

ANEXO III

Responsable español	Referencia	Responsable austriaco	Organismo austriaco
<i>Instituto de Astrofísica de Canarias</i>			
Lázaro Hernando, Carlos	HU1996-0026	Kerschabann, Franz	Universitat Wien
<i>Universidad Autónoma de Barcelona</i>			
Ruberte París, Jesús	HU1996-0028	Konig, Horst E.	Universitat Wien
<i>Universidad de Alcalá</i>			
García Echevarría, Santiago	HU1996-0021	Hinterhuber, Hans H.	Universitat Innsbruck
<i>Universidad de Granada</i>			
Martos Perales, Francisco Javier	HU1996-0036	Reinelt, Toni	Universitat Wien
Soler Cruz, Manuel José	HU1996-0035	Hoi, Herbert	Academia de Ciencias de Austria
<i>Universidad de La Laguna</i>			
Jiménez Parrondo, María Soledad	HU1996-0039	Grill, Dieter	Karl-Franzens-Universitat Graz
<i>Universidad de Oviedo</i>			
Sanz Medel, Alfredo	HU1996-0042	Knapp, Gunter	Graz University of Technology
<i>Universidad Politécnica de Madrid</i>			
Calderón Balanzategui, Enrique J.	HU1996-0040	Schimarek, Gerhard	Technische Universitat Wien
<i>Universidad Rovira i Virgili</i>			
Salvado Rovira, Joan	HU1996-0038	Gapes, Richard	Vienna University of Technology

ANEXO IV

Responsable español	Referencia
<i>Universidad Autónoma de Madrid</i>	
Izquierdo Rojo, Marta	HU-1996-0001
<i>Universidad Complutense de Madrid</i>	
Aracil Mira, José	HU-1996-0030

lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo 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, 9 de mayo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**PRIMER CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA EMPRESA
«OMBUDS SERVICIOS, SOCIEDAD LIMITADA»**

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a los centros de trabajo de la empresa «Ombuds Servicios, Sociedad Limitada», tanto los actuales como aquellos otros centros que pudieran crearse en el futuro dentro del territorio nacional, y regula las condiciones de trabajo, sustituyendo pactos, acuerdos o normas, que con anterioridad al presente Convenio Colectivo vinieran rigiendo.

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

Este Convenio Colectivo afectará a los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea el centro de trabajo donde presten sus servicios, quedando exceptuado de su ámbito de aplicación el personal de alta dirección en que se estará a lo dispuesto en las disposiciones específicas aplicables a estos casos.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

11634 RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Ombuds Servicios, Sociedad Limitada».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Ombuds Servicios, Sociedad Limitada» (número de código: 9010982), que fue suscrito con fecha 12 de marzo de 1997 de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con

«Ombuds Servicios, Sociedad Limitada» tiene por objeto la prestación y/o desarrollo de los siguientes servicios y actividades:

Las de información en los accesos, custodia y comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones, y de gestión auxiliar, realizadas en edificios particulares por conserjes y personal análogo.

En general, la comprobación y control de estado de calderas e instalaciones generales en cualesquiera clase de inmuebles, para garantizar su funcionamiento y seguridad física.

El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso de datos y similares.

Las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de control de entradas, documentos o carnets privados, en cualquier clase de edificios o inmuebles.

La prestación de toda clase de servicios de recepción de personas, conserjería, jardinería, transporte de paquetes y mensajes, mantenimiento técnico de instalaciones de viviendas y locales de negocios y su reparación, limpieza, conservación y similares.

Asimismo, las actividades que sean inherentes, derivadas o complementarias de cuanto antecede.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1997, y su duración será de tres años, esto es, hasta el 31 de diciembre de 1999.

Artículo 4. *Prórrogas y denuncias.*

El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales en cuanto no sea denunciado por cualquiera de las partes. La denuncia del presente Convenio podrá ser formulada por cualquiera de las partes firmantes con un mínimo de un mes de antelación respecto a la fecha de finalización de su vigencia, y con comunicación escrita a la otra parte.

Artículo 5. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por mejoras unilateralmente concedidas por la empresa (mediante primas o pluses fijos o variables, premios o conceptos equivalentes), imperativo legal, convenios pacto de cualquier otra clase, contrato individual o cualquier otra causa.

Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica, en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si global y anualmente considerados, superasen el nivel total del Convenio, en caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo hasta donde alcancen, sin necesidad de una nueva redistribución.

