

Categorías	Baremo A — Pesetas	Baremo B — Pesetas
Delineante primera	1.414	606
Oficial primera Administrativo	1.414	606
Delineante segunda	1.366	586
Oficial segunda Administrativo	1.366	586
Calquista	1.216	520
Auxiliar administrativo	1.216	520
Reproductor planos	1.216	520

ANEXO III

Tablas económicas personal obrero no Instrumentista

Compensación por retén (personal no instrumentista):

Por día laborable: 1.030 pesetas.

Por día festivo: 3.090 pesetas.

Por sábado y domingo: 7.725 pesetas.

Por una semana: 12.360 pesetas.

En caso de ser llamado, se abonarán tres horas extras, además de las trabajadas como extras.

En caso de llamada sin estar de retén o guardia, se abonarán tres horas extras además de las trabajadas como extras.

Plus de turnicidad (personal no Instrumentista): 103 pesetas.

Plus de nocturnidad (personal no Instrumentista): 129 pesetas.

Plus de tóxico penoso y peligroso (personal no Instrumentista):

Contra maestre:

Encargado: 8.755 pesetas.

Jefe de equipo: 8.755 pesetas.

Oficial primera: 8.755 pesetas.

Oficial segunda: 8.755 pesetas.

Oficial tercera: 6.695 pesetas.

Especialista: 6.695 pesetas.

Peón: 6.695 pesetas.

Horas extras:

Categorías	Baremo A — Pesetas	Baremo B — Pesetas
Contra maestre	1.893	812
Encargado	1.678	721
Jefe de equipo	1.580	678
Oficial primera	1.474	631
Oficial segunda	1.383	593
Oficial tercera	1.376	589
Especialista	1.376	589
Peón	1.334	572

ANEXO IV

Tablas salariales mínimas

Tabla de salarios anuales por todos los conceptos

Categorías	Salario anual — Pesetas
Ingeniero y Licenciado	1.716.902
Peritos, Técnico Facultativo de Minas y T. N. T.	1.545.211
Jefes de primera Administrativos	1.545.211
Jefes de Taller	1.510.873
Jefes de Organización primera Delineante y Dibujante Proyectista	1.510.873
Jefe de Laboratorio	1.407.078
Jefe de segunda Administrativo y Organización	1.373.521
Jefe de Sección de Laboratorio	1.339.184
Delineante Técnico de Organización de primera	1.304.844
Practicante y Asistente Técnico Sanitario	1.304.844
Maestro de Taller y Contra maestre	1.634.086
Oficial de primera Administrativo	1.270.510
Delineante Técnico de Organización y Administrativo de segunda	1.253.340

Categorías	Salario anual — Pesetas
Telefonista	1.167.494
Auxiliar Administrativo y Laboratorio Calcador	1.167.494
Reproductor de planos	1.133.155
Aspirante de diecisiete años	858.450
Aspirante de dieciséis años	824.222
Encargado	1.606.531
Chófer de Camión	1.152.776
Chófer de Turismo, Almacén y Conserje	1.140.513
Listero	1.103.723
Portero, Ordenanza y Vigilante	1.079.195
Dependiente de Comedor y Limpiadoras	1.066.932
Oficial de primera Jefe de Equipo	1.545.211
Oficial de primera	1.373.521
Oficial de segunda	1.348.994
Oficial de tercera	1.344.989
Especialista	1.344.989
Ayudante	1.227.174
Peón	1.066.933

Estas tablas salariales incluyen salarios, gratificaciones, beneficios, vacaciones, festivos y fiestas pagadas.

23017 RESOLUCION de 13 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «A.D.T. Prosegur, Sistemas de Seguridad, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «A.D.T. Prosegur, Sistemas de Seguridad, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008272), que fue suscrito con fecha 10 de junio de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 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 del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 13 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO NACIONAL PARA LA EMPRESA «A.D.T. PROSEGUR,
SISTEMAS DE SEGURIDAD, SOCIEDAD ANONIMA»
Y SUS TRABAJADORES**

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre la Empresa «A.D.T. Prosegur, Sistemas de Seguridad, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Las normas de este Convenio Colectivo nacional serán de aplicación en todo el territorio español.

Art. 3.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio será de aplicación a la Empresa «A.D.T. Prosegur, Sistemas de Seguridad, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a la comercialización y mantenimiento de aparatos y sistemas de seguridad, así como su instalación, de sistemas físicos, electrónicos, acústicos o instrumentales de vigilancia y protección, centros de recepción de alarmas así como la instalación de las mismas y su comercialización y mantenimiento.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1993, sea cual fuese la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1995.

Las partes firmantes de este Convenio se reunirán en su día para negociar la revisión salarial correspondiente a los años 1994 y 1995.

Art. 5.º *Denuncia.*—Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar la expiración de la vigencia del Convenio o de sus posibles prórrogas

automáticas, debiendo hacerlo con un mínimo de tres meses antes del respectivo vencimiento.

La denuncia se hará mediante comunicación fehaciente a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo.

