

4. Presupuesto base de licitación: Importe total, 528.000 euros.
5. Adjudicación:
 - a) Fecha: 7 de agosto de 2003.
 - b) Contratista: "Tecnove, Sociedad Limitada".
 - c) Nacionalidad: Española.
 - d) Importe de adjudicación: 493.658,88 euros.

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 18 de septiembre de 2003.—La Secretaria General Técnica (PS 1144/2003, de 3 de julio), la Coordinadora de Servicios de Personal y Régimen Interior, María del Mar Martínez de Vera. (03/23.805/03)

Consejería de Trabajo

Resolución de 5 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Comercio de Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo, suscrito por CEVIR, COPYME, UGT y CC OO (código número 2800725).

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Comercio de Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo, suscrito por CEVIR, COPYME, UGT y CC OO, el día 11 de julio de 2003, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.2.a) del Decreto 254/2001, de 8 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 5 de septiembre de 2003.—El Director General de Trabajo, PS (Acuerdo de 3 de julio de 2003), el Viceconsejero de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA LA COMUNIDAD DE MADRID DEL GRUPO DE COMERCIO DE "CERÁMICA, VIDRIO, ILUMINACIÓN Y REGALO" (AÑO 2003)

El presente convenio colectivo es suscrito por la Asociación Madrileña de Empresarios de Comercio de Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo (CEVIR), la Confederación General de las Pequeñas y Medianas Empresas del Estado Español (COPYME) y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC OO)

Artículo 1. *Ambito funcional y personal.*—1. El presente convenio colectivo se aplicará, a partir de su entrada en vigor, a las relaciones laborales establecidas o que se establezcan entre los trabajadores/as y las empresas, cuya actividad sea el comercio de artículos de cerámica, vidrio (con exclusión de aquellas empresas que comercialicen objetos de estas materias destinados o empleados en la construcción), iluminación y regalo.

2. Las empresas cuya actividad mayoritaria sea la comercialización de aparatos de iluminación, seguirán rigiéndose por el convenio que les afectaba anteriormente.

Art. 2. *Ambito territorial.*—El presente convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo que las empresas, a que se refiere el artículo anterior, tengan abiertos o se abran durante su vigencia, en la Comunidad de Madrid.

Art. 3. *Vigencia y pago de atrasos.*—Este convenio en todas sus cláusulas, una vez firmado, entrará en vigor, independientemente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, el día 1 de enero de 2003.

Las cantidades que en concepto de atrasos derivados de lo dispuesto en el párrafo anterior, hayan de abonarse, lo serán dentro de los sesenta días siguientes a la fecha de publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 4. *Duración y prórroga.*—Su duración será de un año, contado a partir de su entrada en vigor, prorrogándose de año en año, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en la forma que proceda y comunicada dicha denuncia de manera fehaciente a la otra parte, con quince días de antelación a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5. *Aplicación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y si alguna empresa se acogiese a alguno de sus preceptos, vendrá obligada a cumplir la totalidad de los mismos.

Art. 6. *Compensación y absorción.*—Los beneficios otorgados por el presente convenio, estimados en su conjunto, serán compensables y absorbibles con las condiciones que anteriormente rigieren, estimadas asimismo en su conjunto, por voluntaria concesión de las empresas o por imperativo legal, así como las que en el futuro con igual carácter se puedan otorgar.

Art. 7. *Condiciones más beneficiosas y garantía "ad personam".*—Subsistirán por su propio concepto, las mejoras económicas o de otra índole, no comprendidas en el presente convenio, que las empresas hubieran otorgado o puedan otorgar a sus trabajadores/as, respetándose las situaciones personales que globalmente excedan del pacto en su contenido económico, las cuales se mantendrán estrictamente "ad personam".

Art. 8. *Salarios.*—El incremento salarial para 2003 se fija en el 4 por 100 para todos los conceptos salariales.

Art. 9. *Revisión salarial.*—Si el IPC consolidado al 31 de diciembre de 2003, registrara un incremento superior al 5,25 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso de dicha cifra. Tal incremento se abonará con efectos 10 de enero de 2003, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 2004.

Art. 10. *Antigüedad.*—La antigüedad será desde su alta en la nómina de la empresa, computándose el período de prueba y aprendizaje y consistirá en cuatrienios del 5,5 por 100 sobre el salario base.

La cuantía de cada cuatrienio será la que figura en la tabla anexa para cada una de las categorías, siendo el total computable el producto de dicho importe por el número de cuatrienios transcurridos desde el ingreso en la empresa.

Art. 11. *Pagas extraordinarias.*—Las empresas convienen en abonar a sus empleados/as el importe de una mensualidad extraordinaria en el mes de julio y otra en ocasión de las fiestas de Navidad, abonándose ambas antes del día 15 del mes correspondiente, conforme a la retribución señalada en el presente convenio en las respectivas categorías profesionales, más la antigüedad da cada trabajador/a si la hubiere.

Art. 12. *Participación en beneficios.*—Las empresas establecerán en favor del personal un régimen de gratificaciones variable en función de las ventas o beneficios, siempre que sea posible y del modo que mejor se adapte a la organización específica de cada establecimiento, sin que puedan ser inferiores, en ningún caso, al importe de una mensualidad de las determinadas en el presente convenio, más la antigüedad si la hubiere. Esta gratificación se abonará dentro de los tres primeros meses del año.

Art. 13. *Plus de transportes.*—Todo el personal afectado por este convenio, tendrá un plus de transporte consistente en 2,39 euros diarios por día efectivamente trabajado, independientemente de la distancia que pueda existir entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador/a.

Art. 14. *Dietas.*—En los supuestos de desplazamientos por salidas o viajes a que se refiere el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajadora tendrá derecho a una dieta de 9,95 ó 19,84 euros diarios, respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada o jornada completa, siempre que tal desplazamiento sea fuera de la provincia de Madrid.

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, dentro de la provincia de Madrid, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Art. 15. *Horas extraordinarias.*—1. Con objeto de fomentar una política social que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales. Las empresas y sus trabajadores/as, representados, en su caso, analizarán conjuntamente las posibilidades de realizar contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

2. Se acuerda la realización de las horas extraordinarias que vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3. También se podrán realizar las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de actividad comercial, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Estas horas estructurales podrán ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

4. El valor de la hora extraordinaria se calculará sobre el salario hora profesional y tendrá un recargo del 75 por 100.

5. Para el cálculo del importe del salario hora profesional se establece la siguiente fórmula general:

$$Sh = \frac{(Sc + A \times 12) + J + N + B}{1800}$$

Sh = Salario hora profesional

Sc = Salario mensual Convenio

A = Antigüedad

J = Paga extra de Julio (Art. 11)

N = Paga extra de Navidad (Art. 11)

B = Paga extra de beneficios (Art. 12)

Art. 16. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo para todo el personal comprendido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, será de cuarenta horas semanales, siendo en cómputo anual de 1.800 para el cálculo de las horas extraordinarias.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Dadas las circunstancias que de forma diferenciada puedan concurrir en la determinación del horario en las distintas empresas acogidas a este Convenio, el día y medio de descanso semanal podrá acordarse, entre la empresa y sus trabajadores/as, que sea fijado de manera que el medio día pueda ser acumulado en ciclos más amplios o separado del correspondiente domingo, para su disfrute en otro día de la semana, de acuerdo con el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Se acuerda hacer una especial recomendación a las empresas para que el medio día de descanso semanal en los meses de julio, agosto y septiembre sea disfrutado, en la medida de lo posible, los sábados por la tarde.

Sin perjuicio de lo que dispongan las autoridades competentes en materia de horario, ambas partes contratantes, acuerdan:

- Prolongar la jornada de la tarde del día 5 de enero, víspera de la festividad de los Reyes Magos, hasta las diez de la noche. Las horas que excedan de la jornada laboral de dicho día se considerarán como horas extraordinarias estructurales.
- Los días 24 y 31 de diciembre terminará la jornada laboral a las catorce horas.
- El Sábado Santo se considerará no laborable, entendiéndose cumplido con ello el descanso de medio día correspondiente a esta semana.

Art. 17. *Vacaciones.*—1. El período de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de treinta y un días y se disfrutará, de común acuerdo entre el trabajador/a y la empresa, en los meses de julio, agosto y septiembre. La determinación concreta del mes se fijará con la antelación suficiente, a la vista de los turnos que

oportunamente se puedan establecer. En caso de desacuerdo, sin perjuicio de las acciones legales que a ambas partes corresponden, el criterio para elegir el mes de vacaciones será el de la rotatividad.

2. No podrán ser contados como parte de las vacaciones a que se refiere el punto 1 de este artículo, los períodos de incapacidad para el trabajo que resulten de enfermedad o de accidente, reconocidos oficialmente por los servicios médicos de la Seguridad Social. Si dichos períodos se produjeran iniciadas ya las vacaciones, el acuerdo para la determinación de un nuevo período habrá de tener en cuenta las necesidades del servicio de la empresa.

Art. 18. *Permisos y excedencias.*—1. El trabajador/a podrá ausentarse del trabajo, previa comunicación a la empresa y justificación que se considere oportuna, sin pérdida de su remuneración, por los siguientes motivos:

- Quince días naturales por razón de matrimonio.
- Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso será de cuatro días, si con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad de residencia habitual.
- Un día por matrimonio eclesástico o civil de personas hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Dos días por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable a convenir con la empresa para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Si por el cumplimiento de este deber, el trabajador/a percibiera una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario que tuviera en la empresa.
- Por el tiempo indispensable para la obtención del carnet de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos respectivamente en la Ley de Libertad Sindical y en la del Estatuto de los Trabajadores.

2. En el supuesto contemplado en el punto 1.e) anterior, si el cumplimiento del referido deber público hubiera de suponer la imposibilidad de prestación de su trabajo en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia forzosa. En esta situación no se tendrá derecho a remuneración, aunque este tiempo le será computado a efectos de antigüedad y el puesto de trabajo le será conservado, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

3. Los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales a nivel provincial, autonómico o estatal, también podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa mientras dure el ejercicio de su cargo, con los mismos efectos expuestos en el punto 2 de este artículo.

4. El trabajador/a, con una antigüedad en la empresa de, al menos, un año, tendrá derecho a solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años ni superior a cinco. Este derecho podrá ser ejercido nuevamente por el mismo trabajador/a, después de transcurridos cuatro años desde el final de la excedencia anterior. La situación de excedencia voluntaria da sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjera durante este período en la empresa, siendo baja a todos los demás efectos.

Art. 19. *Período de prueba.*—La contratación de los trabajadores/as se realizará a título de prueba. Los períodos, variables según los distintos grupos profesionales, tendrán la siguiente duración:

- Personal técnico de grado superior y medio: Seis meses.
- Personal técnico no titulado y restante personal mercantil propiamente dicho: Un mes.
- Personal de actividades auxiliares y subalternos: Quince días.

Durante este período, tanto el trabajador/a como la empresa, podrán respectivamente desistir de la prueba y proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

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

Art. 20. *Cese voluntario en la empresa.*—Como desarrollo de lo establecido en el artículo 49.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el personal que decida cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo a la dirección de la misma quince días antes de la fecha fijada para el cese. El incumplimiento por parte del trabajador/a de esta obligación, otorgará derecho a la empresa a descontar de la liquidación que corresponda el importe del salario diario por cada día de retraso en el preaviso. Las cantidades que por esta causa pudieran descontarse serán distribuidas por partes iguales entre todo el personal de la empresa, dentro del mes siguiente a aquél en que hubiese tenido lugar el descuento.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a este al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que se trate de contratos temporales.

Los trabajadores/as que se propongan cesar al servicio de la empresa, lo comunicarán, por escrito, en duplicado, copia que les será devuelto con el enterado.

Art. 21. *Contratación de personal por tiempo determinado.*—1. De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 272011998, de 18 de diciembre, sobre la aplicación del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación temporal, se acuerda que el personal que precisen las empresas afectadas por el presente convenio para cumplir atenciones extraordinarias, podrá contratarse en la forma y duración que establece el citado Real Decreto.

2. Para todos aquellos contratos de duración determinada cuya normativa no contemple indemnización alguna al término de los mismos, se establece una indemnización equivalente a doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año.

Art. 22. *Capacidad disminuida.*—Los trabajadores/as afectados de capacidad disminuida, tendrán derecho a ser acoplados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional, adecuada a su aptitud, respetándosele el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

Art. 23. *Incapacidad temporal (IT).*—En caso de enfermedad o accidente, debidamente acreditado, los trabajadores/as que lleven un mínimo de un año al servicio de la empresa, percibirán el importe íntegro de su retribución pactada hasta el límite de duración de la IT aunque hayan sido sustituidos, con resarcimiento para la empresa de la prestación económica que percibiere de la Seguridad Social.

Art. 24. *Ayudas por jubilación y defunción.*—1. Jubilación: El trabajador o trabajadora, al tiempo de jubilarse, podrá optar: bien por el abono de una mensualidad íntegra, si lleva más de veinte años de servicio en la empresa, o bien percibir, si su antigüedad es superior a veinticinco años en la misma, la cantidad de 373,20 y 13,09 euros más por cada año que exceda de los veinticinco años antes citados. En caso de que el trabajador/a no llegase a cobrar esta última cantidad por fallecimiento, le será entregada a su viuda, viudo o descendientes directos, siempre que sean menores de dieciocho años o incapacitados para el trabajo. El percibo de esta ayuda, en este último supuesto, es compatible con el derecho de los descendientes directos a la ayuda establecida en el párrafo siguiente.

2. Defunción: En caso de fallecimiento del trabajador/a, con un año al menos de antigüedad, la empresa abonará a su derechohabiente el importe de dos mensualidades íntegras, en cuantía igual a la última percibida por el trabajador/a fallecido/a.

Art. 25. *Contrato para la formación.*—Este contrato se regirá por lo establecido en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el Estatuto de Trabajadores en materia de contratos formativos.

Art. 26. *Uniforme y prendas de trabajo.*—Las empresas que exijan un uniforme determinado a sus empleados se obligan a proveer de dichas prendas a los mismos.

Art. 27. *Estudios y formación en el trabajo.*—Los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, de acuerdo con lo que sobre esta materia establece el Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas asesorarán y ayudarán en las gestiones necesarias para conseguir las becas de estudios que concede la Cámara de Comercio.

Los trabajadores/as tendrán derecho a asistir a los cursillos de formación impartidos por las patronales y/o centrales sindicales firmantes del presente convenio, previa comunicación a la empresa con al menos siete días de preaviso, siempre y cuando la coincidencia de horario del cursillo con la jornada laboral habitual del trabajador/a no supere el 50 por 100 y los cursillos se correspondan con temas específicos del sector. Se establece un máximo de sesenta horas anuales retribuidas, en las condiciones anteriormente citadas, que deberán ser suficientemente justificadas por los trabajadores/as asistentes a los cursillos.

Art. 28. *Descuento en compras.*—Los trabajadores/as afectados por este convenio tendrán derecho a un descuento en las compras que realicen en su propia empresa de un 20 por 100 del precio de venta al público, siempre que los artículos adquiridos se destinen a su uso personal y al de los familiares que con él convivan y estén a su cargo y se trate de artículos no rebajados.

Art. 29. *Seguro de vida.*—Las partes contratantes convienen en que se recomiende a las empresas afectadas por este convenio que procuren contratar con entidades privadas, seguros de cobertura de riesgos de muerte.

Art. 30. *Maternidad y cuidado de los hijos.*—1. La suspensión del contrato de trabajo de la mujer trabajadora por razón de parto, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Para el disfrute de este período de suspensión se tendrán en cuenta las circunstancias y normas recogidas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 3911999, de 5 de noviembre (“Boletín Oficial del Estado” de 6 de noviembre de 1999).

2. La suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de adopción y acogimiento tendrá la duración establecida y se ajustará, asimismo, en cada caso a lo dispuesto en el artículo del Estatuto de los Trabajadores mencionado en el apartado anterior.

3. A efecto de remuneración, las situaciones referidas en los párrafos 1 y 2 de este artículo, se equiparán a la incapacidad temporal establecida en el artículo 23 del presente convenio colectivo, salvo que resultara más beneficioso para el trabajador/a lo establecido en el capítulo IV del título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, del 20 de junio.

4. El padre o la madre, trabajadores ambos, tendrán derecho, cualquiera, pero sólo uno de ellos, a una hora de ausencia en el trabajo para la lactancia de su hijo menor de nueve meses, tiempo que podrá dividirse en dos fracciones o sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora con la misma finalidad.

5. Quien por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de duración de aquélla.

6. El trabajador/a tendrá derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de hijos y familiares con la duración y en los supuestos contemplados en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre (“Boletín Oficial del Estado” de 6 de noviembre de 1999).

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia de acuerdo con lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Art. 31. *Igualdad en el trabajo.*—En la aplicación de las cláusulas del presente convenio, se respetará el principio de igualdad, no haciéndose discriminación alguna por razón de edad, sexo, estado civil, ideas políticas o sindicales.

Art. 32. *Acción y derechos de los representantes laborales.*—1. La representación colectiva corresponderá a:

- a) Las empresas de menos de cincuenta y más de diez trabajadores/as, a los delegados de personal.

- b) Empresas entre seis y diez trabajadores/as, al delegado de personal si así lo deciden aquéllos por mayoría.
 c) Empresas de más de cincuenta trabajadores/as al comité de empresa.

2. Respecto a las horas legalmente establecidas para el ejercicio de sus funciones, sin pérdida alguna de su retribución, las empresas que tengan constituido comité o cuenten con más de un delegado, facilitarán que éstos puedan acumular todo o parte del crédito de horas en uno u otros delegados o miembros del comité, siempre que no suponga perjuicio para la buena marcha de la empresa, ni se rebase el máximo total regulado.

Art. 33. *Tablón de anuncios.*—Las empresas que tengan seis trabajadores/as o más, pondrán a disposición de los trabajadores/as de las centrales sindicales con trabajadores/as afiliados a las mismas, para su utilización con fines estrictamente sindicales, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo.

El tablón de anuncios se situará de tal forma que sin estar a la vista del público, sea de fácil localización por los trabajadores.

Art. 34. *Cobro de cuotas.*—El día de pago de los salarios, las empresas concederán el tiempo indispensable para que las centrales sindicales con presencia en la empresa, efectúen la recaudación de las cuotas voluntarias.

Los encargados de la recaudación deberán ser necesariamente trabajadores/as de la empresa y deberán acreditar suficientemente su delegación por parte de la central sindical a la que estén afiliados.

El empresario, no obstante, podrá descontar, sobre los salarios, la cuota sindical y transferirla a solicitud del sindicato, en la forma prevista en la Ley de Libertad Sindical y jurisprudencia relativa a esta materia.

Art. 35. *Comisión mixta.*—La comisión deliberadora de este convenio colectivo, se constituye, en cuanto a comisión mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, cuyos cometidos deberán agotarse antes de que por cualquiera de las partes se decida a emplear otro procedimiento tendente a hacer efectivos los derechos que este convenio a ambas partes otorga:

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
2. Arbitraje en los problemas o cuestiones que se deriven aplicación del convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Cuantas cuestiones le sean atribuidas, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.

La comisión mixta ha de constituirse por igual número de miembros y de asesores, en su caso, para las dos partes.

Art. 36. *Legislación supletoria.*—En todo lo no expresamente regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes de carácter general y en concreto, respecto a las materias en él contenidas, en el Acuerdo Marco para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, publicado en el “Boletín Oficial del Estado” de 9 de abril de 1996, mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de marzo del mismo año.

Art. 37. *Inaplicación del régimen salarial del convenio.*—1. Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de déficit o pérdidas en el último ejercicio contable anterior al período de vigencia de este convenio.

2. Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar en el plazo de un mes desde la publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, ante la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, ante éstos, el escrito de propuesta y la documentación precisa (balances, cuentas de resultados e informes que procedan, así como un plan de medidas y previsiones, que faciliten la viabilidad futura de la empresa y el consiguiente alcance de los niveles salariales establecidos en éste y futuros convenios del mismo ámbito funcional) que justifique este tratamiento salarial diferenciado.

En este mismo plazo, se dará traslado del mencionado escrito de propuesta a la comisión mixta de interpretación, establecida en el artículo 35 del convenio, así como, en su momento, del acuerdo a que se hubiese llegado.

3. En caso de desacuerdo con los representantes legales de los trabajadores o transcurrido un mes de iniciado el procedimiento sin alcanzarse el acuerdo, el asunto será sometido a la comisión mixta de interpretación, aludida en el párrafo anterior, con remisión por las partes de la documentación que estimen oportuna, sobre la que deberá pronunciarse en plazo de treinta días desde la fecha de su recepción. Sin perjuicio de este plazo, la comisión mixta de interpretación podrá siempre solicitar la información adicional que precise para el exclusivo fin perseguido.

Contra la decisión de la comisión mixta de interpretación o pasado un mes desde que ésta debiera haberse pronunciado, las Partes podrán acudir ante la jurisdicción social competente.

4. Los plazos establecidos en este artículo serán de caducidad a todos los efectos.

5. Los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, éstos, así como los miembros de la comisión mixta de interpretación, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando estrictamente el oportuno sigilo profesional.

6. Debe entenderse que lo establecido en esta disposición sólo afecta a concepto económico-salarial de convenio, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del convenio.

DISPOSICIÓN FINAL

La comisión deliberadora adaptará progresivamente al texto del convenio de este sector de Comercio al Acuerdo Marco de 21 de marzo de 1996 para la sustitución de la Ordenanza del Comercio (“Boletín Oficial del Estado” de 9 de abril) y las demás normas de carácter general cuyo desarrollo por convenio colectivo resulte aconsejable.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Con independencia de la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID del presente convenio, su aplicación será a partir de la fecha de la misma, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 30 del presente convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las partes firmantes acuerdan transferir a la comisión paritaria, las funciones de la comisión negociadora, para que, a partir de 10 de septiembre de 2002, se establezcan reuniones, dentro del mismo año 2002, al objeto de negociar la convergencia y consiguiente integración en el tiempo, del sector del convenio de Comercio de Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo de la Comunidad de Madrid en el convenio del Comercio Vario, tanto en lo que se refiere al texto como a las tablas salariales.

ANEXO

TABLAS SALARIALES PARA 2003

Grupos	Salario mensual 15 pagas (euros)	Salario anual (euros)	Cuatrenios (euros)	Grupo de cotización
<i>Grupo I</i>				
Director	997,77	14.996,55	54,99	1
Ingenieros y licenciados	997,77	14.996,55	54,99	1
Ayudantes técnicos	850,83	12.762,45	46,80	1
<i>Grupo II</i>				
Jefe de personal	999,77	14.996,55	54,99	2
Jefe de ventas y jefe de com- pras	999,77	14.996,55	54,99	2
Encargado general	999,77	14.996,55	54,99	2
Jefe de sucursal o almacén ...	850,83	12.762,45	46,80	2
Jefe de grupo	773,71	11.605,65	42,55	2

Grupos	Salario mensual 15 pagas (euros)	Salario anual (euros)	Cuatrenios (euros)	Grupo de cotización
Encargado establecimiento ..	773,71	11.605,65	42,55	2
Jefe de sección	713,62	10.704,30	39,25	2
Vendedor o viajante	696,33	10.444,95	38,30	2
Corredor de plaza	681,29	10.219,35	37,47	2
Dependiente	681,29	10.219,35	37,47	2
Dependiente mayor	749,44	11.241,60	41,22	2
Ayudante de dependiente	640,63	9.609,45	35,23	2
Aprendiz hasta 18 años	490,95	7.364,25	—	2
<i>Grupo III</i>				
Jefe de administración	894,71	13.420,65	49,21	3
Jefe de sección administrativo.	781,42	11.721,30	42,98	3
Contable o cajero	738,55	11.078,25	40,62	3
Oficial administrativo	683,47	10.252,05	37,59	3
Secretario/a	683,47	10.252,05	37,59	3
Aspirante auxiliar de caja hasta 18 años	490,95	7.364,25	—	3
Auxiliar de caja	657,73	9.865,95	36,18	3
Auxiliar administrativo	662,00	9.930,00	36,41	3
Aspirante auxiliar administrativo hasta 18 años	490,95	7.364,25	—	3
<i>Grupo IV</i>				
Escaparatista	800,99	12.014,85	44,05	4
Jefe de taller	800,99	12.014,85	44,05	4
Prof. oficio-conductor de primera	679,18	10.187,70	37,35	4
Prof. oficio-conductor de segunda	664,18	9.962,70	36,53	4
Prof. oficio-conductor de tercera	640,63	9.609,45	35,23	4
Telefonista	640,63	9.609,45	35,23	4
Mozo especializado	664,18	9.962,70	36,53	4
Embalador	640,63	9.609,45	35,23	4
Mozo	640,63	9.609,45	35,23	4
Cobrador	668,49	10.027,35	36,77	4
Conserje	662,00	9.930,00	36,41	4
Portero, vigilante, ordenanza .	662,00	9.930,00	36,41	4
Personal de limpieza	640,63	9.609,45	35,23	4

Plus de transporte:

— Plus de transporte: 2,39 euros diarios por día trabajado.

Dietas:

— Dieta completa: 19,84 euros.

— Media dieta: 9,95 euros.

(03/23.446/03)

Universidad Politécnica de Madrid

Resolución de 24 de septiembre de 2003, de la Universidad Politécnica de Madrid, por la que se convoca concurso público abierto para la contratación de la Redacción del Proyecto de Ejecución y Estudio de Seguridad y Salud en el Trabajo de las Obras de Construcción del Edificio Principal del Instituto Mixto UPM-INIA de Genómica y Biotecnología de Plantas en el Campus de Montegancedo.

1. Entidad adjudicadora:

- Organismo: Universidad Politécnica de Madrid.
- Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación y Patrimonio.
- Número de expediente: A-89/03.

2. Objeto del contrato:

- Descripción: Redacción del Proyecto de Ejecución y Estudio de Seguridad y Salud en el Trabajo de las Obras de Construcción del Edificio Principal del Instituto Mixto UPM-INIA de Genómica y Biotecnología de Plantas en el Campus de Montegancedo.
- División por lotes y número: ...
- Lugar de ejecución: ...
- Plazo de ejecución o fecha límite de entrega: Cuatro meses.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- Tramitación: Ordinaria.
- Procedimiento: Abierto.
- Forma: Concurso.

4. Presupuesto base de licitación: Importe total, 289.620 euros, IVA incluido.

5. Garantías: Provisional, no se exige.

6. Obtención de documentación e información:

- Entidad: Universidad Politécnica de Madrid. Servicio de Contratación y Patrimonio.
- Domicilio: Avenida Ramiro de Maeztu, número 7, segunda planta.
- Localidad y código postal: 28040 Madrid.
- Teléfono: 913 366 109 y 913 366 110.
- Telefax: 913 366 013.
- Fecha límite de obtención de documentación e información: Desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio y hasta la víspera del día en que expire el plazo para presentar proposiciones, de nueve a catorce horas.

7. Requisitos específicos del contratista: Cláusula 7.3 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

a) Clasificación: ...

b) Solvencia económica, financiera y técnica: Artículos 16 y 19 del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

8. Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación:

- Fecha límite de presentación: A las catorce horas del vigésimo primer día natural que sea hábil, contado a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio. Si coincidiera en sábado, el último día será el lunes siguiente.
- Documentación a presentar: La especificada en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
- Lugar de presentación:

1.º Entidad: Registro General de la Universidad Politécnica de Madrid.

2.º Domicilio: Avenida de Ramiro de Maeztu, número 7, planta sótano 1, de nueve a catorce horas en días laborables.

3.º Localidad y código postal: 28040 Madrid.

d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Tres meses contados a partir de la apertura de proposiciones.

e) Admisión de variantes: No se autorizan.

9. Apertura de las ofertas:

- Entidad: Rectorado de la Universidad Politécnica de Madrid.
- Domicilio: Avenida de Ramiro de Maeztu, número 7, planta primera, sala 2.
- Localidad: Madrid.
- Fecha: 4 de noviembre de 2003.
- Hora: A las diez.

10. Otras informaciones: Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares y Pliego de Prescripciones Técnicas.

11. Gastos de anuncios: Importe máximo 1.500 euros.

Madrid, a 24 de septiembre de 2003.—El Rector, Saturnino de la Plaza Pérez.

(02/13.622/03)