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

CAPÍTULO II

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo corresponde de forma exclusiva a la Dirección de la empresa, quien lo llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo, y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Por lo tanto, es potestativo de la empresa el adoptar cuantos sistemas de racionalización de las secciones, variación de los puestos de trabajo, mejora de los métodos, etc. y, en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la empresa, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

Artículo 7. *Movilidad del personal.*

Si para hacer efectiva la plena ocupación y el pleno empleo de todos y cada uno de los trabajadores y por razones de falta de trabajo, urgencias, organización práctica del trabajo o cualquier otra causa, la empresa no

podiera dar ocupación o asignar tareas, realizará los cambios o acomodaciones de puestos de trabajo y asignación de tareas que más convenga en cada momento a las necesidades de la empresa, quedando el trabajador obligado a realizar los trabajos, tareas o actividades que se le asignen, con las limitaciones previstas en la legislación vigente.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 8. *Clasificación según permanencia.*

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

Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel 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 servicio.

Quando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa, siempre que la resolución no sea imputable a la empleadora.

Quando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial 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 en caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, y, en todo caso, oída la representación de los trabajadores.

Será personal eventual aquel 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, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a seis meses dentro de un período de doce meses.

Será personal interino aquel 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, excedencias, cumplimiento de sanciones, etc.

Será personal temporal aquel que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes en cada momento.

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 objeto del 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.

Será personal fijo en plantilla:

El personal contratado por tiempo indefinido, una vez haya superado el período de prueba.

El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicio en la empresa terminados aquéllos.

El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicio de carácter permanente no interino en la empresa.

Artículo 9. *Periodo de prueba.*

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

Personal Directivo y Titulado: Seis meses.

Personal Administrativo: Tres meses.

Personal Mandos Intermedios: Tres meses.

Personal Operativo: Un mes.

Personal de Oficios Varios: Quince días.

Artículo 10. *Clasificación según funciones.*

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la

obligación de tener cubiertas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Artículo 11. *Clasificación general.*

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará por razón de sus funciones en los grupos que a continuación se indican:

Grupos profesionales

- I. Personal Directivo y Titulado.
- II. Personal Administrativo.
- III. Personal Mandos Intermedios.
- IV. Personal Operativo.
- V. Personal Oficinas Varios.

I. Personal Directivo y Titulado:

Director general.
 Director administrativo.
 Director comercial.
 Director de Personal.
 Titulado Grado Superior.
 Titulado Grado Medio.

II. Personal Administrativo:

Jefe 1.º administrativo.
 Jefe 2.º administrativo.
 Oficial 1.º administrativo.
 Oficial 2.º administrativo.
 Auxiliar administrativo.
 Vendedor.
 Telefonista.

III. Personal Mandos Intermedios:

Jefe Departamento o Sección.
 Encargado.
 Supervisor.

IV. Personal Operativo:

Celador.
 Auxiliar de Servicios.
 Auxiliar de Limpieza.
 Azafata.
 Operador.
 Conductor.

V. Personal Oficinas Varios:

Ayudante.
 Peón.

Artículo 12. *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 amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando la administración de la empresa.
- c) Director comercial.—Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones comerciales en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando la acción comercial de la empresa.
- d) 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.
- e) Titulado de Grado Superior o Titulado de Grado Medio.—Son aquellos que aplican sus títulos a la actividad general de la empresa o concreta de un departamento o sección.

Artículo 13. *Personal Administrativo.*

- a) Jefe 1.º administrativo.—Es el empleado que, provisto de poderes o no, lleva la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas, imprimiéndole unidad y dirigiendo y distribuyendo el trabajo.

b) Jefe 2.º administrativo.—Es el empleado que, provisto o no de poderes limitados, a las órdenes del Jefe 1.º, 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 de distribuir los trabajos entre el personal que de él depende.

c) Oficial 1.º administrativo.—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 2.º administrativo.—Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringidas realiza tareas administrativas de carácter secundario.

e) Auxiliar administrativo.—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 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) Telefonista.—Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

Artículo 14. *Personal Mandos Intermedios.*

a) Jefe Departamento o Sección.—Es quien, con o sin título, bajo la dependencia directa de la dirección de que dependa, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos o secciones.

b) Encargado.—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, 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.