Art. 6.º Comisión Paritaria.—Se constituye una Comisión cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio:

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

2. Establecer el carácter de vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

3. La composición de la Comisión estará integrada por tres miembros de la Empresa y tres miembros de la representación social, firmantes en este Convenio.

4. La Comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la Empresa, calle Menéndez Pelayo, número 87. 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 con acuse de recibo, en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas, tendrán que asistir a las mismas un número mínimo de dos miembros de la Empresa y cualquier representante social firmante en este Convenio, habiendo sido debidamente convocadas, según especifica el apartado cuarto de este artículo.

- c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
- d) Composición de la Comisión Paritaria:

En representación de los trabajadores: Don José Trujillo Izquierdo, don Alejandro Moreno López y don Juan Carlos Baena Jaime.

En representación de la Empresa: Don Santiago García García, don Francisco Laso Noya y don Manuel Nánuez Pérez.

Art. 7.º Compensación, absorción y garantía «ad personam».—Las condiciones contenidas en este Convenio son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Todas las condiciones económicas pactadas por encima de las establecidas en el presente Convenio serán respetadas.

Art. 8.º Dirección y control de la actividad laboral.—El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la Dirección del empresario o persona en quien éste delegue, dada la facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa en la organización y control de trabajo.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo, y debe de aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Art. 9.º Derechos de los trabajadores.—Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un Sindicato, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad, consideración debida a su dignidad, a la percepción puntual de las remuneración pactada, al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Art. 10. Obligaciones de los trabajadores.—Los trabajadores tienen como deberes básicos: Cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, no concurrir con la actividad de la Empresa, contribuir a la mejora de la pro-

ductividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confien para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Art. 11. Clasificación profesional.—Las categorías consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

La Empresa podrá conceder y revocar libremente poderes al personal que estime oportuno y siempre que no implique apoderamiento general. Aquella circunstancia no variará a la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento de poderes le conceda.

Art. 12. Categorías:

1. Personal directivo y titulado:

Director General.
 Director Comercial.
 Director Administrativo.
 Director Técnico.
 Director de Personal.
 Jefe de Personal.
 Titulado de Grado Superior.
 Titulado de Grado Medio.
 Delegado Provincial.

2. Personal administrativo:

Jefe de Primera.
 Jefe de Segunda.
 Oficial de Primera.
 Oficial de Segunda.
 Vendedor Domiciliario.
 Vendedor.
 Auxiliar.
 Aspirante.
 Telefonista.
 Delineante Proyectista.
 Delineante.

3. Mandos intermedios:

Encargado General.

4. Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica:

Encargado.
 Ayudante Encargado.
 Revisor de Sistemas.
 Oficial de Primera Mecánico-Electrónica.
 Oficial de Segunda Mecánico-Electrónica.
 Oficial de Tercera Mecánico-Electrónica.
 Especialista de Primera.
 Especialista de Segunda.
 Aprendiz.

5. Personal de oficios varios:

Encargado.
 Oficial de Primera.
 Oficial de Segunda.
 Ayudante.
 Peón.
 Aprendiz.

6. Personal subalterno:

Ordenanza.
 Almacenero.
 Botones.
 Limpiador o Limpiadora.

Art. 13. 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 Comercial:** Es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planifica, controla y programa la política comercial de la Empresa.

c) **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.

d) **Director Técnico:** Es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad del departamento técnico de la Empresa, aplicando sus conocimientos a la investigación, análisis y preparación de planes de trabajo, así como asesoramiento y ejecución de actividades propias de sus conocimientos.

e) **Director de Personal:** Es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su más amplio sentido.

f) **Jefe de personal:** El Jefe de Personal será el responsable del reclutamiento, selección y admisión del personal y de la planificación, programación, control y administración del personal de la Empresa.

g) **Titulado de Grado Superior o Titulado de Grado Medio:** Titulados son aquéllos que aplican sus títulos de grados superiores o medios y los conocimientos a ellos debido al proceso técnico de la Empresa.

h) **Delegado Provincial:** Es el trabajador que actúa como máximo representante de la Empresa en la provincia y asume las funciones de dirección, representación y organización en el ámbito de la misma.

Art. 14. *Personal administrativo:*

a) **Jefe de Primera:** Es el que, provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la Empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad. Lo será el Jefe de Compras, así como el Jefe de Ventas, responsables de los aprovisionamientos y compras de material y utillaje el primero, y de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa el segundo, estando ambos bajo el control e instrucción de la Dirección Comercial de la Empresa.

b) **Jefe de Segunda:** Es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.

c) **Oficial de Primera:** Es el empleado, mayor de veinte años, que actúa bajo las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

d) **Oficial de Segunda:** Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de técnica administrativa.

e) **Vendedor domiciliario:** Es el empleado afecto al Departamento Comercial de la Empresa y a su único servicio, que a las órdenes de su superior inmediato, realizará las gestiones que se le ordenen, entre otras, prospección, promoción y venta en domicilios particulares y/o locales comerciales, por los medios que se le encomienden (visitas, teléfono, etc.), con el fin de comercializar exclusivamente los sistemas de protección integral.

