, diez mensualidades.
2. Si el trabajador tuviese opción a la jubilación con derecho al cien por cien de la pensión en edad inferior a la actualmente establecida (sesenta y cinco años), el premio a percibir por jubilación sería de tres mensualidades, quedando anulados los premios correspondientes a edades superiores.
3. Si por disposición legal obligatoria se estableciese la jubilación forzosa en cualquier edad, quedarían sin efecto los premios indicados a partir de dicha edad.
4. Los conceptos salariales integrantes del premio regulado en este Artículo son los siguientes:
  - a) Salario Base.
  - b) Plus Convenio.
  - c) Plus Función, en su caso.
  - d) Complemento por Antigüedad.
  - e) Comisiones Ventas (promedio doce meses anteriores).
5. Quedan excluidos de la normativa del presente Artículo los trabajadores que acceden a la jubilación a través del sistema de jubilaciones anticipadas, que se regirán por lo que se establezca para estos casos especiales.

#### Artículo 60. Complemento por Incapacidad Laboral Transitoria.

1. Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Laboral Transitoria recibirán un complemento de la prestación de la Seguridad Social, consistente en:
  - a) A partir del primer día de baja por I.L.T. y hasta el vigésimo, ambos inclusive, se complementará la prestación de la Seguridad Social con la cantidad necesaria para alcanzar el ochenta y cinco por ciento de los siguientes conceptos retributivos acreditados en el momento de la baja:
    - Salario Base Convenio.
    - Plus Convenio.
    - Plus Función, en su caso.
    - Complemento por Antigüedad.
    - Comisiones Ventas.
  - b) A partir del vigésimo primer día, se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social con la cantidad necesaria para alcanzar el cien por cien de la base detallada en el punto a) de este Apartado.
  - c) Las comisiones sobre ventas referidas en el punto a) de este apartado, serán las resultantes de la media mensual de las comisiones percibidas en nómina durante los seis meses inmediatos anteriores al que se inició la baja.
  - d) En los casos de I.L.T. derivada de maternidad, el complemento cubrirá hasta el cien por cien de la base detallada en el punto a) a partir del primer día de la baja.
2. Se constituirá en las Compañías una Comisión integrada por cuatro miembros: un Delegado de Personal, el Director del centro de trabajo o persona por él delegada, otra persona designada por el Director General y el Médico de las Compañías.
 

Cuando se produzca una baja por enfermedad que alcance una duración de veinte días continuados, dicha Comisión estudiará las motivaciones, consecuencias y circunstancias familiares del trabajador, pudiendo para ello disponer de la práctica de un reconocimiento médico por el facultativo de las Compañías y si dicha Comisión unánimemente lo acuerda, la prestación reconocida en el párrafo anterior será anticipada sin esperar el transcurso de los veinte días.
3. La Comisión que se establece en el apartado anterior, podrá acordar por unanimidad la pérdida del derecho a percibir el complemento del salario al que se refiere este Artículo.
4. Las Compañías tendrán la facultad de que, por los médicos a su servicio, sea visitado y reconocido el trabajador en su domicilio cuantas veces estime necesarias. La negativa del trabajador a someterse al reconocimiento médico de las Compañías o especialistas facultativos se considerará como presunción de simulación de la enfermedad o accidente que motivó la baja correspondiente y tendrá el efecto inmediato de supresión del complemento del salario al que se refiere este Artículo.

#### Artículo 61. Seguro por Accidente.

Se establece para todos los colaboradores afectados por este Convenio una póliza que cubre el accidente en cualquier hora del

día, durante todos los días del año. Los riesgos a cubrir son los siguientes:

- Muerte 3.000.000,- Ptas.
- Invalidez Permanente Absoluta 3.000.000,- Ptas.
- Incapacidad Permanente Parcial Según baremo.

#### Artículo 62. Seguro por Robo o Atraco.

1. Con el fin de responder al riesgo de robo y atraco, se establece un seguro para aquellas personas que puedan ser depositarias de valores de las Compañías.
2. Los riesgos cubiertos son los siguientes:
  - Por expoliación o atraco, sobre efectos (cheques, letras) o metálico, hasta 150.000,- Ptas.
  - Por robo sobre metálico, hasta 50.000,- Ptas.