c) 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 inmediata 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 15. *Personal Operativo.*

a) Celador.—Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, que realiza, 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 cualquier clase de inmuebles, tendentes a la comprobación del estado, control de funcionamiento y mantenimiento de instalaciones generales y calderas (fontanería, electricidad, albanilería, cerrajería, carpintería, pintura, desinfección, etc.), limpieza de vehículos, cuidado de animales domésticos y otros servicios auxiliares similares y todas aquellas actividades que, directa o indirectamente se relacionan con dichas funciones.

b) Auxiliar de Servicios.—Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, que realiza, 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 cualquier clase de inmuebles, tendentes a la recepción e información en los accesos, la comprobación de visitantes y orientación de los mismos, el control de entradas, documentos o carnés privados, el control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de procesos de datos y similares, y otros servicios auxiliares similares y todas aquellas actividades que, directa o indirectamente, se relacionan con dichas funciones.

c) Auxiliar de limpieza.—Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, que se ocupa de las labores de limpieza en edificios y locales.

d) Azafata.—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, atiende las solicitudes de información o de entrevistas, concierta las mismas las prepara en sus aspectos formales y, en general, está encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la empresa.

c) Operador.—Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, que está al servicio y cuidado de una centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

f) Conductor.—Es aquel trabajador que, estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, desempeña funciones de mensajería y transportes de materiales o personas.

Artículo 16. *Personal de Oficios Varios.*

a) Ayudante.—Es aquel trabajador, mayor 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) Peón.—Es aquel trabajador, 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.

CAPÍTULO IV

Artículo 17. *Lugar de trabajo.*

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los 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 entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas e industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos. 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, utilizando, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores que residan más cerca de aquél.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas.

Artículo 18. *Desplazamientos.*

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 17, donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador.

Artículo 19. *Importe de las dietas.*

El importe de las dietas será el siguiente:

- 829 pesetas cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
- 1.270 pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
- 2.864 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 2.429 pesetas a partir del octavo día.

CAPÍTULO V

Artículo 20. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo, durante la vigencia del presente Convenio, será de 1.809 horas anuales de trabajo efectivos en cómputo mensual, a razón de 164 horas y 27 minutos por mes, de lunes a domingo, pudiendo ser continuada o partida. No obstante, la empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores podrá establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, y en atención a las necesidades del servicio se podrán establecer diferentes horarios entre las cero horas y las veinticuatro horas del día, de lunes a domingo.

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

Artículo 21. *Descanso anual compensatorio.*

Teniendo en cuenta la peculiaridad de la actividad y el cómputo de jornada establecido en el artículo anterior, los trabajadores adscritos a los servicios tendrán derecho a sesenta y seis días de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el periodo vacacional.

Cuando por necesidades del servicio la empresa no pudiera dar el descanso compensatorio aludido, se abonará dicho día con los valores de hora ordinaria de trabajo, con arreglo a la siguiente fórmula de cálculo: una hora ordinaria de trabajo es igual al salario anual de la categoría dividido entre la jornada anual de trabajo.

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

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, de 7 de marzo de 1983, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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 de los trabajadores del centro de trabajo donde se hubieren realizado tales horas extraordinarias.

Artículo 23. *Vacaciones.*

Los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, que tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año al servicio de la misma.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de trabajo prestado.

Artículo 24. *Permisos y 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 indican en días naturales:

- Matrimonio del trabajador: Diecisiete días.
- Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro como máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuges, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- Durante dos días para traslado de domicilio.
- 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.
- 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.
- Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno y otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.
- Por bautizo de un hijo o nieto tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.

CAPÍTULO VI

Artículo 25. *Faltas del personal.*

Se entienden por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores que suponga un incumplimiento de sus deberes laborales.

Artículo 26. *Graduación de las faltas.*

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en graduarlas en leves, graves o muy graves.

Artículo 27. *Son faltas leves.*

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio 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 la motivó.
4. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias 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 superiores, todo ello en materia leve.
6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, superiores, personal y público, así como la discusión con los superiores 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 peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 28. *Son 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 o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultados de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.
4. La desobediencia grave a los superiores en materias de trabajo y la réplica descortés a compañeros, superiores o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella 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 como otro, como a este último.
6. La voluntaria disminución en 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 a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
9. El hacer desaparecer uniformes y sellos tanto de la empresa como de los clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
10. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que por su gravedad

o trascendencia merezcan especial correctivo. Y si tuviera especial relevancia tendrán la consideración de muy grave.