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 y sistemas de seguridad, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes como para la atención a los mismos una vez contratados.

g) **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 la oficina.

h) **Aspirante:** Es el empleado de edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años que se inicia en los trabajos de contabilidad y burocráticos para alcanzar la necesaria práctica profesional.

i) **Telefonista:** Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

j) **Delineante proyectista:** Es el empleado que, dentro de las especialidades propias de la sección en que se trabaje, proyecta o detalla los trabajos del técnico superior, a cuyas órdenes actúa. Es el que, sin superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la Empresa.

k) **Delineante:** Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento o interpretación de planos y trabajos análogos.

Art. 15. *Mandos intermedios:*

Encargado General: Es el empleado procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas, públicas 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, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los inspectores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación, promoción o sanción en el ámbito laboral.

Art. 16. *Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica:*

a) **Encargado:** Es el trabajador que, procediendo de los operarios de oficio, dirige y vigila los trabajos que tenga asignados, estando a las órdenes directas del personal directivo, titulado o técnico, ejerciendo funciones de mando sobre el personal a sus órdenes y que se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajadores, responsabilizándose de los mismos.

b) **Ayudante de Encargado:** Es el trabajador que, procediendo de los operarios de oficio y bajo las órdenes directas del Encargado o del personal directivo, titulado o técnico, ejerciendo funciones de mando sobre el personal a sus órdenes y que se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos, responsabilizándose de los mismos.

c) **Revisor de Sistemas:** Es el trabajador que, con conocimientos teóricos y prácticos en materia de sistemas de alarmas y seguridad, tiene como misión principal, entre otras, la de inspeccionar el funcionamiento, conservación, reparación, renovación y asesoramiento sobre dichos sistemas y mecanismos.

d) **Oficial de Primera Mecánico-Electrónica:** Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, ostentando una alta cualificación, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tienen lugar en el Centro de trabajo, en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

e) **Oficial de Segunda Mecánico-Electrónica:** Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes al mismo que tienen lugar en el Centro de trabajo o en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

f) **Oficial de Tercera Mecánico-Electrónica:** Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas laborales inherentes a su nivel que tienen lugar en el Centro de trabajo o en localizaciones y localidades varias, conllevando dicho trabajo la necesidad de desplazamientos y pernoctas.

g) **Especialista de Primera:** Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de una especialidad en una secuencia de trabajo determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas inherentes a dicha especialidad, con o sin especificación de Centro de trabajo determinado.

h) **Especialista de Segunda:** Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de una especialidad en una secuencia de trabajo determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas inherentes a su nivel, con o sin especificación de Centro de trabajo.

i) **Aprendiz:** Es aquél que está ligado a la Empresa con contrato de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga enseñarle, por sí o a través de otro, alguno de los oficios clásicos.

Art. 17. *Personal de oficios varios:*

a) **Encargado:** Es el trabajador que procediendo de los operarios de oficio, dirige y vigila los trabajos que tenga asignados, estando a las órdenes directas del personal directivo, titulado o técnico, ejerciendo funciones de mando sobre el personal a sus órdenes y que se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos, responsabilizándose de los mismos.

b) **Oficial:** Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, realiza con iniciativa y responsabilidad todas o algunas tareas laborales propias del mismo con rendimiento correcto, determinando que en aquel caso lo será de primera y en éste de segunda.

c) **Ayudante:** Es el operario encargado de realizar tareas concretas que no constituyan labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste bajo su responsabilidad.

d) **Peón:** Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

e) **Aprendiz:** Es aquél que está ligado a la Empresa con contrato de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle por sí o a través de otro, alguno de los oficios clásicos.

Art. 18. Personal subalterno:

a) **Ordenanza:** Es el trabajador mayor de veinte años que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.

b) **Almacenero:** Es el trabajador subalterno encargado de facilitar los pedidos del personal al almacén, llevando el control de sus existencias.

c) **Botones:** Es el subalterno menor de veinte años que realiza recados, repartos de correspondencia y documentos y otros trabajos de carácter elemental.

d) **Limpiador o limpiadora:** Es el trabajador mayor de edad que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del Centro y dependencia de la Empresa.

Art. 19. Período de prueba.—El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito hasta que no se haya cumplido el período de prueba que para cada grupo del personal se detalla a continuación:

Personal directivo y titulado: Seis meses.

Personal administrativo: Tres meses.

Mandos intermedios: Tres meses.

Personal de seguridad Mecánico Electrónica: Dos meses.

Personal de oficios varios: Tres meses.

Personal subalterno: Quince días laborales.

Durante este período, tanto la Empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

Una vez concluido el mismo, el trabajador continuará en la Empresa, computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

En cualquier caso, el trabajador durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Art. 20. El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

Personal del grupo directivo y titulados: Dos meses.

Administrativos y mandos intermedios: Un mes.