### CAPITULO VIII. FALTAS Y SANCIONES.

#### Artículo 63. Faltas Leves.

Tienen esta consideración las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad cometidas en un período de treinta días. Se entiende por falta de puntualidad el fichar en el reloj de control en tiempo que rebasa la hora de iniciarse la jornada de trabajo, cualquiera que sea el retraso.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. Abandonar el trabajo, sin causa justificada y aviso a sus superiores, aunque sea por breve tiempo. Si del abandono citado se derivara perjuicio para las Compañías, o a los compañeros de trabajo, o fuese causa de accidente, esta falta será considerada como grave o muy grave, según sus consecuencias.
4. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada.
5. No conservar en la forma adecuada el material y maquinaria a cargo del trabajador. Si del descuido se derivara perjuicio para las Compañías, o a los compañeros de trabajo, o fuese causa de accidente, esta falta será considerada grave o muy grave, según su consecuencia.
6. La falta de aseo y limpieza personal.
7. No comunicar a las Compañías los cambios de residencia o domicilio.
8. Discutir con los compañeros sobre los asuntos ajenos al trabajo de las Compañías. Si la discusión produjera escándalo podrá ser considerado el hecho como constitutivo de falta grave o muy grave.
9. No atender a las personas con la atención y diligencia debidas.
10. Utilizar el teléfono sin debida autorización.
11. Cambiar de armario en el vestuario sin la debida autorización.
12. Dejar ropas o efectos fuera de los lugares destinados a ellos.
13. Tirar papeles, trapos, cáscaras, desperdicios, etc. fuera de los lugares destinados a recogerlos.
14. No comportarse con los compañeros en los actos colectivos y en el trabajo con la corrección que requiera el respeto mutuo y la buena convivencia.
15. No avisar al Jefe inmediato de los defectos de la maquinaria, herramienta o del material, o de la necesidad de éste para seguir trabajando. En el caso en que de ello se derivara trastorno grave, la falta sería considerada como grave o muy grave.
16. Provocar la distracción de los compañeros durante el trabajo.
17. No justificar con el correspondiente comprobante la autorización de salida.
18. En régimen de Horario Flexible, dejar de trabajar en el período de un mes, hasta nueve horas menos, además de las diez horas de margen permitidas.

#### Artículo 64. Faltas Graves.

1. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado sanción con ocasión de la comisión de la primera.
2. Más de tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días. Cuando el trabajador tuviera que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que sea considerada la falta como grave.

