se abonarán a razón de 25 pesetas el kilómetro, cuando el trayecto se realice en vehículo propio, o se abonará el precio del billete de tren o autobús, previa su presentación.

Cuando a los miembros de la Comisión Negociadora, por la duración de las reuniones y porque la hora de llegada a su lugar de origen, desde la finalización de la reunión, sobrepase las quince horas treinta minutos y les fuera necesario quedarse a comer al mediodía, la empresa abonará una dieta de 1.000 pesetas por persona y día, contra la presentación de la correspondiente factura del bar-restaurante.

Artículo 44. *Formación continua.*

Con el fin de facilitar la formación a todos los trabajadores, la empresa realizará cursos de formación continuada para la adquisición y reciclaje del personal.

Si algún trabajador, como resultado de esta formación, demostrara disposición y aptitudes para los puestos excluidos de la rotación en el artículo 7, horarios y turnos de trabajo, entrará a formar parte del colectivo de dichos puestos.

Los cursos y/o prácticas comenzarán no más tarde de los treinta días siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo, y se realizarán dentro de la jornada de trabajo, dentro de lo posible. El período de formación será de dos semanas como máximo por trabajador, emitiendo el Jefe de Almacén, con el visto bueno del formador, un informe a la Comisión Paritaria del Convenio para su supervisión.

Artículo 45. *Permisos no retribuidos.*

Los permisos no retribuidos que soliciten los trabajadores y conceda la empresa, hasta un día de duración como máximo, podrán tener carácter de tiempo de trabajo a recuperar, si así lo solicitara el trabajador beneficiado del permiso. Las recuperaciones se realizarán de lunes a viernes, según las necesidades de la empresa.

Artículo 46. *Permisos retribuidos.*

Se concederá un día de permiso retribuido en caso de matrimonio de hijos, padres, hermanos o nietos del trabajador, en la fecha de la celebración. En caso de que la celebración se realizara fuera de la Comunidad Autónoma donde esté ubicado el centro de trabajo, el permiso será de dos días.

Disposición final.

El Comité de Empresa creará una Comisión, compuesta de tres miembros, de seguimiento para organización y desarrollo de la empresa, que recibirá y solicitará información, propia de sus competencias, de la Dirección de la empresa.

ANEXO

Categoría	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
Sueldo base para 1997		
Jefe Almacén	110.978	1.886.626
Jefe de Sección Administrativa	109.293	1.857.981
Jefe de Sección Servicios	108.187	1.839.179
Jefe de Sección Mercantil	107.076	1.820.292
Dependiente Mayor	106.098	1.803.666
Corredor de Plaza	103.693	1.762.781
Dependiente	102.369	1.740.273
Oficial administrativo	102.369	1.740.273
Profesional de primera	99.164	1.685.788
Auxiliar administrativo	99.164	1.685.788
Profesional de segunda	98.911	1.681.487
Ayudante de Dependiente	98.911	1.681.487
Sueldo base para 1998		
Jefe Almacén	113.198	1.924.366
Jefe de Sección Administrativa	111.479	1.895.143
Jefe de Sección Servicios	110.351	1.875.967
Jefe de Sección Mercantil	109.218	1.856.706
Dependiente Mayor	108.220	1.839.740
Corredor de Plaza	105.767	1.798.039
Dependiente	104.416	1.775.072
Oficial administrativo	104.416	1.775.072
Profesional de primera	101.147	1.719.499
Auxiliar administrativo	101.147	1.719.499
Profesional de segunda	100.889	1.715.113
Ayudante de Dependiente	100.889	1.715.113
Sueldo base para 1999		
Jefe Almacén	115.462	1.962.854
Jefe de Sección Administrativa	113.709	1.933.053
Jefe de Sección Servicios	112.558	1.913.486
Jefe de Sección Mercantil	111.402	1.893.834
Dependiente Mayor	110.384	1.876.528
Corredor de Plaza	107.882	1.833.994
Dependiente	106.504	1.810.568
Oficial administrativo	106.504	1.810.568
Profesional de primera	103.170	1.753.890
Auxiliar administrativo	103.170	1.753.890
Profesional de segunda	102.907	1.749.419
Ayudante de Dependiente	102.907	1.749.419