Personal de seguridad Mecánico Electrónica, oficios varios y personal subalterno: Quince días.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles, incluyendo en ellos la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de pagas extras de dicho período; el preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la Empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por cualquiera de las partes contratantes, en caso de denuncia de los contratos de trabajo celebrados por duración determinada, llevará consigo la indemnización a la otra parte que establezca en cada momento en la legislación vigente.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja; sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la Empresa los útiles, prenda de trabajo, documentos, etc, que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

Art. 21. Reconocimiento médico.—El personal de la Empresa vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación, a examen médico, así como cuantas veces la Empresa lo estime oportuno.

Art. 22. Lugar de trabajo.—La Dirección de la Empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo Centro o trasladándolos a otro distinto, dentro de la misma localidad, destinándolos a efectuar las mismas o distintas funciones, conforme a lo establecido en el artículo 8.º

Igualmente podrá efectuar los cambios de horarios que estime necesarios, con respecto a la jornada pactada en el artículo 27 del presente Convenio Colectivo, con el debido conocimiento de los representantes de los trabajadores. Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distin-

tos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de la Empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Art. 23. 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 reune la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo; después a los solteros y finalmente a 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 asignación al destacamento será entre el trabajador y la Empresa y, en su caso, de no haber acuerdo será oída la representación de los trabajadores.

Art. 24. Desplazamientos.—El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su localidad, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo nacional 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 abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonará a 28 pesetas el kilómetro.

Art. 25. Importe de las dietas.—El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será:

1.000 pesetas cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.

1.844 pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

1.691 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

3.381 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 2.687 pesetas, a partir del octavo día.

Art. 26. Traslados.—Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de residencia y podrán ser determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador o permuta.
2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
3. 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 de traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

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

En los traslados por necesidades del servicio, las Empresas habrán 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 los gastos de viaje de traslado y 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.

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

Art. 27. Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo será de mil ochocientas nueve horas anuales en cómputo mensual, a razón de ciento sesenta y cuatro coma veintisiete horas por mes. No obstante, en ambos casos, la Empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Asimismo, si un trabajador, por necesidades del servicio, no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensar su jornada en los dos meses siguientes.

Igualmente, en aquellos Centros con sistema de trabajo específico en donde no sea posible tal compensación, podrán acordar con los representantes de los trabajadores otros cómputos distintos a los establecidos en este artículo.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós y las seis horas.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en los siguientes: a) por especial urgencia o perentoria necesidad; b) en el trabajo a turnos.

Al iniciar y terminar la jornada, el trabajador deberá encontrarse en el Centro de trabajo o hallarse realizando un servicio previamente asignado o fijo.

Si la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho, al menos, a una hora y media de descanso entre la jornada de mañana y de la tarde.

La Empresa someterá a la aprobación de los representantes de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos.

Art. 28. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 27 de este Convenio Colectivo (salvo que se hubiese pactado el salario por unidad de obra), siendo los importes los indicados en el anexo salarial.

El valor asignado a las denominadas en la tabla «horas festivas» será aplicable a las horas extraordinarias que se realicen en los días de descanso del trabajador.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio deberá proseguir hasta su conclusión.

A los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, y la Orden de 1 de marzo de 1983, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 56, del 7, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

- a) Las necesarias por períodos punta de producción y/o prestación de servicios.
- b) Las originadas por ausencias imprevistas.
- c) Las derivadas de cambios de turno.
- d) las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.
- e) Las derivadas de la propia naturaleza de los servicios que sean prestados por la Empresa, incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

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:

1. Aquellas que se realicen para la prestación de servicios que por urgencia y/o duración limitada, no pueden ser sustituidos por la utilización de las modalidades de contratación legalmente previstas en la actualidad.

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

Habiéndose procedido en este Convenio Colectivo a la definición de horas extraordinarias estructurales, la determinación en 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 donde se hubieren realizado tales horas extraordinarias.

Art. 29. *Festivos.*—Se disfrutarán los correspondientes legalmente al municipio en que radique cada Centro de trabajo. El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido.

Art. 30. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal que lleve un año de servicio en la Empresa y deberán haberse disfrutado el 31 de diciembre de cada año.

2. En cada Centro de trabajo se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de

personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con una antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

3. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, y no las hubiese disfrutado, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado; en caso de haberlas disfrutado, la Empresa le descontará la parte correspondiente que hasta final de año no haya devengado.

La retribución de las vacaciones será una mensualidad del salario total de la tabla y por los mismos conceptos.

Art. 31. *Licencias de los representantes de los trabajadores.*—Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el Delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes. La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen en uno o en varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicado a la Empresa en el primer trimestre del año, o en su caso, durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio.

El Delegado sindical, así reconocido de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del Centro al que pertenezca.

Art. 32. En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las Empresas, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

Art. 33. *Licencias.*—Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indica en días naturales:

- a) Matrimonio del trabajador: Diecisiete días.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- c) Durante un mínimo de dos días por traslado de domicilio.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.
- f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a dos días por desplazamiento.
- g) Por bautizo de un hijo o nieto tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.