3. Faltar de dos a tres días al trabajo durante un período de treinta días, sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando el trabajador tuviera que relevar a un compañero, o cuando como consecuencia de la ausencia se causase perjuicio de alguna consideración a las Compañías.
  4. No comunicar con la puntualidad debida las variaciones personales o familiares que tengan repercusión en el derecho a la percepción de cualquier tipo de remuneración, bien sea de las Compañías o de la Seguridad Social. La falsedad o la omisión maliciosa en la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
  5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
  6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretendan introducir las Compañías, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicara quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para las Compañías o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
  7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando por él en los relojes de control.
  8. Actuar con imprudencia o quebrantar las disposiciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. Si la conducta del trabajador implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. A estos efectos se presume imprudencia en los siguientes casos:
    - a) Poner en marcha motores o máquinas sin adoptar la precaución necesaria para que no se causen accidentes a terceros.
    - b) Limpiar o engrasar máquinas, motores o transmisiones en movimiento, excepto cuando ello sea imprescindible.
    - c) Reparar o cambiar piezas de maquinaria, sin que los dispositivos de seguridad estén colocados.
    - d) Trabajar sin las protecciones prescritas para evitar accidentes.
    - e) Sujetar correas en movimiento.
    - f) Trabajar con ropas no ceñidas, abrochadas o sujetas, en zonas próximas a maquinaria o transmisiones.
    - g) Efectuar trabajos en condiciones de alta tensión, sin asegurarse de que las líneas estén desconectadas.
    - h) Incumplir cualquier tipo de normas referentes a la seguridad e higiene en el trabajo.
    - i) Negarse a ser reconocido por los Servicios Médicos de las Compañías, a no ser que se presente certificación médica sustitutiva de dicho reconocimiento.
    - j) Pasar por debajo de cargas en suspensión.
  9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o útiles de las Compañías, aún fuera de la jornada laboral.
  10. Entregarse a juegos, lectura o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
  11. La embriaguez o consumo de drogas, circunstancialmente durante el trabajo.
  12. La disminución voluntaria y esporádica del rendimiento normal del trabajo.
  13. El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada, cuando no se produzca grave perjuicio a las Compañías.
  14. Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio para las Compañías.
  15. Utilizar máquinas o herramientas para las que no se esté autorizado o no se hallen en perfecto estado de funcionamiento, si éste hubiese sido señalado.
  16. No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando estuviera ordenado.
  17. Ausentarse del centro de trabajo, sin autorización escrita.
  18. Llevar en los vehículos de las Compañías a personas que no sean las expresamente autorizadas por éstas.
  19. Pasar listas, recogiendo firmas cualquiera que fuere el objetivo, durante las horas de trabajo, sin la autorización pertinente.
  20. Realizar colectas o actos semejantes no autorizados dentro del recinto de las Compañías.
  21. Entrar en los locales prohibidos.
  22. Fumar en los lugares donde estuviese prohibido.
  23. Sacar paquetes, materiales o herramientas del centro de trabajo, sin permiso escrito de los superiores.
  24. La negativa a mostrar el contenido de los paquetes al Portero o Vigilante, para su comprobación.
  25. No cumplir las personas accidentadas las prescripciones del Servicio Médico de las Compañías.
  26. La ocultación de faltas o hechos que el trabajador haya presenciado y cause perjuicio a los intereses de las Compañías.
  27. Encontrarse en los locales de las Compañías fuera de la jornada laboral, sin la debida autorización, así como introducir en los mismos personas ajenas a las mismas.
  28. La imprudencia en acto de servicio. Si implicare riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
  29. El abuso de autoridad por parte de los Jefes.
  30. En régimen de Horario Flexible, dejar de trabajar en el período de un mes, entre nueve y dieciocho horas menos, además de las diez horas de margen permitidas.
  31. Las dimanantes de los criterios de agravación señalados en los números 3, 5, 8 y 15 del Artículo anterior.
- Artículo 65. Faltas Muy Graves.**
1. Más de diez faltas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
  2. Faltar al trabajo, sin causa justificada, tres días consecutivos o más de tres días durante un período de treinta días. Faltar al trabajo diez días, consecutivos o no, durante un período de trescientos días.
  3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de las Compañías, de sus clientes o proveedores.
  4. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
  5. Abandonar el trabajo (aún por corto espacio de tiempo) en puesto de responsabilidad, sin la necesaria autorización y toma de precauciones.
  6. Dedicarse a actividades, a hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona que impliquen competencia de las Compañías, sin autorización expresa de las mismas.
  7. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo o estafa (tanto a las Compañías como a sus compañeros de trabajo, clientes u otras personas), cometidas dentro de las dependencias de las Compañías o durante actos de servicio fuera de las mismas.
  8. Violar el secreto de correspondencia o documentos de las Compañías o revelar a terceros datos o secretos profesionales.
  9. Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.
  10. Originar riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
  11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
  12. Disminuir voluntaria y reiteradamente el rendimiento normal en el trabajo.
  13. Aconsejar o incitar a compañeros de trabajo a que disminuyan su rendimiento habitual.
  14. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando el trabajador en baja por tales motivos realiza trabajos por cuenta propia y/o ajena. También se comprenderá en este Apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
  15. La difusión de noticias falsas o tendenciosas, que produzcan descontento, desconfianza o desinterés en el personal o que ocasionen una disminución en el rendimiento global de las Compañías o de alguna de sus secciones.
  16. La realización de actos contrarios a la moral, realizados dentro de los locales de las Compañías; o fuera de los mismos, si la persona que resultare ofendida formase parte de la plantilla de las Compañías.
  17. Hacer correcciones o tachaduras en las fichas, vales o documentos contables, que signifiquen alteración en los emolumentos a percibir.

18. La modificación reiterada, sin autorización, de los aparatos y dispositivos de protección.
19. Dormir durante la jornada laboral, tanto en el puesto de trabajo como fuera de él.
20. Proporcionar información falsa a la Dirección o superiores en relación con el servicio o trabajo encomendado, a menos que sea evidente la ausencia de mala fe.
21. La ocultación maliciosa de errores propios que pueden causar perjuicios en la economía, producción, maquinaria, útiles o herramientas de trabajo o a los compañeros.
22. El engaño o simulación para obtener un permiso.
23. Utilizar vehículos de las Compañías, sin autorización, o emplearlos para el uso particular sin estar debidamente autorizado.
24. Realizar trabajos particulares dentro de la jornada laboral.
25. La reincidencia en faltas graves de cualquier naturaleza cometidas dentro de un período de seis meses, habiendo mediado sanción con ocasión de la primera.
26. En régimen de Horario Flexible, dejar de trabajar en el período de un mes, más de dieciocho horas menos, además de las diez horas de margen permitidas.
27. No comunicar la situación de Pluriempleo, o no facilitar los datos necesarios para la tramitación ante la Seguridad Social.
28. Las dimanantes de los criterios de agravación señalados en los números 3, 5, 8 y 15 del Artículo 63 y de los números 4, 6, 8 y 28 del Artículo 64.

**Artículo 66. Sanciones.**

- 1.- Por faltas leves:  
Puede aplicarse alguna de las opciones siguientes:
  - a) Amonestación verbal.
  - b) Amonestación por escrito.
  - c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- 2.- Por faltas graves:  
Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- 3.- Por faltas muy graves:  
Puede aplicarse alguna de las opciones siguientes:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
  - b) Traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización.

**Artículo 67. Despido Disciplinario.**

Con independencia de lo especificado en los artículos precedentes serán causas justificatorias de despido las declaradas como tales en la legislación vigente.

**Artículo 68. Prescripción de las Faltas.**

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días. Las graves a los veinte días. Las muy graves a los sesenta días.
2. Estos plazos se contarán a partir de la fecha en que las Compañías tuvieron conocimiento de su comisión.
3. En todo caso, prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 69. Cancelación de Antecedentes.**

Los antecedentes de sanciones impuestas se cancelarán, si no se incurre en nueva falta, transcurridos los siguientes plazos:

- a) Faltas leves, a los seis meses.
- b) Faltas graves, al año.
- c) Faltas muy graves, a los dos años.

**CAPÍTULO IX. DISPOSICIONES VARIAS.**

**Artículo 70. Prendas de Trabajo.**

1. Se facilitarán a los trabajadores las prendas a las que tengan derecho, de conformidad con las normas que para los distintos centros de trabajo y grupos de personal se detallan en el Anexo II, Prendas de Trabajo.
2. El cuidado y limpieza de las prendas correrá a cargo del trabajador, quien deberá mantenerlas en perfecto estado de limpieza y conservación.

**Artículo 71. Jubilación Especial.**

1. Los trabajadores que se jubilen a los sesenta y cuatro años, acogiéndose a lo establecido en el Real Decreto Ley 1194/85, de 17 de Julio, gozarán del premio de tres mensualidades establecidas en el artículo 59 para los trabajadores que cesen con derecho al cien por cien de la pensión de jubilación.

2. Las Compañías se obligan a sustituir con contrato de idéntica naturaleza y en las condiciones legalmente establecidas, a los trabajadores que accedan a esta jubilación especial.
3. Se entiende por contrato de idéntica naturaleza, exclusivamente que el contrato para el nuevo trabajador se formalizará por la misma duración que tenía el del trabajador jubilado.