Artículo 29. *Son faltas muy graves.*

1. La reincidencia en comisión de faltas graves en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese 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. 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 tareas 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 clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
6. El realizar trabajos por cuenta propia o por 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 superiores, compañeros de trabajo o terceros.
8. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo, vistiendo el uniforme de la empresa.
9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
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 realizara 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 del rendimiento.
14. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.
15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la 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 laboral.
19. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma que para la donación se emplee.
20. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.
21. Acoso sexual: La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador o trabajadora de la empresa.

Artículo 30. *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.

CAPÍTULO VI

Artículo 31. *Derechos sindicales.*

Los Delegados de Personal o en su caso Comité de Empresa son los órganos representativos del conjunto de los trabajadores de la empresa ante la Dirección de la misma.

La empresa se compromete al reconocimiento pleno de la representación sindical de sus trabajadores dentro de la misma, aplicando a sus componentes las normas vigentes en relación con este aspecto.

Artículo 32. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene.

Asimismo, el trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene.

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

Artículo 33. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará gratuitamente a los 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.

Artículo 34. *Prestaciones sociales.*

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por los siguientes capitales:

- 4.400.000 pesetas por muerte.
- 5.637.500 pesetas por invalidez permanente total.

Ambas derivadas de accidente, sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año, entrando en vigor el día de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 35. *Incapacidad laboral transitoria.*

En los supuestos de incapacidad laboral transitoria se compensará de la siguiente manera:

- a) Incapacidad laboral transitoria en caso de accidente laboral: La empresa complementará, cuando proceda, 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:

Del día 21 al 40, se complementará hasta el 100 por 100 de la base de cotización.

Del 41 al 60, hasta el 90 por 100 de la base de cotización.

Del 61 en adelante, si procede, como está legislado.

En lo no establecido en el párrafo anterior se procederá según la legislación vigente.

- c) La empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización, percibiendo el 100 por 100 de la base de cotización desde la fecha de la hospitalización y durante un máximo de cuarenta días, aunque parte de esos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones

Artículo 36. *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) Horas extraordinarias.
- d) Complementos de vencimiento superior al mes:

Gratificación de julio.

Gratificación de Navidad.

- e) Indemnizaciones o suplidos: Plus Transporte y Plus Vestuario.

Artículo 37. *Salario base.*

Se entenderá por salario 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 se detalla en el anexo I.

Artículo 38. *Complemento personal: Antigüedad.*

Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán en concepto de antigüedad de un complemento periódico por el tiempo de servicio prestado en la empresa desde la fecha de ingreso en la misma, consistente en cuatrienios del 5 por 100 calculado sobre el salario base vigente en cada momento, comenzando a devengarse desde el primer día del mes en que se cumpla el cuatrienio.

Artículo 39. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se abonarán al personal afectado por este Convenio en la cuantía detallada en el anexo I.

Artículo 40. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

El personal al servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y diciembre, siendo el importe de cada una de ellas de una mensualidad de salario base más antigüedad, que serán abonadas los días 15 de los meses de julio y diciembre.

El devengo de las referidas pagas extraordinarias será semestral.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso de un semestre o cesara en el mismo se le abonarán las gratificaciones extraordinarias señaladas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado en dicho semestre.

Artículo 41. *Indemnizaciones o suplidos.*

a) Plus transporte: Se establece como compensación de gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y viceversa. Dicho plus lo percibirán todas las categorías profesionales y se abonará en doce mensualidades. Su cuantía se establece en la columna correspondiente del anexo I.

b) Plus vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán 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. Se abonará en doce mensualidades y su cuantía se establece en la columna correspondiente del anexo I.

Artículo 42. *Revisión salarial para 1998.*

El incremento salarial para el año 1998 se calculará aplicando a las tablas salariales del año 1997 el índice de precios al consumo correspondiente a este último año, con efectos desde el 1 de enero de 1998.

Artículo 43. *Revisión salarial para 1999.*

El incremento salarial para el año 1999 se calculará aplicando a las tablas salariales del año 1998 el índice de precios al consumo correspondiente a este último año, con efectos desde el 1 de enero de 1999.

CAPÍTULO IX

Artículo 44. *Comisión Paritaria y permanente.*

En el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la firma de este Convenio se constituirá la Comisión Paritaria que entenderá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

La Comisión estará formada por un miembro representante de los trabajadores, designado por la Comisión negociadora de entre sus miembros, e igual número de representantes de la empresa, nombrados por la Dirección de la misma.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, para tratar asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de los ocho días siguientes a su convocatoria escrita y con expresión de los puntos a tratar.