Art. 34. *Excedencias.*

a) *Forzosa.*—En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación de su vigencia.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público y, de haber vacante, se producirá el reingreso en el período de un mes.

b) *Voluntaria.*—Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con una antigüedad en la Empresa de un año. La duración podrá ser entre los seis meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación al término de la misma a la Empresa, no podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador.

Al nacimiento de un hijo y por un período no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia.

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

c) Cargos sindicales o políticos.—A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la Empresa se les concederá excedencia voluntaria, sin derecho a percibir retribución alguna, sin que el tiempo de la misma compute a efectos de antigüedad.

Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la Empresa, avisando con un mes de antelación su reincorporación a la misma.

Para acceder a este tipo de excedencia, los cargos sindicales deberán ser de ámbito provincial o superior.

d) Servicio militar.—En la incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo de duración de éste, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto laboral, mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar. Deberá avisar su reincorporación con un mes de antelación, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad, siempre que el trabajador se reincorpore a la Empresa.

Art. 35. *Seguridad e higiene.*—Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ordenanza General de 9 de marzo de 1981, o la que pudiera promulgarse en sustitución de ésta.

A este fin se constituirán Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo en los distintos Centros de trabajo, que tendrán las funciones y atribuciones contenidas en el artículo 8.º de la citada Ordenanza, a fin de discernir cuestiones relativas a la seguridad e higiene que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en los Centros de trabajo.

Estas normas generales desarrollarán específicamente, si fuese necesario, las medidas complejas de seguridad e higiene para cada puesto de trabajo.

Art. 36. *Ropa de trabajo.*—La Empresa facilitará gratuitamente a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio.

Al ingreso en la Empresa se entregarán dos equipos completos, que se renovarán por unidades cada año de permanencia.

Art. 37. *Medios de protección.*—La Empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preventivo adecuados a los trabajos que realicen.

Art. 38. *Jubilación.*—La Empresa abonará a los trabajadores que, al cumplir las edades que se relacionan, acepten la propuesta de la Empresa de jubilarse, las cantidades siguientes:

A los 60 años: 768.625 pesetas.

A los 61 años: 709.500 pesetas.

A los 62 años: 650.357 pesetas.

A los 63 años: 590.357 pesetas.

Condición indispensable para la percepción de estas cantidades es el encontrarse en situación de alta y con una antigüedad mínima de diez años en la Empresa.

Art. 39. *Jubilación anticipada.*—Se pacta expresamente que se accederá a la jubilación especial a los sesenta y cuatro años en los términos del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Art. 40. *Faltas del personal.*—Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

Art. 41. *Faltas leves.*—1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período del mes.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio por breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la Empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que lo motivó.

4. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias o de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión

con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etcétera, de manera ocasional.

8. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios pecuniarios de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Art. 42. *Faltas graves.*—1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los diez minutos a hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en un período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la Empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha o firma como otros, como a este último.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al de la emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

8. El empleo de tiempo, uniforme, materiales, útiles de trabajo o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

9. El hacer desaparecer uniformes y útiles, tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

Art. 43. *Faltas muy graves.*—1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus funciones o fuera de las mismas.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la Empresa como de los clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena, estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8. La embriaguez probada.

9. La violación del secreto de correspondencia, de documentos de la Empresa, así como de los sistemas de seguridad e instalaciones tanto de la Empresa como de los clientes.

10. Los malos tratos de palabra o de obra o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realiza su actividad y a los empleados de éstas si los hubiere.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

14. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados de los clientes.

15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la Empresa dentro de su jornada laboral.

16. El abuso de autoridad.

17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la Empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

18. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

19. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

20. La imprudencia en el desempeño de sus funciones. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

Art. 44. *Sanciones.*—1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

- a) Amonestación pública.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) Despido.

Art. 45. *Prescripción.*—La facultad de la Empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá causar recibo y firmar el enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves, a los veinte días, y en las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 46. *Abuso de autoridad.*—Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de la representación de los trabajadores, a la Dirección de la Empresa, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus Jefes. Recibido el escrito, la Dirección de la Empresa abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de Trabajo.

Art. 47. *Premios.*—Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, la laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, la Empresa otorgará a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen.

Se considerarán motivos dignos de premio:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espíritu de servicio.
- d) Espíritu de fidelidad.
- e) Afán de superación profesional.

Las recompensas que se establecen para premiar los actos podrán consistir en:

- a) Premios en metálico por el importe mínimo de una mensualidad.
- b) Felicitaciones por escrito, que se harán públicas.
- c) Aumento de las vacaciones retribuidas.
- d) Propuesta a los Organismos competentes para la concesión de recompensas.
- e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

Art. 48. *Prestaciones sociales.*—La Empresa afectada por este Convenio Colectivo suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 4.400.000 pesetas por muerte y de 5.637.500 pesetas por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente, sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículos de motor, o como consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir del día de la firma del presente Convenio Colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de sus Empresas una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Art. 49. *Compensaciones en los supuestos de incapacidad laboral transitoria.*

a) Incapacidad laboral transitoria en caso de accidente laboral:

La Empresa complementará la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de la tabla salarial del anexo I, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias.

b) Incapacidad laboral transitoria en caso de enfermedad o accidente no laboral:

b.1) Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el 50 por 100 de la base de cotización.

b.2) Del día 4 al 20, el 80 por 100 de la base de cotización.

b.3) Del día 21 al 40, el 100 por 100 de la base de cotización.

b.4) Del 41 al 60, el 90 por 100 de la base de cotización.

b.5) Del 60 en adelante, si procede, como está legislado.

La Empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización:

Se cobrará el 100 por 100 de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante cuarenta días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

Art. 50. *Obligación de no concurrencia.*—El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras Empresas de la misma actividad que la nuestra, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de tales Empresas, considerándose concurrencia desleal y transgresión de la buena fe contractual, el incumplimiento de este deber.

Art. 51. *Cuota sindical.*—Ambas partes firmantes, de común acuerdo, establecen que la Empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la Empresa escrito, en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe de ser transferida dicha cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa.

Art. 52. *Anticipos.*—El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario.

Art. 53. *Retribuciones.*—La retribución se podrá pactar por unidad de obra o unidad de tiempo.

El salario por unidad de obra podrá pactarse entre la Empresa y los trabajadores.

Las retribuciones por unidad de tiempo del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal a la que se refiere el artículo 27 del presente Convenio.

1. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente, dentro de los cinco días siguientes al mes natural.

Los conceptos variables, horas extras, etc., serán abonados en la nómina del mes siguiente.

2. En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesara a la Empresa.

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio será la siguiente:

- a) Sueldo base.
- b) Complementos:

1. Personales: Antigüedad.

2. De puesto de trabajo: Plus de nocturnidad, plus de actividad.

3. Cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.

4. De vencimiento superior al mes: Gratificación de Navidad, de verano y de beneficios.

5. Indemnizaciones o suplidos: Plus de distancia y transporte, y plus de vestuario.

Salario 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 se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio.

Complemento personal.—Antigüedad: Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán, además de su sueldo, aumentos por años de servicio como premio a su vinculación a la Empresa. Estos aumentos consistirán en trienios, cuyos importes se detallan en el anexo II, computándose en razón del tiempo servido en la Empresa, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que cumple el trienio. Con los topes establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

De puesto de trabajo:

1. **Plus de trabajo nocturno.**—Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada: De acuerdo con el artículo 27 del presente Convenio colectivo, se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna exceden de cuatro, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas.

Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1993, cada hora nocturna trabajada se abonará con los valores que se indican en el anexo III.

2. **Plus de actividad.**—Dicho plus se abonará a los trabajadores de las categorías a las cuales se les hace figurar en el anexo del presente Convenio.

Cantidad o calidad de trabajo.—Respecto a las horas extraordinarias, se estará a lo establecido en el artículo 28 del presente Convenio colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

De vencimiento superior al mes:

Gratificación de verano, Navidad y beneficios: El personal al servicio de la Empresa afectada por el presente Convenio colectivo percibirán tres

gratificaciones extraordinarias, que se abonarán los días 15 de julio, 15 de diciembre y 15 de marzo de cada año. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad de la columna del total correspondiente al anexo salarial, y por los mismos conceptos. Incluyendo el complemento denominado antigüedad.

Las referidas pagas extraordinarias se devengarán anualmente por los siguientes períodos de tiempo:

Julio: Del 1 de julio al 30 de junio.

Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Indemnizaciones o suplidos:

1. **Plus de distancia y transporte:** Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los Centros de trabajo y su regreso.

2. **Plus de vestuario.**—Se establece como compensación de gastos, que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos como indemnización por desgaste de útiles y herramientas. Su cuantía se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

Estos pluses son pactados anualmente y se acuerda que con el fin de homogeneizar el salario anual, su división sea entre 15 pagas.

Art. 54. Contrato de relevo.—Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo en la Ley 32/1984, de 2 de agosto; artículo 12.5 desarrollado por el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, sean de aplicación en el ámbito de este Convenio.

ANEXO I

Tabla salarial año 93

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus actividad — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus vestuario — Pesetas	Total — Pesetas	Horas extraordinarias laborables diurnas y nocturnas — Pesetas	Horas extraordinarias festivas diurnas y nocturnas — Pesetas
Personal directivo y titulado:							
Director general	169.862		18.873		188.735		
Director comercial	152.313		18.873		171.186		
Director administrativo	152.313		18.873		171.186		
Director técnico	152.313		18.873		171.186		
Director de personal	152.313		18.873		171.186		
Jefe de personal	134.759		18.873		153.632		
Titulado grado superior	134.759		18.873		153.632		
Titulado grado medio	117.203		18.873		136.076		
Delegado provincial	117.203		18.873		136.076		
Personal administrativo:							
Jefe de primera	109.463	7.740	18.873		136.076	1.285	1.694
Jefe de segunda	101.359	8.824	18.873		129.056	1.213	1.599
Oficial de primera	86.285	11.024	18.873		116.182	1.063	1.399
Oficial de segunda	81.087	11.540	18.873		111.500	1.023	1.346
Vendedor	89.192	10.457	18.873		118.522	1.100	1.448
Vendedor domiciliario	54.628		18.873		73.501	614	805
Auxiliar	72.978	12.629	18.873		104.480	952	1.252
Aspirante	51.532	13.010	18.873		83.415	726	955
Telefonista	60.810	14.264	18.873		93.947	835	1.102
Delineante proyectista	101.359	8.824	18.873		129.056	1.213	1.599
Delineante de primera	86.285	11.024	18.873		116.182	1.063	1.399
Delineante de segunda	81.087	11.540	18.873		111.500	1.023	1.346
Mandos intermedios:							
Encargado general	99.302	852	18.873	8.270	127.297	1.099	1.443
Personal de seguridad mecánico-electrónica:							
Encargado	114.318		18.873	5.660	138.851	1.248	1.548
Ayudante encargado	61.856		18.873	10.115	90.844	675	889
Revisor de Sistemas	86.420		18.873	6.779	112.072	945	1.245
Oficial de primera	106.476		18.873	5.660	131.009	1.171	1.564
Oficial de segunda	93.945		18.873	6.097	118.915	1.009	1.363

Categorías	Salario base - Pesetas	Plus actividad - Pesetas	Plus transporte - Pesetas	Plus vestuario - Pesetas	Total - Pesetas	Horas extraordinarias laborables diurnas y nocturnas - Pesetas	Horas extraordinarias festivas diurnas y nocturnas - Pesetas
Oficial de tercera	81.467		18.873	7.636	107.976	903	1.184
Especialista de primera	61.856		18.873	10.115	90.844	675	889
Especialista de segunda	57.608		18.873	2.987	79.468	629	827
Aprendiz	52.918		18.873	2.846	74.637	617	804
Personal de oficios varios:							
Encargado	99.302	852	18.873		119.027	1.099	1.443
Oficial primera	92.147	7.684	18.873		118.704	1.023	1.346
Oficial segunda	72.923	9.174	18.873		100.970	909	1.201
Ayudante	60.754	10.808	18.873		90.435	799	1.048
Peón	60.854	3.685	18.873		83.412	717	946
Aprendiz	51.569	4.194	18.873		74.636	629	826
Personal subalterno:							
Ordenanza	66.947	2.873	18.873		88.693	779	1.028
Almacenero	66.947	2.873	18.873		88.693	779	1.028
Botones	51.569	2.450	18.873		72.892	614	805
Limpiador o Limpiadora	60.854	3.685	18.873		83.412	717	946

ANEXO II
Antigüedad año 1993

Categorías	Pesetas
Personal directivo y titulado:	
Director general	9.342
Director comercial	8.377
Director administrativo	8.377
Director técnico	8.377
Director de personal	8.377
Jefe de personal	7.412
Titulado grado superior	7.412
Titulado grado medio	6.446
Delegado provincial	6.446
Personal administrativo:	
Jefe de primera	6.020
Jefe de segunda	5.575
Oficial primera	4.746
Oficial segunda	4.460
Vendedor domiciliario	3.836
Vendedor	4.906
Auxiliar	4.014
Aspirante	2.834
Telefonista	3.345
Delineante proyectista	5.575
Delineante de primera	4.746
Delineante de segunda	4.460
Mando intermedios:	
Encargado general	5.462
Personal de seguridad mecánico-electrónica:	
Encargado	6.287
Ayudante encargado	3.402
Revisor de sistemas	4.753
Oficial primera	5.856
Oficial segunda	5.167
Oficial tercera	4.481
Especialista primera	3.402
Especialista segunda	3.168
Aprendiz	2.910

Categorías	Pesetas
Personal de oficios varios:	
Encargado	5.462
Oficial de primera	5.068
Oficial de segunda	4.011
Ayudante	3.341
Peón	3.347
Aprendiz	2.836
Personal subalterno:	
Ordenanza	3.682
Almacenero	3.682
Botones	3.836
Limpiador o Limpiadora	3.347

ANEXO III

Valor hora nocturna año 1993

Categorías	Pesetas
Personal administrativo:	
Jefe de primera	155
Jefe de segunda	143
Oficial primera	122
Oficial segunda	116
Vendedor domiciliario	73
Vendedor	126
Auxiliar	104
Aspirante	73
Telefonista	86
Delineante proyectista	143
Delineante de primera	122
Delineante de segunda	116
Mando intermedios:	
Encargado general	140
Personal de seguridad mecánico-electrónica:	
Encargado	162
Ayudante encargado	87
Revisor de sistemas	122

Categorías	Pesetas
Oficial primera	151
Oficial segunda	134
Oficial tercera	116
Especialista primera	87
Especialista segunda	82
Aprendiz	76
Personal de oficios varios:	
Encargado	140
Oficial de primera	131
Oficial de segunda	103
Ayudante	86
Peón	86
Aprendiz	73
Personal subalterno:	
Ordenanza	94
Almacenero	94
Botones	73
Limpiador o Limpiadora	86

23018 RESOLUCION de 13 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Beyena, S. C. L.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Beyena, S. C. L.» (código de Convenio número 9008322), que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, 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 acuerda:

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

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

Madrid, 13 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO DE LA EMPRESA «BEYENA, S. C. L.»

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—Las normas recogidas en este Convenio serán de aplicación en los Centros de trabajo de «Beyena, S. C. L.», y sus delegaciones en la C.A.V. y C.F.N. y en los que pudieran crearse en el futuro dentro de ambas Comunidades Autónomas.

Art. 2.º *Ambito personal*.—Comprende a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales recogidas en el artículo 7.º, quedando exceptuados los cargos directivos y las categorías profesionales que no se incluyen en el citado artículo.

Art. 3.º *Vigencia y duración*.—El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, con carácter retroactivo a 1 de enero de 1993.

Se estipula un plazo de duración de tres años: 1993, 1994 y 1995. La homogeneización de los aspectos salariales se realizará durante los años 1993, 1994 y 1995.

Se considerará denunciado por ambas partes el 1 de diciembre de 1995, iniciándose a partir de dicha fecha las negociaciones para su renovación o prórroga.

No obstante la parte dispositiva conservará su vigor hasta tanto se firme otro que lo sustituya.

Art. 4.º *Comisión Paritaria*.—Para la resolución de cuantas dudas surjan entre las partes para la interpretación o aplicación del presente Convenio, se establece la creación de una Comisión paritaria compuesta por un máximo de 10 miembros (5 en representación de la parte social y 5 en representación de la parte económica).

A las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, asesores de ambas partes.

Art. 5.º *Normas complementarias*.—En todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación la legislación laboral vigente. En todo caso, será de aplicación directa o supletoria el Estatuto de los Trabajadores y el Reglamento de Régimen Interior anexo a este Convenio, en tanto en cuanto no se redacte el Reglamento de Régimen Interior definitivo.

Art. 6.º *Jornada anual, turnos de trabajo y horarios*.

1. Jornada anual: La jornada anual será de mil seiscientos cuarenta y una horas de presencia para el personal administrativo y mil setecientos veinticinco horas de presencia para el resto del personal.

2. Turnos de trabajo:

a) Secciones de envasado, servicios industriales y almacén auxiliar y larga vida:

Tres turnos de ocho horas, de lunes a viernes.

Dos turnos de ocho horas, de lunes a viernes.

b) Almacén corta vida:

Dos turnos de ocho horas, de lunes a viernes.

Un turno de nueve horas, los sábados.

c) Guarderío y portería: Si se mantiene el servicio como propio, el trabajo se realizará todos los días del año en tres turnos de ocho horas.

d) Recepción, tratamiento y servicios auxiliares: De lunes a viernes, tres turnos de ocho horas, y un turno de ocho horas, los sábados, domingos y festivos.

e) Departamentos administrativos: Un turno de lunes a viernes de siete horas veinticuatro minutos.

f) Departamento comercial: De lunes a viernes en jornada partida de mañana y tarde, con una duración total de siete horas veinticuatro minutos.

3. Horarios.

a) Las secciones de envasado, guarderío, recepción-tratamiento, servicios industriales, almacén auxiliar y almacén larga vida tendrán rotativamente el siguiente horario:

1. Primer turno: De seis a catorce horas.

Segundo turno: De catorce a veintidós horas.

Tercer turno: De veintidós a seis horas.

2. Primer turno: De seis a catorce horas.

Segundo turno: De catorce a veintidós horas.

Los sábados, domingos y festivos, el horario de los servicios de recepción-tratamiento y servicios industriales será de siete a quince horas.

b) Almacén de corta vida:

Lunes a viernes:

Mañana: De cinco a trece horas.

Tarde: De trece a veintiuna horas.

Sábado:

Mañana: De cinco a catorce horas.

c) Departamento administrativo: Jornada de siete horas veinticuatro minutos con horario bloqueado de ocho a catorce horas, con una hora de flexibilidad y ajuste diario.

d) Departamento comercial:

Mañana: De nueve a catorce horas veinticuatro minutos.

Tarde: De dieciséis a dieciocho horas.

Flexibilidad de una hora diaria y ajuste diario.

4. Readaptación de turnos y horarios de trabajo: Lo especificado en los apartados de turnos y horarios de trabajo podrá ser revisado por la Empresa y el Comité al finalizar la puesta en marcha del nuevo plan, adaptando los mismos a las nuevas necesidades reales de servicio.

5. Descanso en jornada continuada: La Empresa establecerá el sistema organizativo (medios técnicos y humanos) que permita compaginar el derecho al descanso preceptivo de quince minutos (por cuenta de la Empresa) con la no interrupción de los procesos industriales y técnicos.

6. Bolsa de horas sobre jornada pactada: Teniendo en cuenta las jornadas establecidas en el capítulo 3.º de este artículo y una vez confeccionado el calendario anual de trabajo, si de dicho calendario resultase un excedente de horas, estas podrán disfrutarse de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Los primeros dos días, a elección del trabajador, acumulables a los trece días de vacaciones consecutivas que se indican en el artículo 8.º