18246 *RESOLUCIÓN de 6 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Intercop Servicios Generales, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Intercop Servicios Generales, Sociedad Anónima» (número de código 9011792), que fue suscrito con fecha 29 de abril de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, 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 resuelve:

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, 6 de julio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS «INTERCOP SERVICIOS GENERALES, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa «Intercop Servicios Generales, Sociedad Anónima» y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo Nacional serán de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Intercop Servicios Generales, Sociedad Anónima» y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1998, sea cual fuese la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2002, quedando prorrogado íntegramente de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado en los términos que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 5. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo con una antelación de tres meses antes a la fecha de su vencimiento.

Artículo 6. *Revisión salarial anual.*

Se efectuará sobre todos los conceptos y tablas económicas del presente Convenio Colectivo y consistirá en un aumento salarial igual a la subida prevista por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado del IPC para el año correspondiente.

Artículo 7. *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 un miembro de la empresa y un miembro de la representación social firmante de este Convenio.
4. La Comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la empresa, calle Capitán Haya, número 23, 28020 Madrid. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada 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 un miembro de la empresa y cualquier representación social firmante en este Convenio, habiendo sido debidamente convocadas, según especifica el apartado 4 de este artículo.

C) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
D) Composición de la Comisión Paritaria: En representación de los trabajadores, don Javier Ruiz Moreno. En representación de la empresa, don Ignacio Martín Tanarro.

Artículo 8. *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, y por todos los conceptos y pluses que se vinieran percibiendo.

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

Todas las condiciones económicas pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente Convenio serán respetadas. A estos efectos se implantará la estructura salarial del presente Convenio Colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal «ad personam», tanto en las percepciones salariales como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos.

Artículo 9. *Dirección y control de la actividad laboral.*

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio, es facultad de la Dirección de la Empresa.
2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior la Dirección de la empresa —a título enunciativo que no limitativo— tendrá las siguientes facultades:

a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
b) Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros necesarios en cada momento, propias de su categoría y funciones.
c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: Relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
d) Determinar los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

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.

Artículo 10. *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 la remuneración pactada y al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Artículo 11. *Obligaciones de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen como deberes básicos el 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 y contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confíen 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.

El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo Nacional mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de su empresa y aquéllas en las que presten sus servicios.

Artículo 12. *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.

Las empresas podrán 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 se le conceda.

Artículo 13. *Categorías.*

Personal estructural interno:

1. Personal directivo y titulado:

Director general.
Director administrativo.
Director de Personal.
Jefe de Departamento.

Titulado de grado superior.
Titulado de grado medio.

2. Personal administrativo:

Jefe de primera Administrativo.
Jefe de segunda Administrativo.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Vendedor.
Auxiliar.
Aspirante.
Telefonista.

3. Mandos intermedios:

Jefe general de Servicios.
Jefe de Servicios.
Jefe de Tráfico.
Inspector.

4. Oficios varios servicios externos:

Oficial de primera de Mantenimiento.
Oficial de segunda de Mantenimiento.
Oficial de tercera de Mantenimiento.
Jardinero.
Limpiador.
Encargado de Almacén.
Auxiliar de Mercancías.
Auxiliar de Control y Controlador.
Mensajero.
Andarín.
Conductor-Repartidor.
Telefonista-Recepcionista.
Azafata.
Ordenanza.
Conserje.
Celador.
Operador.
Supervisor.
Cobrador.
Chófer.
Asistente social de primera.
Asistente social de segunda.
Lector de Contadores.
Ayudante.
Peón.

Artículo 14. *Personal directivo y titulado de estructura.*

A) Director general.—Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

B) Director administrativo.—Es quien con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas, en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la administración de la empresa.

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

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

E) Titulado de grado superior o Titulado de grado medio.—Titulados son aquéllos que aplican sus títulos de grados superiores o en grado medio y los conocimientos a ellos debido al proceso técnico de la empresa.

Artículo 15. *Personal administrativo de estructura.*

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 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.—Es el empleado afectado 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 distintos servicios, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes como para la atención a los mismos una vez contratados.

F) 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.

G) 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.

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

Artículo 16. *Mandos intermedios de estructura.*

A) Jefe general de Servicios.—Es el empleado que, 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 supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación, promoción o sanción en el ámbito laboral.

B) Jefe de Servicios.—Es el empleado que, a las órdenes directas del Jefe general de Servicios, planifica, distribuye y controla al personal operativo, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma.

C) Jefe de Tráfico—Es el empleado que, a las órdenes directas del Jefe de Servicios, tiene a su cargo la prestación de los servicios de conducción y traslado de bienes, estando bajo sus órdenes la totalidad del personal operativo, siendo responsable de la distribución, control del personal citado y de los vehículos, así como de los trayectos, rutas, consumos, mantenimiento y conservación del parque móvil.

D) Inspector.—Es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al Encargado o Jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

Artículo 17. *Oficios varios servicios externos.*

A) Oficial de primera de Mantenimiento.—Es el empleado, mayor de veintitrés años, que actúa bajo las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere preparación y condiciones adecuadas para el oficio designado.

B) Oficial de segunda de Mantenimiento.—Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realiza tareas determinadas que requieren conocimientos generales del oficio designado.

C) Oficial de tercera de Mantenimiento.—Es el empleado 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.

D) Jardinero.—Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, que se dedica al mantenimiento, conservación y creación de parques y jardines.

E) Limpiador.—Es aquella persona, mayor de dieciocho años, que se dedica a la limpieza y conservación de edificios y calles, así como de sus instalaciones, oficinas, despachos y viviendas.

F) Encargado de Almacén.—Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, que gestiona el almacén tanto en sus entradas como en sus salidas,

así como las solicitudes de pedidos, llevando la labor administrativa y de control del mismo.

G) Auxiliar de Mercancías.—Es el trabajador, mayor de dieciocho años, que realiza la labor de depósito, etiquetado e inventarios de todo tipo de mercaderías, así como su reparto por los medios que se le ordene por la empresa. Además podrá realizar las labores designadas para la categoría a continuación enumerada de Auxiliar de Control o Controlador.

H) Auxiliar de Control o Controlador.—Es el empleado, mayor de dieciocho años, que deberá desempeñar las funciones que a continuación se relacionan:

Información en los accesos, custodia y comprobación del estado y funcionamiento de las instalaciones y gestión auxiliar.

Comprobación y control del estado de las calderas e instalaciones generales en cualesquiera clase de inmuebles para garantizar su funcionamiento y seguridad física.

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, grandes almacenes, almacenes y similares.

Recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de control de entradas, documentos o carnés privados, en cualquier clase de edificios e inmuebles.

I) Mensajero.—Es aquel operario, mayor de dieciocho años, que presta sus servicios de mensajería con vehículo propio o de la empresa, distribuyendo paquetería y cartas, así como cualquier otro servicio de esta índole.

J) Andarín.—Su función se reduce a realizar misiones de pequeño transporte dentro de un limitado radio de acción, siguiendo las instrucciones emanadas, en cada caso, del encargado de organizar el servicio.

Para efectuar su trabajo el Andarín utilizará los medios de transporte públicos urbanos y/o interurbanos o bien, cuando las distancias a recorrer lo permitan, realizará el servicio andando.

1. El trabajador deberá cumplimentar personal y escrupulosamente las hojas de liquidación y demás documentos que las empresas implanten para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación de éstos.

2. El trabajador está obligado a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro. El trabajador responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dicho equipo de trabajo y/o uniforme.

3. El trabajador deberá dar cuenta a la Central inmediata y telefónicamente, de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier perturbación sufrida por el medio de transporte empleado.

4. Es facultad de la empresa la determinación de la forma en que deben ser prestados los servicios.

K) Conductor-Repartidor.—Son aquellos trabajadores que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, que podrá ser de su propiedad o facilitado por la empresa, deberá desempeñar los servicios:

1. Recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y paquetería.

2. El trabajador realizará los servicios que se le asignen por el Jefe de Tráfico o mandos correspondientes, así como aquellos otros que deba atender de los clientes, siempre que se ajusten a las instrucciones generales de trabajo.

3. Los servicios a efectuar son, por la propia índole de la actividad, cambiantes e imprevisibles. La asignación durante un tiempo de determinados servicios o clientes fijos no genera derecho alguno a seguirlos realizando.

4. El trabajador efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que se le encomienden, debiendo reparar a su cargo —dentro de su jornada— los errores de entrega que le sean imputables.

Forma de la prestación:

1. El trabajador deberá cumplimentar personal y escrupulosamente las hojas de liquidación y demás documentos que las empresas implanten para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación de éstos.

2. El trabajador está obligado a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro. El trabajador responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dichos equipos de trabajo y/o uniforme.

3. El trabajador deberá dar cuenta a la Central inmediata y telefónicamente, de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier avería sufrida por el vehículo empleado.

4. Es facultad de la empresa la determinación de la forma en que deben ser prestados los servicios.

L) Telefonista-Recepcionista.—Tendrá la función de estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica y/o encargada de recibir visitas, etcétera, y atenderlas y orientarlas.

M) Azafata.—Es la persona, mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, averiguar sus deseos, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar atendiendo las solicitudes de información. Prestará sus servicios tanto fuera como dentro de la empresa, en exposiciones, congresos, etc., hablando normalmente dos idiomas incluido el de origen.

N) Ordenanza.—Es el trabajador, mayor de dieciocho 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.

Ñ) Conserje.—Es el operario, mayor de dieciocho años, encargado de realizar las tareas de información y control al público, así como el realizar pequeñas tareas administrativas, pudiendo además desempeñar las funciones previstas en el apartado H).

O) Celador.—Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, que desempeña sus funciones de control de entrada y de información en hospitales, así como el realizar pequeñas tareas administrativas, pudiendo desempeñar las funciones previstas en el apartado H).

P) Operador.—Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, que realiza funciones de operador en una centralita de teléfonos, realizando pequeñas labores administrativas cuando se le encomiende.

Q) Supervisor.—Es aquel operario encargado de supervisar los sistemas de control y accesos a edificios, así como de su mantenimiento.

R) Cobrador.—Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, que realiza funciones de cobranza de cualquier índole, sean recibos de luz, agua, bancarios, etc.

S) Chófer.—Es aquel operario, mayor de dieciocho años, que con el carné de conducir suficiente, realiza labores de conducción de vehículos, sea en transportes públicos o privados.

T) Asistente social de primera.—Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años que con la titulación adecuada se encargará de coordinar, tanto con organismos públicos como privados, la labor de asistencia social a disminuidos físicos y psíquicos, así como el cuidado de personas de la tercera edad y el gestionar un grupo de asistentes.

U) Asistente social de segunda.—Es el trabajador, mayor de dieciocho años, que con la titulación necesaria se dedicará a la asistencia y cuidado de personas disminuidas físicas y psíquicas, así como el cuidado de personas de la tercera edad.

V) Lector-Contador.—Es la persona encargada de leer los contadores de agua, luz, gas, etc., y distribuir las facturas entre los usuarios.

X) Ayudante.—Es aquel trabajador, menor de dieciocho años, encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un Oficial colabora en funciones propias de éste, bajo su responsabilidad.

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

Artículo 18. *Clasificación según la duración del contrato.*

En función de su duración, 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 a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio concreto, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1.A del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando se finalice la obra o el servicio.

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

Cuando el contrato de arrendamiento de servicio 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 lo de menos antigüedad, y 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 haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a seis meses, en un plazo no superior a doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas; en caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo.

El anterior plazo de duración de los contratos también será aplicable a los contratos que se encontraran en vigor a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

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

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

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

Contratos indefinidos: A los efectos previstos en la Ley 63/1997, ambas partes acuerdan que los contratos de duración determinada suscritos a partir del 17 de mayo de 1997 pueden ser transformados en indefinidos en los términos establecidos en la citada disposición.

Será fijo en plantilla:

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

b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

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

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

e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.

Artículo 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 operativo: Tres meses.
Oficios varios externos: Tres meses.

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.

Artículo 20.

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente y, en particular, por la terminación del contrato de obra o servicio previsto en el artículo 18 de este Convenio.

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.
Operativos y oficios varios externos: Quince días.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar, sin 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 parte de la empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto.

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, prendas 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.

Artículo 21. *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 9.

Igualmente podrá efectuar los cambios de horarios que estime necesarios, con respecto a la jornada pactada en el artículo 26 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 distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte colectivo. 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.

Artículo 22. *Destacamentos.*

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose en primer lugar a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reuniere la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo, después 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.

Artículo 23. *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 un vehículo particular del trabajador, se abonará 24 pesetas el kilómetro.

Artículo 24. *Importe de las dietas.*

El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será:

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

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

3.650 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

5.000 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

Artículo 25. *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 del 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.

Artículo 26. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de mil ochocientas nueve horas en cómputo mensual, a razón de 164,27 por mes. No obstante, en ambos casos, las empresas, 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 doce meses siguientes al que se produjo el defecto de jornada.

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 horas y las seis horas.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas, salvo en los casos 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 la Central 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 la mañana y de la tarde.

Las empresas someterán 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.

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador.

Igualmente, aquellas empresas/clientes con sistemas de trabajo específico e irregular, tales como entidades de crédito en donde no sea posible tal compensación, se podrá acordar que la jornada será computada anualmente por mil ochocientas nueve horas.

Dadas las especiales características de la actividad que regula este Convenio, la modificación de horario no supondrá una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, no requiriéndose otro requisito que el de preavisar al trabajador afectado con quince días de antelación, cualquiera que sea el tiempo en que hubiere permanecido en su anterior horario.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 26 de este Convenio Colectivo (salvo que se hubiese pactado el salario por unidad de obra), siendo el importe el indicado en el anexo salarial y el valor asignado a cualquiera que se realice dentro de las veinticuatro horas del día.

El valor asignado en el anexo I a las horas extraordinarias son unificadas tanto para las horas extras laborales como para las festivas, en ambos casos, diurnas o nocturnas

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio de control o de conducción, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias.

Artículo 28. *Festivos.*

Se disfrutarán los correspondientes legalmente al municipio en que radique cada centro de prestación de servicios. El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido, y se disfrutará en el día de la semana que por cuadrante o necesidades de la prestación de servicios corresponda. Este descanso podrá acumularse por dos semanas.

Artículo 29. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1.ª Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de las empresas que lleve un año al servicio de las mismas. El período de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la antigüedad en la empresa de un año.

2.ª Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones que comprenderá los doce meses del año. 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.ª Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

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

Artículo 30. *Licencias de 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 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 LOLS, dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca.

Artículo 31.

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.

Artículo 32. *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 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, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

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 tres días por desplazamiento.

g) Por bautizo de un hijo o nieto tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.

Artículo 33. *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 del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores).

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

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 mismo trabajador.

Al nacimiento o adopción de un hijo y por un período no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia, conforme a lo preceptuado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por Ley 3/1989.

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.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias etc. previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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 o servicio social sustitutorio, 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.

E) Especial.—Cuando a un Conductor/Repartidor le fuese suspendido el permiso de conducción (como consecuencia de hecho acaecido durante la prestación de su servicio) que no sea por conducta tipificada como falta laboral, tal hecho producirá el siguiente efecto:

Se le ofrecerá un puesto de trabajo de otra categoría en el supuesto de que existiera vacante, con el salario correspondiente a esa categoría, durante el tiempo que durase dicha suspensión.

En el supuesto de que la suspensión se derivase por conducta tipificada como falta laboral, tal hecho producirá los siguientes efectos:

El contrato quedará en suspenso desde el momento de la suspensión del permiso hasta un máximo de noventa días, cesando la obligación de abonar salario y de cotización a la Seguridad Social.

Llegando el día noventa sin que el trabajador hubiese recuperado su permiso, el contrato se extinguirá definitivamente, por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral.

Igualmente se considerará excedencia con pérdida de retribución las ausencias debidas a detenciones por las autoridades pertinentes hasta que se obtenga sentencia final, en cuyo caso el trabajador estará obligado al reingreso en la empresa. En caso de condena con pérdida de libertad, se considerará ausencia al trabajo.

Artículo 34. *Seguridad e higiene.*

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Artículo 35. *Ropa de trabajo.*

Las empresas facilitarán 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, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen tanto con éste como con la suya propia. A tal efecto se abonará un plus de mantenimiento de vestuario.

Al ingreso en la empresa se entregarán dos equipos completos.

A partir del segundo año la empresa facilitará, cada dos años, al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: Tres camisas de verano, tres camisas de invierno, una corbata, dos chaquetillas, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.

Igualmente se facilitará, cada año, un par de zapatos.

Asimismo, se facilitará, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de agua adecuadas.

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa se verá obligado a entregar las prendas en vigor.

Artículo 36. *Medios de protección.*

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 37. *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:

Año 1998:

A los sesenta años: 600.000 pesetas.
A los sesenta y un años: 550.000 pesetas.
A los sesenta y dos años: 500.000 pesetas.

No obstante lo anterior, y en desarrollo del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, ambas partes acuerdan la jubilación forzosa de los trabajadores afectados por el presente Convenio a los sesenta y cuatro años o más de edad, extinguiéndose el contrato de trabajo, a tenor de lo previsto en el artículo 49.6 del Estatuto de los Trabajadores. La finalidad principal de este acuerdo es el establecimiento de una póliza de empleo en este sector, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Haber cumplido sesenta y cuatro o más años de edad.
2. Reunir el trabajador jubilado requisitos, salvo edad, que para tener derecho a la pensión de jubilación se establecen en las disposiciones reguladoras del régimen general de la Seguridad Social.

3. Sustituir la empresa al trabajador que se jubila por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo.

Igualmente, ambas partes, de mutuo acuerdo, pactan como causa de extinción de contrato, cuando el trabajador cumpla sesenta y tres años de edad, siempre y cuando pueda tener acceso a la prestación de jubilación, aunque quede afectado por el coeficiente corrector legalmente establecido por las normas de la Seguridad Social, que actualmente es de 0,84.

En este caso, el trabajador recibirá de la empresa una indemnización de 400.000 pesetas que se le abonarán conjuntamente con la liquidación de haberes en el momento de la baja.

Artículo 38. *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, Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, los representantes de los trabajadores estimen oportuno, cuando circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen, de acuerdo con el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En razón a los servicios a prestar, cuando se precien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad, la empresa, por propia iniciativa, a instancias del interesado o de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la empresa se verá obligada a abonar al trabajador el 100 por 100 del salario, siempre que medie situación de incapacidad transitoria.

Se entregará a todos los trabajadores una copia del reconocimiento médico a que se hace referencia en el párrafo anterior.

Artículo 39. *Faltas de 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.

En la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 40. *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 de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la 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 y equipos 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 41. *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 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 de muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro, como a ese 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 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 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 tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

Artículo 42. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en comisión de falta grave 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. La falsedad, deslealtad, 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 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 dentro de su jornada laboral.

9. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o 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, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.

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 en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los 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 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 o negligencia inexcusable 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, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.
21. Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

Artículo 43. *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.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 44. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo la amonestación verbal, del que deberá acusar 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.

Artículo 45. *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 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.

Artículo 46. *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 2.500.000 pesetas por muerte y de 3.500.000 pesetas por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales o no de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

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

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

Artículo 47. *Obligación de no concurrencia y de permanencia.*

El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas, 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.

En el caso de que le trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta un período mínimo de permanencia no inferior a dos años; en caso de que se abandone la empresa antes de ese plazo, ésta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, que se descontará directamente de la liquidación de haberes, si con ello se cubriese la citada indemnización.

Artículo 48. *De los vehículos y medios de locomoción.*

La empresa facilitará a los Conductores, Repartidores, Andarines y Lectores/Contadores, los medios de locomoción y transporte adecuados para el desarrollo de sus funciones, siendo a cargo de ésta los gastos de mantenimiento.

El empresario abonará mensualmente al Andarín los gastos de transporte efectuados como consecuencia de la realización de su trabajo, previa presentación de los oportunos justificantes.

El Andarín utilizará los medios de transportes y sistemas de tarifas de los mismos indicados por la empresa.

En caso de que de común acuerdo el trabajador preste sus servicios con su propio vehículo/motocicleta, éste queda obligado:

a) A disponer siempre de un vehículo en perfectas condiciones de uso tanto materiales como administrativas.
b) A sustituirlo por otro de características similares en caso de robo, pérdida, avería o inutilización temporal o definitiva, teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo.
c) A cumplir lo establecido en el Código de Circulación y demás normas que regulen el tráfico.
d) A conocer los callejeros urbanos y demás circunstancias de ordenación del tráfico.
e) A circular llevando puesto el casco, sea cual fuere la duración y recorrido urbano o interurbano del servicio.
f) A disponer en el vehículo de los siguientes elementos de protección y recambio: Cables del embrague, frenos de acelerador, bujías, bombillas y herramientas necesarias para las reparaciones, así como «spray» hidrófugo.
g) A poseer los conocimientos necesarios para las reparaciones ordinarias del vehículo.
h) A comunicar a su empresa, por escrito, los cambios de vehículo que utilice. El nuevo deberá ser de características similares al descrito en el contrato de trabajo.

La carencia de vehículo por parte del Mensajero, sin que éste haya procedido a su sustitución, supone la imposibilidad de realizar la prestación objeto del contrato, por lo que tal circunstancia producirá los siguientes efectos:

a) El trabajador deberá comunicar inmediatamente a la empresa el hecho de la carencia de vehículo y el plazo previsiblemente razonable de duración de tal situación.
b) La empresa podrá ofrecer al trabajador un puesto de trabajo alternativo por el período de carencia de vehículo hasta un máximo de treinta días naturales.
c) El trabajador podrá optar entre aceptarlo o no. Si no lo acepta, su contrato quedará en suspenso desde el primer día de carencia hasta un máximo de noventa días.
d) Si lo acepta, pasará a desempeñar el nuevo puesto de trabajo, percibiendo la remuneración correspondiente al mismo.

Artículo 49. *Cuota sindical.*

Ambas partes firmantes, de común acuerdo, establecen que las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio podrán 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 ser transferida dicha cantidad. Las empresas efectuarán 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.

Artículo 50. *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, no atendiéndose como tal a estos efectos las pagas extras de diciembre y julio.

Artículo 51. *Retribuciones.*

La retribución se podrá pactar por unidad de obra o unidad de tiempo.

El salario por unidad de obra podrá ser impuesto por la empresa sin que suponga merma de los derechos de 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, nocturnidad, 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 interesa 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 responsable de equipo.
3. Cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.
4. De vencimiento superior al mes: Gratificación de Navidad y gratificación de verano.
5. Indemnizaciones o suplidos: Plus de transporte y mantenimiento 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 quinquenios de 5,5 por 100 del sueldo base, que se percibirán computándose en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumpla el quinquenio.

Se establece una acumulación máxima por este concepto de dos quinquenios.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el sueldo base percibido por el trabajador en el momento del vencimiento del quinquenio.

Complemento de puesto de trabajo:

a) Plus de responsable de equipo: Se abonará al trabajador que además de realizar las tareas propias de su categoría desarrolla una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior. El personal que ejerza estas funciones percibirá un plus por tal concepto del 10 por 100 del salario base de su categoría. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

b) Plus de trabajo nocturno: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente; el personal operativo percibirá por este plus 109 pesetas por hora trabajada, con un máximo de ocho horas.

Complemento de calidad o cantidad de trabajo: Horas extraordinarias.—Respecto a las horas extraordinarias, se estará a lo establecido en el artículo 27 del presente Convenio.

Complementos de vencimientos superiores al mes: Gratificación de verano y Navidad.—El personal al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad del salario base correspondiente a cada categoría.

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.

Indemnizaciones o suplidos:

Plus de 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.

Plus de limpieza y mantenimiento vestuario.—Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes 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.

Artículo 52. *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.

Artículo 53. *Formación.*

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 14 de enero de 1997, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta o Paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

El personal operativo de esta empresa vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamientos y demás actividades formativas de carácter profesional que estipule la legislación vigente o lo aconsejen las circunstancias del mercado, y ello dentro de la jornada laboral.

Cuando se efectúe actividad formativa obligatoria, fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ella serán abonadas al trabajador en la cuantía establecida en el referido II Acuerdo de Formación Continua.

La empresa que, en virtud del referido Acuerdo Nacional, se someta al procedimiento establecido, deberá informar a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias de mercado.

Artículo 54. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general; expresamente, se pacta la no aplicabilidad de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971, para aquellas categorías con las que esté relacionado.

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1998 DE LA EMPRESA «INTERCOP SERVICIOS GENERALES, SOCIEDAD ANÓNIMA»

	Salario base — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus limpieza, mantenimiento vestuario — Pesetas	Total — Pesetas	Horas extras laborables y festivas, diurnas y nocturnas — Pesetas
Personal directivo y técnico					
Director general	160.118	12.000		172.118	
Director administrativo	160.118	12.000		172.118	
Director de Personal	160.118	12.000		172.118	
Jefe de Departamento	149.079	12.000		161.079	
Titulado de grado superior	126.490	12.000		138.490	
Titulado de grado medio	118.882	12.000		130.882	
Personal administrativo					
Jefe de primera administrativo	130.649	12.000		142.649	1.227
Jefe de segunda administrativo	121.765	12.000		133.765	1.141
Oficial de primera	105.434	12.000		117.434	983
Oficial de segunda	98.233	12.000		110.233	914
Vendedor	105.359	12.000		117.359	982
Auxiliar administrativo	91.215	12.000		103.215	845
Aspirante administrativo	68.040	12.000		80.040	672
Telefonista	79.979	12.000		91.979	737
Mandos intermedios					
Jefe general de Servicios	103.516	12.000		115.516	965
Jefe de Servicios	96.615	12.000		108.615	897
Jefe de Tráfico	96.615	12.000		108.615	897
Inspector	88.344	12.000		100.344	818
Oficios varios servicios externos					
Oficial de primera	80.884	12.000	3.000	95.884	765
Oficial de segunda	75.616	12.000	3.000	90.616	714
Oficial de tercera	70.348	12.000	3.000	85.348	663
Jardinero	75.616	12.000	3.000	90.616	714
Limpiador/a	70.348	12.000	3.000	85.348	663
Encargado de Almacén	84.045	12.000	3.000	99.045	795
Auxiliar de Mercancías	70.348	12.000	3.000	85.348	663
Auxiliar de Control o Controlador	70.348	12.000	3.000	85.348	663
Mensajero	70.348	12.000	3.000	85.348	663
Andarín	70.348	12.000	3.000	85.348	663
Conductor/Repartidor	70.348	12.000	3.000	85.348	663
Telefonista/Recepcionista	70.348	12.000	3.000	85.348	663
Azafata/Auxiliar	70.348	12.000	3.000	85.348	663
Ordenanza	70.348	12.000	3.000	85.348	663
Conserje	70.348	12.000	3.000	85.348	663
Celador	70.348	12.000	3.000	85.348	663
Operador	70.348	12.000	3.000	85.348	663
Supervisor	84.045	12.000	3.000	99.045	795
Cobrador	70.348	12.000	3.000	85.348	663
Chófer	73.509	12.000	3.000	88.509	693
Asistente social de primera	73.509	12.000	3.000	88.509	693
Asistente social de segunda	70.348	12.000	3.000	85.348	663
Lector de Contadores	70.348	12.000	3.000	85.348	663
Ayudante	70.348	12.000	3.000	85.348	663
Peón	70.348	12.000	3.000	85.348	663

18247 *RESOLUCIÓN de 6 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XVI Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas, Sociedad Anónima» (SEIRT, S. A.).*

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas, Sociedad Anónima» (SEIRT, S. A.) (código de Convenio 9004802), que fue suscrito, con fecha 29 de abril de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, 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 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 resuelve:

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, 6 de julio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.