Ambas partes acuerdan proponer a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional.

Disposición final.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se aplicará lo establecido en las disposiciones en vigor y de general aplicación.

ANEXO I

Tablas salariales y de horas extras

Año 1997

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus transp. — Pesetas	Plus vestuar. — Pesetas	Total mensual — Pesetas	Hora extraordinaria — Pesetas
Personal Directivo y Técnico					
Director general	162.743	8.701	—	171.444	—
Director administrativo	154.587	8.701	—	163.288	—
Director comercial	154.587	8.701	—	163.288	—
Director de Personal	154.587	8.701	—	163.288	—
Titulado superior	146.858	8.701	—	155.559	—
Titulado medio	139.515	8.701	—	148.216	—
Personal Administrativo					
Jefe 1.º administrativo	140.257	8.701	—	148.958	1.628
Jefe 2.º administrativo	125.343	8.701	—	134.044	1.456
Oficial 1.º administrativo	102.779	8.701	—	111.480	1.607
Oficial 2.º administrativo	94.240	8.701	—	102.941	1.094
Auxiliar administrativo	73.719	8.701	—	82.420	857
Vendedor	102.779	8.701	—	111.480	—
Telefonista	73.719	8.701	—	82.420	857
Mandos intermedios					
Jefe de Departamento o Sección ..	146.858	8.701	—	155.559	—
Encargado	139.515	8.701	—	148.216	1.610
Supervisor	102.779	8.701	—	111.480	1.194
Personal Operativo					
Celador	67.080	8.701	4.033	79.814	719
Auxiliar de Servicios	67.080	8.701	4.033	79.814	719
Auxiliar de Limpieza	67.080	8.701	4.033	79.814	719
Azafata	67.080	8.701	4.033	79.814	719
Operador	67.080	8.701	4.033	79.814	719
Conductor	67.080	8.701	4.033	79.814	719
Personal Oficinas Varios					
Ayudante	71.113	8.701	—	79.814	719
Peón	68.933	8.701	—	77.634	719

11635 RESOLUCIÓN de 12 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo General para Peluquerías, Institutos de Belleza, Gimnasios y Similares.

Visto el texto del Convenio Colectivo General para Peluquerías, Institutos de Belleza, Gimnasios y Similares (número de código 9.910.955), que fue suscrito con fecha 20 de marzo de 1997, de una parte, por la Federación Española de Peluqueros y Peluquerías de Señoras y la Asociación Nacional de Empresas de Peluquerías de Caballeros, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales FES-UGT y AA.DD.-CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 12 de mayo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO GENERAL DE TRABAJO PARA PELUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELLEZA, GIMNASIOS Y SIMILARES

CAPÍTULO I

Normas de configuración del Convenio

Artículo 1.

El presente Convenio general es firmado:

De una parte: La Federación Española de Peluqueros y Peluquerías de Señoras y la Asociación Nacional de Empresas de Peluquerías de Caballeros.

Y de otra parte: Las centrales sindicales de FES-UGT y AA.DD.-CC.OO.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación suficiente para concertar el presente Convenio.

Artículo 2. *Estructura de la negociación colectiva.*

La estructura de la negociación colectiva en el sector de peluquerías, institutos de belleza, gimnasios y similares se define de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de Convenios:

1. Convenio General del Sector: Sustituye, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Interconfederal en materia de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo firmado por CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO. el 7 de octubre de 1994, a la Ordenanza de Trabajo de las empresas dedicadas a la peluquería, institutos de belleza, gimnasios y similares, aprobada por Orden del 28 de febrero de 1974. Su contenido se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito del sector y con la vigencia que el propio Convenio establezca.

2. Las disposiciones del presente Convenio poseerán eficacia directa en todas aquellas materias, salvo las relativas a los incrementos salariales pactados, jornada anual, horario de trabajo, vacaciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial. Estas últimas materias, en caso de no quedar reguladas específicamente en los Convenios Colectivos de ámbito inferior, se regirán por lo dispuesto en el presente Convenio general.

Se entiende que las referencias contenidas en este texto relativas al término «Convenios Colectivos de ámbito inferior», se refieren tanto a los ámbitos funcional como territorial, y todo ello interpretado de acuerdo con lo establecido en los artículos 5 y 6 del presente Convenio general.

Artículo 3. *Concurrencia de Convenios.*

Los supuestos de concurrencia de Convenios de distintos ámbitos se resolverán aplicando los principios siguientes: