

**17934** RESOLUCION de 29 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Ayuda y Servicios, Sociedad Anónima» (ASERSA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Ayuda y Servicios, Sociedad Anónima» (ASERSA), que fue suscrito con fecha 29 de julio de 1991, de una parte, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 29 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA ASERSA Y SU PERSONAL

#### PREAMBULO

Este Convenio está concertado por las representaciones de la Empresa y trabajadores, estando ambas legitimadas por sus representados y constituidas de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPITULO I

##### EXTENSION Y EFICACIA

Artículo 19.- Ambito de Aplicación. El presente Convenio de Trabajo establece las normas básicas de las relaciones laborales entre ASERSA y sus trabajadores, cualquiera que sea su categoría laboral.

Artículo 29.- Ambito Territorial. Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad y que puede establecer en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 39.- Ambito Temporal. El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, los efectos de este Convenio se retrotraerán al día 1 de Enero de 1990.

La vigencia de este Convenio es de dos años, contados a partir del día 1 de Agosto de 1991 al 31 de Diciembre de 1992, denunciándose automáticamente a su vencimiento.

Artículo 42.- Denuncia. Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia del mismo por escrito, ante la otra parte y ante la autoridad laboral con quince días de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

#### CAPITULO II

##### ABSORCION Y COMPENSACION

Artículo 59.- Absorción y Compensación. Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las existentes al 31 de Diciembre de 1989, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en conjunto anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose "ad personam".

Artículo 69.- Garantía Personal. En caso de que existiera algún trabajador que tuviere reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría

Artículo 79. El presente Convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

#### CAPITULO III

Artículo 9.- Comisión Paritaria. Se constituye una comisión paritaria, la cual estará integrada por los miembros de la Empresa y los miembros de la Representación Sindical firmantes de este Convenio, cuyas funciones serían las que a continuación se indican:

- 1) Interpretación de la totalidad de los artículos del Convenio Colectivo.
- 2) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

En ambos casos se planteará por escrito la cuestión objeto del litigio ante la Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de diez días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir el informe en el mismo plazo de tiempo.

Se establece el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio que le sean sometidas por acuerdo de ambas partes.

La comisión fija como sede de las reuniones el domicilio social de la Empresa, calle Mesena 97, de Madrid. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes por carta certificada.

La Comisión paritaria estará compuesta por:

En representación de los trabajadores:

- D. JAVIER ARCONADA CASTRO
- D. ENRIQUE TOLEDANO

En representación empresarial:

- D. JUAN MANUEL GONZALEZ HERRERO
- D. SAUL MARTIN GARCIA

#### CAPITULO IV

##### ORGANIZACION DEL TRABAJO EN LA EMPRESA

Artículo 99. Organización y Modificación de las Condiciones del Trabajo. La organización del trabajo, de acuerdo con lo previsto en este Convenio, corresponde a la Dirección de la Empresa, que la desarrollará dentro de los límites del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control de trabajo, y atendiendo a las necesidades técnico-económicas existentes en cada momento.

La movilidad funcional, como manifestación de ese poder de dirección, se ejercerá de acuerdo a las necesidades empresariales y a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, respetando, en todo caso, los derechos económicos y profesionales de los trabajadores. A estos efectos los grupos profesionales serán los definidos en el artículo 15 de este Convenio.

#### CAPITULO V

##### SECCION 1ª

##### Clasificación según la permanencia

Artículo 102.- En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier modalidad de contrato de trabajo autorizada por la Legislación vigente.

Será personal contratado para obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la Empresa.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Quando se finalice la obra o el servicio.

Quando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.

Quando el contrato de arrendamiento de servicios, se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán primero los de menor antigüedad, y caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, y en todo caso oída a la Representación de los Trabajadores.

Será personal eventual aquél que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de

tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no tengan una duración superior a 6 meses con un plazo de 12 meses.

Será personal interino, aquél que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuestos de excedencia especial del artículo 50 de este convenio, cumplimiento de sanciones, etc..

Será personal temporal, aquél que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas de este tipo de contrato.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 112.- Será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el tiempo de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere el periodo de seis meses, dentro de doce meses, con independencia de las contrataciones que pueda llevar a cabo la Empresa como consecuencia de los contratos de duración determinada sujetos al empleo protegido.
- c) El personal, que contratado para servicio determinado, siguiera prestando servicio en la Empresa terminados aquellos.
- d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicio de carácter permanente no interino en la Empresa.

Artículo 120. El personal eventual, interino y contratado para servicios determinados, lo deberá ser por escrito, consignándose la causa genérica de la eventualidad o interinidad, así como la duración o el servicio objetivo del contrato.

Artículo 130.- Periodo de Prueba. Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un periodo de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El periodo de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo según la categoría profesional:

Personal Directivo	Seis	Meses
Personal Cualificado	Tres	Meses
Personal Administrativo	Tres	Meses
Personal Mandos Intermedios	Tres	Meses
Personal Operativo	Un	Mes
Personal Oficios Varios	Quince	Días

## SECCION SEGUNDA

## Calificación Según Funciones

Artículo 142. Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo, son meramente enumerativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

Artículo 150. Clasificación General. El personal que preste sus servicios en ASERSA, se clasificará por razón de sus funciones en los grupos que a continuación se indican:

## GRUPOS PROFESIONALES

- I. Personal Directivo
- II. Personal Administrativo
- III. Personal Mandos Intermedios
- IV. Personal Operativo
- V. Personal Oficios Varios

## I. PERSONAL DIRECTIVO Y TITULADO:

Director General  
 Director Administrativo  
 Director de Personal  
 Jefe de Departamento  
 Titulado de Grado Superior  
 Titulado de Grado Medio

## II. PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Jefe 1º Administrativo  
 Jefe 2º Administrativo  
 Oficial 1º Administrativo  
 Oficial 2º Administrativo  
 Vendedor  
 Auxiliar  
 Aspirante  
 Telefonista

## III. PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS:

Encargado/Encargado General  
 Encargado  
 Supervisor

## IV. PERSONAL OPERATIVO:

Celador/a  
 Controlador/a  
 Conductor  
 Auxiliar  
 Azafata/Operadora  
 Motorista  
 Jardínero

## V. OFICIOS VARIOS:

Ayudante  
 Mozo/Peón

## SECCION TERCERA

## Definición de las Categorías Profesionales

Artículo 162.-Personal Directivo y Titulado.

- a) Director General.- Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y la responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.
- b) Director Administrativo.- Es quien con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.
- c) Director de Personal.- Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección o responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su amplio sentido.
- d) Jefe de Departamento.- Es quien con o sin título, bajo la dependencia directa de la dirección a que dependa, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.
- e) Titulado de Grado Superior o Titulado de Grado Medio.- Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (Licenciatura y Doctorado) o en grado medio (Perito, Graduado Social).

Artículo 172.- Personal Administrativo.

- a) Jefe de 1º.- Es el empleado que, provisto de poderes o no, lleva la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas, imprimiéndoles unidad y dirigiendo y distribuyendo el trabajo.
- b) Jefe de 2º.- Es el empleado que, provisto o no de poderes limitados a las órdenes del Jefe de 1º, si lo hubiere, realiza trabajos de superior categoría que los oficiales, estando encargado de orientar o dar unidad a la sección o dependencia que dirige, así como distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.
- c) Oficial de 1º.- Es el empleado que tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.
- d) Oficial de 2º.- Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringidas, realiza tareas administrativas de carácter secundario.
- e) Auxiliar.- Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.
- f) Vendedor.- Es el empleado afecto al Departamento Comercial de la Empresa y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los servicios propios de la Sociedad, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención de los mismos, una vez contratados.

- g) Aspirantes.- Es el empleado de edad comprendida entre los dieciséis a dieciocho años que se inicia en los trabajos de contabilidad y burocráticos para alcanzar la necesaria práctica profesional.
- h) Telefonistas.- Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de la centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

Artículo 189.- Mandos Intermedios.

- a) Encargado/Encargado General.- Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución y asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas con control general de todos los supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación y promoción.
- b) Supervisor.- Es aquel Trabajador que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al Encargado o jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

Artículo 190.- Personal Operativo.

- a) Celador/a.- Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que realiza, con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos que la Empresa determine necesario para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares en todo tipo de inmuebles, como la limpieza de vehículos, cuidado de animales domésticos, mantenimiento de instalaciones, fontanería, electricidad, limpiezas generales y periódicas, albañilería, cerrajería, carpintería, pintura, mudanza y guardamuebles, desinfección y desinsectación, y otros servicios auxiliares similares y todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionan con dichas funciones.
- b) Controlador/a y Conserjes.- Es el trabajador mayor de dieciocho años que desempeña, con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos que la Empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares, en todo tipo de inmuebles en función al control de los mismos y sus instalaciones y bienes, y de todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionen con dichas funciones.
- c) Conductor/a.- Son aquellos trabajadores que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, podrán desempeñar las funciones de mensajería, transportes de material o personal.
- d) Azafatas/Operadoras.- Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, personal o

telefónicamente, averiguar sus deseos, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atienden las solicitudes de información o de entrevistas, concierta las mismas, las preparan en sus aspectos formales y en general está encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la Empresa.

- e) Motorista.- Es el trabajador que encontrándose en posesión del Permiso de Conducir B1 y/o B2 realiza las labores de mensajería y paquetería en general, poniendo o no a disposición de la Empresa el correspondiente vehículo-motocicleta.
- f) Jardinero.- Es el trabajador que con la suficiente experiencia e instrucción en el cuidado de las plantas, realiza las funciones propias de mantenimiento, cuidado y plantación de jardines y parques, realizando todas las obras y trabajos inherentes a dichas labores.

Artículo 200.- Oficios Varios.

- a) Ayudante.- Es aquel trabajador menor de dieciocho años encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio, o que bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste, bajo su responsabilidad.
- b) Mozo/Peón.- Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzos y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

CAPITULO VI

Artículo 210.- Lugar de Trabajo. Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderán por localidad tanto el Municipio de que se trate, como las macroconcentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo. El personal de la Empresa que desempeñe tareas operativas, podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. Como principio general, la Empresa deberá utilizar, a ser posible, para cualquier lugar de trabajo a aquellos trabajadores que residan cerca de aquél. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como Municipio o Localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los Trabajadores de la Empresa.

Artículo 220.- Destacamentos. Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la Empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose en primer lugar, a los que hayan solicitado la

realización del destacamento, si reuniere la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo, después los solteros y finalmente los casados. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponda hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

El acuerdo para la signación al destacamento será entre el trabajador y la Empresa, y en caso de no haber acuerdo, será oída la representación de los trabajadores.

**Artículo 239.- Desplazamientos.** El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su Municipio o Localidad, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abonen, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonarán 23 Ptas. el Kilómetro.

**Artículo 240.- Importe de las Dietas.** El importe de las dietas será:

750,-Pesetas cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de la localidad.

1.600,-Pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

3.000,-Pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 2.500,-Pesetas a partir del octavo día.

**Artículo 250.- Traslados.** Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

- a) Petición del trabajador o permuta.
- b) Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, por escrito.
- c) Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta, no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se registrarán por los pactos que se hayan establecido por escrito.

En los traslados por necesidades del servicio, la Empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades, y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, el traslado deberá autorizarlo la autoridad laboral. El traslado por tal motivo, dará derecho al abono de gastos de viaje, traslado, así como los de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio, no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo por escrito.

El destacamento que supere en duración el periodo de tres meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

#### CAPITULO VII

**Artículo 269.- Jornada de Trabajo.** La jornada de trabajo para 1.991 y 1.992 será de 1.820 horas/año en cómputo mensual, pudiéndose negociar su distribución en otros cómputos entre los representantes legales de los trabajadores y la Empresa, pudiendo ser continuada o dividida sin que en este caso pueda serlo en más de dos periodos. Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa, se podrán establecer horarios flexibles desde las 0 horas a las 24 horas del día, en atención a las necesidades del servicio.

**Artículo 270.- Horas extraordinarias.** Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el art. 26 de este Convenio Colectivo.

A los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 92/83 de 19 de Enero y en la Orden Ministerial de 1 de Marzo de 1983, publicada en el BOE nº 56 de 7 de Marzo de 1.983, se entenderá y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general las siguientes:

- a) Las necesarias por periodos punta de producción y/o prestación de servicios.
- b) Las originadas por ausencias imprevistas.
- c) Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.

Para mayor claridad y en lo que al sector de este Convenio se refiere, y sin perjuicio de las circunstancias genéricas arriba enumeradas, se considerarán, con carácter enunciativo, también como horas extraordinarias estructurales, las siguientes:

- 12.- Aquellas que se realicen para la prestación de servicios que por urgencia, no puedan ser sustituidas por la utilización de las modalidades de contratación legalmente previstas actualmente.

29.- Aquellas que se realicen en las tareas administrativa y/o comerciales con posterioridad al cierre mensual de los libros con el objeto de obtener el balance mensual y el estado de cuenta de los clientes, a efectos de permitir el cobro de los importes de los servicios.

Habiendo procedido en este Convenio Colectivo a la definición de horas extraordinarias estructurales, la determinación de cada caso de qué horas extraordinarias de las realizadas corresponden a tal definición, se llevará a cabo por acuerdo entre la dirección de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo, en donde se hubieran realizado tales horas extraordinarias.

Artículo 289.- Vacaciones. Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, y tendrán una duración de 31 días naturales para todo el personal de la Empresa que lleve un año al servicio de la misma.

Artículo 299.- Licencias. Todos los trabajadores, avisando con la posible antelación, y justificando posteriormente sus motivos, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días en caso de nacimiento de hijos.
- c) 2 días por fallecimiento de pariente, hasta 2º grado de consanguinidad.
- d) 2 días por fallecimiento de cónyuges, hijos y padres.
- e) 2 días por fallecimiento de hermanos consanguíneos.
- f) 1 día por matrimonio de hijos.
- g) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, tal y como ordena la legislación aplicable.

#### CAPITULO VIII

Artículo 309.- Faltas de Personal. Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores, se clasificarán según índoles y circunstancias que concurran en: leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas leves, graves y muy graves será de carácter enunciativa y no limitativa.

Artículo 319.- Faltas Leves. Serán faltas leves las siguientes:

- a) La de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- b) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a treinta

minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la especial función del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

- c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- f) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 329.- Faltas Graves. Serán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.
- b) Menos de tres faltas de asistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, durante el periodo de un mes.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- f) Falta de respeto y consideración en público.
- g) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
- h) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 339.- Faltas muy Graves. Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o veinte durante el año.
- b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de la misma actividad contratada por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfecto en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa de forma intencional.
- d) Robo, hurto o malversación de cometidos dentro o fuera de la Empresa.

- e) La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
- f) La embriaguez fuera de los actos de servicio, vistiendo uniforme de la Empresa.
- g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- h) Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- j) Dormirse estando de servicio.
- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- l) la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de tres meses de la primera.
- m) El abandono sin causa justificada del trabajo.
- n) Entregarse a juegos o distracciones cualquiera que sean, estando en servicio.
- o) Tres o más faltas de asistencia al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.
- p) No acreditación documental de las situaciones de enfermedad dentro del plazo de cinco días desde que se produjo la contingencia y ello con independencia de que haya existido notificación verbal.

Artículo 349.- Sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

**POR FALTAS LEVES:**

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

**POR FALTAS GRAVES:**

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

**POR FALTAS MUY GRAVES:**

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 50 días.
- Despido.

**CAPITULO IX**

Artículo 350.- Derechos Sindicales. Los delegados sindicales podrán acumular las horas retribuidas para el ejercicio de las funciones en uno o dos de aquellos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.

Artículo 369.- Seguridad e Higiene en el Trabajo.

**1.- Seguridad e Higiene.**

1.1.- El trabajador, en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

1.2.- El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

1.3.- En la inspección y control de dichas medidas, que sean de observancia obligada por parte del empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo.

**2.- Reconocimientos médicos.**

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán el derecho y el deber de realizarse un chequeo médico general una vez.

**CAPITULO X  
RETRIBUCIONES**

Artículo 370.- Prestaciones Sociales. Se suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 3.000.000,- de pesetas por muerte, y 4.000.000,- de pesetas por incapacidad permanente absoluta, ambas derivadas de accidente laboral. Su efecto cubrirá las horas de servicio.

Artículo nº 38.- Anticipos. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe del salario, considerando como tal el salario base, más el plus transporte y el complemento por antigüedad.

Artículo 390.- Uniformidad. La Empresa facilitará al personal las prendas adecuadas que formen parte del uniforme, en aquellos servicios contratados con este requisito.

Artículo 400.- Estructura Salarial. La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, será la siguiente:

- a) Salario Base.
- b) Complemento personal: Antigüedad.
- c) Complementos de Puesto de Trabajo.
  - 1) De vencimiento superior al mes: Gratificaciones de Navidad, Gratificaciones de Julio.
  - 2) Indemnizaciones o suplidos: Plus de Transporte.
  - 3) Por Calidad y Cantidad de Trabajo: Incentivos, Comisiones y Horas Extras.

Artículo 429.- Sueldo Base. Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio, y que como tal sueldo base, se detalla en el Anexo Salarial de este Convenio.

Artículo 439.- Complemento personal: Antigüedad. Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutará en concepto de antigüedad de un complemento periódico por el tiempo de servicio prestado en la misma, desde la fecha de ingreso en ella, consistente en cuatrienios del 5%, calculado sobre el salario base vigente en cada momento, con los topes que establece el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 449.- Complementos de Puesto de Trabajo.

a) PLUS DE JEFE DE EQUIPO/COORDINADOR: Se abonará al trabajador que, además de realizar tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de concentración distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidencias se produzcan a su superior. El personal que ejerce estas funciones, recibirá un plus por tal concepto de un 10% del sueldo base que para su categoría establezca el Convenio, en tanto las tenga asignadas y las realice, sin que en ningún caso pueda considerarse un plus consolidable.

b) COMPLEMENTO DE TRABAJO NOCTURNO: Los trabajadores que desarrollen su trabajo entre las 22.00 horas y las 06.00 horas del día siguiente, salvo en los supuestos en los que su salario se haya establecido en consideración a que su trabajo es nocturno por su propia naturaleza, percibirán un complemento por la jornada de trabajo nocturno, del 25% del sueldo base de la categoría que tenga asignada. El complemento citado se abonará por día efectivamente trabajado, y en proporción a las horas realizadas, siempre que estén comprendidas dentro de los límites antes señalados.

Artículo 459.- Complementos de vencimiento superior al mes.  
GRATIFICACION DE NAVIDAD Y DE JULIO: el personal al servicio de la Empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán los días 15 de Diciembre y 15 de Julio, respectivamente, de cada año y deberán ser satisfechas dentro de los cinco días anteriores a cada una de las fechas. El importe de cada una de estas gratificaciones será una mensualidad del Salario Base, más antigüedad, consignado en la columna correspondiente del Anexo Salarial.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se abonarán las gratificaciones extraordinarias señaladas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

Artículo 469.- Complementos de Indemnización o Suplidos.

PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE: Se establece como compensación a gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y regreso de aquél. Dicho plus lo cobrarán todas las categorías. Esta cantidad se abonará en doce mensualidades y su cuantía se establece en la columna correspondiente en el Anexo Salarial.

Con independencia de la obligatoriedad de este plus, nunca tendrá consideración de salario a ningún efecto, no incluyéndose en la base de cotización a la Seguridad Social, por tratarse de una compensación de las previstas en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, coincidente con la determinación del artículo 3 del Decreto 2380/73 y del artículo 73.a de la Ley General de la Seguridad Social.

PLUS DE PRESTACION DE VEHICULO: En caso de que un trabajador adscrito a la categoría de motorista descrita en el art. 199, ponga a disposición de la Empresa la motocicleta correspondiente, se le abonará en concepto de indemnización en cada mensualidad la cantidad de 32.837,-Ptas. con el fin de resarcir al trabajador de cuantos gastos, incluido carburante, se le originen como consecuencia de esta puesta a disposición.

Artículo 479.- Complementos por Cantidad y/o Calidad del Trabajo. Además de las Horas Extraordinarias conceptuadas en el artículo 27 de este Convenio y cuantificadas en el Anexo al mismo, los trabajadores podrán percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo las compensaciones salariales que libremente se fijen por la Empresa, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

Artículo 489.- Clausula de revisión salarial para 1992. Se efectuará según la subida del I.P.C. del año anterior, y sobre todos los conceptos y tablas económicas del presente Convenio Colectivo, excepto en lo referente a horas extraordinarias y cuantías de seguro.

#### CLAUSULA ADICIONAL I

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará, Única y exclusivamente, a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas que a esta Ley complementen declarado ilegal cualquiera de sus normas o disposiciones, todo el Convenio quedaria sin validez, procediéndose por las partes a negociar nuevamente, con libertad de criterio, el Convenio que ahora se suscribe.

#### CLAUSULA ADICIONAL II

La representación de la Empresa y la representación sindical se reunirá dentro de la primera quincena de Enero de los años 1992 y 1993, a fin de proceder a la revisión de las tablas salariales, de acuerdo con el artículo 48 del presente Convenio.

#### ANEXO SALARIAL II - 1991

PERSONAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL 14 PAGAS	PLUS TRANSPORTE MENSUAL	PLUS TRANSPORTE ANUAL 12 PAGAS
PERSONAL DIRECTIVO Y TECNICO				
Director General	130.020	1.820.280	6.952	83.424
Director Administrativo	123.518	1.729.252	6.952	83.424
Director de Personal	123.518	1.729.252	6.952	83.424
Jefe de Departamento	117.342	1.642.788	6.952	83.424
Titulado Superior	117.342	1.642.788	6.952	83.424
Titulado Medio	111.475	1.560.650	6.952	83.424

## ANEXO SALARIAL II - 1991

PERSONAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL 14 PAGAS	PLUS TRANSPORTE MENSUAL	PLUS TRANSPORTE ANUAL 12 PAGAS
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
Jefe 1ª Administrativo	112.068	1.568.952	6.952	83.424
Jefe 2ª Administrativo	100.151	1.402.114	6.952	83.424
Ofc. 1ª Administrativo	82.122	1.149.708	6.952	83.424
Ofc. 2ª Administrativo	75.300	1.054.200	6.952	83.424
Auxiliar Administrativo	58.903	824.642	6.952	83.424
Aspirante	40.890	572.460	6.952	83.424
Telefonista	58.903	824.642	6.952	83.424
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>				
Engdo. General/Encargado	111.475	1.560.650	6.952	83.424
Supervisor	82.122	1.149.708	6.952	83.424
<b>PERSONAL OPERATIVO</b>				
Celador/a	58.000	812.000	6.952	83.424
Controlador/a	58.000	812.000	6.952	83.424
Conserje	58.000	812.000	6.952	83.424
Azafata	58.000	812.000	6.952	83.424
Conductor/Repartidor	58.000	812.000	6.952	83.424
Motorista	58.000	812.000	6.952	83.424
Jardinero	58.000	812.000	6.952	83.424
<b>PERSONAL OFICIOS VARIOS</b>				
Peón/Mozo	56.000	784.000	6.952	83.424
Ayudante	51.633	722.862	6.952	83.424

## ANEXO III

## TABLA DE HORAS EXTRAS 1990/1991

<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	
Jefe 1ª Administrativo	1.405
Jefe 2ª Administrativo	1.256
Oficial 1ª Administrativo	1.030
Oficial 2ª Administrativo	944
Auxiliar Administrativo	820
Aspirante	600
Telefonista	769
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>	
Encargado General / Encargado	1.389
Supervisor	1.030
<b>PERSONAL OPERATIVO</b>	
Celador/a	625
Controlador/a	525
Conserje	625
Azafata/Operadora	625
Conductor/Repartidor	625
Motorista	625
Jardinero	625
<b>PERSONAL OFICIOS VARIOS</b>	
Peón/Mozo	625
Ayudante	590

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

**17935** ORDEN de 7 de julio de 1992 por la que se modifica la titularidad de los beneficios concedidos a Antonio Villar Vázquez (DISMOBEL).

La Orden de este Departamento de 13 de marzo de 1986 («Boletín Oficial del Estado» del 20) aceptó, entre otras, la solicitud presentada por DISMOBEL, concediéndole beneficios de los legalmente establecidos para la realización del proyecto GY/032, que tiene como actividad

la fabricación de muebles en la Zona de Urgente Reindustrialización de Vigo-Ferrol.

Posteriormente, a la Empresa citada se le concedió un cambio de titularidad de los beneficios concedidos a favor de Antonio Villar Vázquez (DISMOBEL), según Orden de 2 de noviembre de 1989 («Boletín Oficial del Estado» del 15), solicitando nuevamente la transmisión de la titularidad de los beneficios concedidos a favor de Manuela Blandina Arias Bugallo, Antonio Manuel, Ana y Elena Villar Arias, por fallecimiento del titular de los mismos.

No apreciando inconveniente en acceder a lo solicitado, Este Ministerio ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Se transmiten los beneficios concedidos a Antonio Villar Vázquez (DISMOBEL) a favor de Manuela Blandina Arias Bugallo, Antonio Manuel, Ana y Elena Villar Arias, subrogándose éstos en todos los derechos y obligaciones que la concesión lleva consigo.

Segundo.—Contra la presente Orden podrá interponerse recurso de reposición, de acuerdo con lo previsto en el artículo 126 de la Ley de Procedimiento Administrativo, ante el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente de su publicación.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 7 de julio de 1992.

ARANZADI MARTINEZ

Ilmo. Sr. Subsecretario.

**17936** RESOLUCION de 25 de junio de 1992, de la Subsecretaría del Departamento, por la que emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 01/0000387/1992, interpuesto ante la Audiencia Nacional por la Federación Estatal de Energía de Comisiones Obreras.

Recibido requerimiento de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Primera, de la Audiencia Nacional a que hace referencia el artículo 8.2 de la Ley 62/1978, de 26 de diciembre, en relación con el recurso contencioso-administrativo número 01/0000387/1992, interpuesto por la Federación Estatal de Energía de Comisiones Obreras, contra Resoluciones de la Delegación del Gobierno en la Explotación del Sistema Eléctrico, de 25 de mayo de 1992, por la que se determina la fijación de servicios mínimos para la Empresa «Iberdrola II», y de 26 de mayo, una de ellas, sobre aplicación del régimen de servicios mínimos de la Empresa «Iberdrola I» y Empresas incluidas en sus subsistemas a excepción de Nuclenor y la otra sobre la aplicación del régimen de servicios mínimos de la Empresa «Iberdrola II», ante la huelga prevista para el día 28 de mayo de 1992.

Esta Subsecretaría, una vez ordenada la remisión a la Audiencia Nacional del oportuno expediente y realizadas las alegaciones pertinentes, de conformidad con lo establecido en el artículo 8.2 de la Ley 62/1978, de 26 de diciembre, sobre Protección Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales de la persona, ha resuelto emplazar, para que comparezcan ante la citada Sala en el plazo cinco días, a todos los interesados en el procedimiento.

Madrid, 25 de junio de 1992.—El Subsecretario, Mariano Casado González.

**17937** RESOLUCION de 7 de julio de 1992, de la Dirección General de Comercio Exterior, por la que se reconocen los beneficios arancelarios establecidos por el Real Decreto 2586/1985, de 18 de diciembre, modificado por los Reales Decretos 932/1986, de 9 de mayo, y 1640/1990, de 20 de diciembre, a la Empresa «Kraft General Foods, Sociedad Anónima», y otras.

El Real Decreto 2586/1985, de 18 de diciembre, modificado por los Reales Decretos 932/1986, de 9 de mayo, y 1640/1990, de 20 de diciembre, establece un régimen de suspensiones y reducciones arancelarias aplicables a los bienes de inversión que se importen con determinados fines específicos, recogiendo en su artículo 1.º, entre otros, el de modernización o reconversión de la industria agroalimentaria.

Al amparo de dicha disposición y de acuerdo con los trámites previstos en la Orden de Presidencia del Gobierno del 19 de marzo de 1986, las Empresas que se relacionan en el anejo único de la presente Resolución, encuadradas en el sector agroalimentario, solicitaron de este Departamento el reconocimiento de los beneficios arancelarios establecidos en los citados Reales Decretos.

Cumplidos los trámites reglamentarios, la Dirección General de Industrias Agrarias y Alimentarias, del Ministerio de Agricultura, Pesca