**Artículo 72. Asambleas Remuneradas.**

Los trabajadores podrán celebrar Asambleas dentro de la jornada de trabajo, con un máximo de seis horas anuales remuneradas. Preferentemente, estas asambleas se celebrarán en épocas o períodos en que se lleve a cabo la negociación del Convenio Colectivo de las Compañías. Se comunicarán a la Dirección con la máxima antelación posible y con un mínimo de veinticuatro horas, debiendo constar la autorización expresa de ésta. En caso de negativa, ésta deberá ser justificada. Las horas invertidas en las asambleas con los límites y en las condiciones establecidas en el presente Convenio serán abonadas a los trabajadores a razón de:

- Salario Base
- Plus Convenio
- Plus Función
- Complemento por Antigüedad

**Artículo 73. Información Centrales Sindicales.**

En los tablones de anuncios que existen en los centros de trabajo a disposición de los Comités de Trabajadores, las Centrales Sindicales podrán insertar la información sindical que consideren de su interés, bajo la responsabilidad del Comité de Trabajadores.

**Artículo 74. Compromiso de Paz Laboral.**

En atención a las obligaciones que cada una de las partes firmantes de este Convenio adquiere, se pacta lo siguiente:

- a) Los trabajadores se comprometen a no plantear ninguna situación de huelga durante la vigencia de este Convenio, exceptuando el período mínimo legal de denuncia anterior a un Convenio.
- b) Las Compañías se comprometen a no hacer uso del derecho de cierre patronal en el caso previsto legalmente de que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente al proceso normal de producción.

**Artículo 75. Vinculación a la Totalidad.**

En el supuesto de que la jurisdicción social declarase contrario a derecho cualquiera de los pactos del Convenio este quedará automáticamente nulo en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

**Artículo 76. Derecho Supletorio.**

1. En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias de carácter general.
2. No será de aplicación en el ámbito del Convenio ninguna Ordenanza o Reglamentación de Trabajo -sustituídas por el presente Convenio-, ni cualquier otro Convenio cualesquiera que fuesen sus ámbitos personal, funcional y territorial.

**Artículo 77. Cláusula Derogatoria.**

1. Quedan derogados todos los pactos colectivos individuales, normas o instrucciones internas, usos o costumbres que regían hasta la fecha de entrada en vigor del Convenio.
2. Queda expresamente derogado el Convenio Colectivo vigente hasta el 31.12.91.

**Artículo 78. Incentivos Ventas Tienda.**

Aparte de las condiciones salariales establecidas en el articulado del Convenio, para los Colaboradores de la División Profesional que realicen funciones de venta de productos en Tiendas de las Compañías, está establecido un sistema de incentivos.

**TABLAS SALARIALES DE 1994**

ANEXO I

GRUPO	TARIFA	PUESTO DE TRABAJO	A) SALARIO BASE	B) PLUS CONVENIO	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
<b>GRUPO DIRECTIVOS</b>						
1		SUBDIRECTOR GENERAL	110.824	204.365	315.189	4.727.835
1		DIRECTOR DIVISION	100.938	191.421	292.359	4.385.385
1		TITULADO G.S.	93.986	173.700	267.686	4.015.290
1		DIRECTOR VENTAS	93.986	173.700	267.686	4.015.290
2		TITULADO G.M.	93.986	173.700	267.686	4.015.290
3		JEFE DIVISION	93.986	173.700	267.686	4.015.290
3		DELEGADO DE ZONA	93.986	173.700	267.686	4.015.290
3		DIRECT. ADMIN.COMERC.	93.986	173.700	267.686	4.015.290
3		JEFE PERSONAL	93.986	173.700	267.686	4.015.290
3		JEFE COMPRAS	93.986	173.700	267.686	4.015.290

GRUPO TARIFA	PUESTO DE TRABAJO	A) SALARIO BASE	B) PLUS CONVENIO	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
3	JEFE VENTAS	93.986	173.700	267.686	4.015.290
3	DIRECTOR TECNICO	93.986	173.700	267.686	4.015.290

**GRUPO TECNICOS**

1	TECNICO JEFE	163.975	58.569	222.544	3.338.160
2	A.T.S.	93.986	173.700	267.686	4.015.290

**GRUPO ACADEMIAS**

1	DIRECTOR ACADEMIA	130.027	101.019	231.046	3.465.690
5	PROFESOR TITULAR	98.085	68.361	166.446	2.496.690
7	PROFESOR AUXILIAR	88.922	61.596	150.518	2.257.770
7	PROFESOR DIBUJO	88.091	42.273	130.364	1.955.460
7	INSTRUCTOR	88.647	40.800	129.447	1.941.705

**GRUPO ORGANIZACION E INFORMATICA**

4	TECNICO DE SISTEMAS	75.917	162.273	238.190	3.572.850
4	JEFE EXPLOTACION	75.917	162.273	238.190	3.572.850
4	ANALISTA	74.245	160.283	234.528	3.517.920
5	ANALISTA-PROGRAMADOR	68.892	152.038	220.920	3.313.800
5	PROGRAMADOR A	63.524	143.803	207.327	3.109.905
5	PROGRAMADOR B	63.524	90.117	153.641	2.304.615
5	OPERADOR A	64.124	90.968	155.092	2.326.380
5	OPERADOR B	63.524	71.389	134.913	2.023.695
7	GRABADORA-VERIFICADORA	64.687	59.888	124.575	1.866.625

**GRUPO DEMOSTRADORAS Y TIENDA**

4	JEFE SECCION TECNICA	63.524	143.803	207.327	3.109.905
4	ASESOR TECNICO	70.320	120.451	190.771	2.861.565
5	ENCARGADO VENTAS	64.124	72.063	136.187	2.042.805
4	ENCARGADO TIENDA	87.713	35.762	123.475	1.852.125
5	DEPENDIENTE	86.893	35.428	122.321	1.834.815

**GRUPO ADMINISTRATIVOS**

4	JEFE SECCION 1*	78.894	128.468	207.362	3.110.430
4	JEFE SECCION 2*	69.646	121.127	190.773	2.861.595
4	JEFE SECC. ADMINISTR.	69.646	121.127	190.773	2.861.595
5	OFICIAL A	64.124	112.042	176.166	2.642.490
5	RELACIONES PUBLICAS	63.524	96.111	159.635	2.394.525
5	OFICIAL B	64.124	90.968	155.092	2.326.380
5	OFICIAL C -CINCO AÑOS- (Con 5 años de antigüedad en la categoría)	64.124	90.968	155.092	2.326.380
5	OFICIAL C	64.124	72.710	136.834	2.052.510
7	AUXILIAR A	60.413	50.348	110.761	1.661.415
7	AUXILIAR B-CINCO AÑOS- (Con 5 años de antigüedad en la categoría)	60.413	50.348	110.761	1.661.415
7	AUXILIAR B	60.413	37.821	98.234	1.473.510

**GRUPO VENTAS**

4	SUPERVIS. NAC. VENTAS	93.986	173.700	267.686	4.015.290
4	JEFE SECTOR VENTAS	93.986	173.700	267.686	4.015.290
4	SUPERVISOR	78.894	128.468	207.362	3.110.430
3	JEFE SUCURSAL	65.042	113.117	178.159	2.672.385
4	JEFE COMERCIAL	64.203	60.213	124.416	1.866.240
5	VENDEDOR	64.203	60.213	124.416	1.866.240

**GRUPO MANTENIMIENTO Y SERVICIOS**

4	JEFE DE MANTENIMIENTO	65.042	113.117	178.159	2.672.385
4	JEFE DE MECANICOS	60.920	104.762	165.682	2.485.230
8	CHOPER	55.404	94.435	149.839	2.247.585
4	CAPATAZ	53.944	91.733	145.677	2.189.155
4	MECANICO-CONDUCTOR	61.021	76.587	137.608	2.064.120
6	SERENO	60.413	68.839	129.252	1.938.780
6	PORTERO	60.413	57.308	117.721	1.765.815
8	OPERARIO MANTENIMIENTO	60.413	57.308	117.721	1.765.815
8	ORDENANZA	60.413	57.308	117.721	1.765.815
6	RECEPC.-TELEFONISTA	59.848	49.878	109.726	1.645.890
10	OPERARIO LIMPIEZA	68.389	23.819	92.208	1.383.120

**GRUPO ALMACENAJE Y DISTRIBUCION**

4	JEFE CENTRO DISTRIB.	60.920	104.762	165.682	2.485.230
8	OFICIAL ALMACEN	47.940	80.590	128.530	1.927.950
10	MOZO ALMACEN	46.008	77.081	123.089	1.846.335

**PRENDAS DE TRABAJO**

**ANEXO II**

- Atendiendo a las especiales características de cada uno de los puestos de trabajo de las Compañías, se establecen a continuación las normas generales sobre las prendas de trabajo necesarias para cada categoría o grupo de personal.

**CATEGORIA DEL COLABORADOR PRENDA DE TRABAJO PERIODICIDAD**

**GRUPO TECNICOS**

A.T.S. 2 batas blancas anual

**GRUPO ACADEMIAS**

TODAS LAS CATEGORIAS 2 batas blancas anual

**GRUPO ALMACENAJE Y DISTRIBUCION**

TODAS LAS CATEGORIAS 1 traje: chaqueta y pantalón anual

**GRUPO MANTENIMIENTO Y SERVICIOS**

JEFE MANTENIMIENTO/OPERARIO MANTENIMIENTO 2 trajes: chaqueta y pantalón anual

OPERARIO MANTENIMIENTO REPRODUCCION 1 traje: chaqueta y pantalón anual

JEFE DE MECANICOS/CAPATAZ 1 traje: chaqueta y pantalón anual

CHOPER 1 traje: americana y pantalón  
2 camisas  
1 corbata anual

MECANICO-CONDUCTOR 1 traje: chaqueta y pantalón  
2 camisas  
1 corbata anual

SERENO/PORTERO 1 traje azul marino: americana y pantalón  
2 camisas azul celeste  
1 corbata anual

SERENO 1 chaquetón azul marino bienal

**CATEGORIA DEL COLABORADOR PRENDA DE TRABAJO PERIODICIDAD**

ORDENANZA 1 traje azul marino: americana y pantalón  
2 camisas azul celeste  
1 corbata  
1 par de zapatos anual

RECEPCIONISTA/TELEFONISTA 1 falda  
2 blusas  
1 chaqueta de punto anual  
bienal

OPERARIO LIMPIEZA 1 bata azul marino  
1 delantal anual

**GRUPO DEMOSTRADORAS Y TIENDA**

DEPENDIENTA 1 bata azul o blanca anual

- En las prendas de trabajo que se faciliten anualmente y conservando la tradición existente en las Compañías, se alternarán las entregas de verano e invierno de modo que cada dos años se consigan los dos tipos de prendas de trabajo.

**ANEXO III**

**INTENCION NEGOCIADORA**

Ambas partes manifiestan su voluntad y acuerdo de negociar durante 1995 sobre aquellas materias que la Reforma Laboral implantada por la Ley 11/94 permite negociar en el ámbito del Convenio Colectivo. Los acuerdos que se alcanzaran se incorporarian al texto del Convenio para su entrada en vigor a partir de 1º de Enero 1996.

*RESOLUCION de 15 de marzo de 1995, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación de la revisión del Convenio Colectivo de Trabajo de Transportes Colectivos de Viajeros de la Provincia de Cádiz. (1.100795).*

Visto el texto articulado de la Revisión del Convenio Colectivo de Trabajo Transportes Colectivos de Viajeros de la Provincia de Cádiz de ámbito provincial, Código de Convenio 1100795 recibido en esta Delegación Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales en fecha 9.2.1995 habiendo sido suscrito entre Asociación de Empresarios de Transportes Colectivos de Viajeros y las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y Real Decreto 1043/1982, de 29 de diciembre sobre traspaso de competencias y Decreto 154/1994 de 10 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales,

**RESUELVE**

Primero: Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito provincial la