

el 5 de julio de 1991 entre las representaciones de «Telefónica de España, Sociedad Anónima», y Comité Intercentros.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, advirtiéndoles que contra la misma cabe recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá anunciarse ante esta Sala, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de personarse ante la Sala del Tribunal Supremo, el recurrente si no goza del beneficio de justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 50.000 pesetas previsto en el artículo 226 de la Ley de Procedimiento Laboral, en la cuenta número 011.2410 del Banco Bilbao Vizcaya, oficina de la calle Génova, 17, de Madrid, a disposición de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

Llévese testimonio de esta sentencia al rollo de Sala, e incorpórese la misma al libro de sentencias.

27653 RESOLUCIÓN de 11 de noviembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas (código de Convenio número 9911925), que fue suscrito con fecha 29 de septiembre de 1998, de una parte, por la Asociación Española de Industriales y Técnicos de Piscinas e Instalaciones Deportivas, en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación Estatal de Actividades Diversas de Comisiones Obreras, 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 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, 11 de noviembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO ESTATAL DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE INSTALACIONES ACUÁTICAS (1998, 1999 Y 2000)

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todo territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo afecta y obliga a todas las empresas cuya actividad principal consista en el mantenimiento y la conservación de instalaciones acuáticas, con excepción de Parque Acuáticos, Polideportivos y Piscinas Municipales, por encargo de terceros, así como a todo el personal que preste servicio en ellas.

Se entiende que la empresa que se dedica al mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas es aquella que desarrolla las siguientes actividades, mantenimiento de instalaciones acuáticas de carácter de ocio, en lo concerniente a los sistemas de depuración, saneamiento del agua, revisiones del vaso, aperturas de piscinas y prestación de servicios auxiliares a los usuarios.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio la totalidad del personal que trabaja por cuenta de la empresa afectada por este Convenio.

CAPÍTULO II

Artículo 4. *Vigencia, duración y prórroga.*

El presente Convenio estará vigente entre el 1 de enero de 1998 y el 31 de diciembre del 2000. Llegado su vencimiento, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, si no es denunciado con un mes de antelación como mínimo por cualquiera de las partes, dando comunicación a la vez a la otra parte.

Los conceptos económicos tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de 1998, abonándose dentro del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», o para aquellas empresas que tuvieran conocimiento fehaciente del texto y tablas dentro de los sesenta días siguientes a su notificación.

Artículo 5. *Prelación de normas.*

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal, comprendidos dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal que se expresan en los artículos 1, 2 y 3 del mismo.

En lo no previsto expresamente en el texto del presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio Colectivo, se establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas, que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutadas.

Artículo 7. *Vigencia a la totalidad.*

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente Convenio surtirá efecto a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevara a efecto dentro de los tres meses siguientes a la notificación de la norma afectada.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Composición: La Comisión Mixta estará formada por tantos miembros como acuerden las partes firmantes, todos ellos elegidos entre las personas firmantes del Convenio.

Asesores: Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sea de su competencias. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Funciones específicas:

- 1.º Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.º Arbitraje de los problemas o conflictos que les sean sometidos por las partes.
- 3.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 4.º Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- 5.º Entender, entre otras, cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación CC.OO. y ATEP.

En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de treinta días, y en el segundo, en el máximo de diez días. Ambos en relación con la fecha de notificación certificada.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Las partes nombrarán uno o dos Secretarios/as, quienes tendrán como cometido, entre otros, la recepción de la correspondencia dirigida a la Comisión Mixta, dándole el trámite necesario.

Domicilio: Se fijan como domicilios, a efectos de notificaciones:

CC.OO.: Calle Lope de Vega, 38, tercera planta, 28014 Madrid.

A.T.E.P.: Calle Cristóbal Bordiú, 35, cuarta planta, oficina 407. 28003 Madrid.

Plaza España, sin número, 08004 Barcelona.

CAPÍTULO III

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio, es facultad de la empresa.

Sin merma de las competencias atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores, a los delegados de empresa, comités de empresa y secciones sindicales.

Artículo 10. *Jornada de trabajo.*

La jornada máxima anual será de mil setecientos ochenta y seis horas de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto el comienzo como el final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

Los trabajadores disfrutarán dentro de su jornada, de un descanso de quince minutos por jornada completa trabajada, que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

La jornada de trabajo efectivo podrá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las formulas de reparto horario existentes en cada empresa o centro de trabajo y dentro de los límites establecido en la Ley de no superar las nueve horas diarias ordinarias de trabajo efectivo.

Se considerará como días no laborables el 24 de diciembre y el 31 de diciembre.

Artículo 11. *Horario.*

El horario del personal será fijado por la dirección de la empresa en atención a las necesidades del servicio.

Las horas de presencia, entradas y salidas, ausencias autorizadas y otras incidencias, serán objeto de control.

Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

Las horas de trabajo que rebasen la jornada pactada tendrán la consideración de extraordinarias.

Para la realización de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en la normativa legal que pueda ser aplicable durante la vigencia de este Convenio.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Se acuerda entre las partes el abono de las horas extraordinarias al precio de 1.200 pesetas cada una de ellas, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto en cada una de las empresas incluidas en el presente, se entenderá que las horas extraordinarias deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

Para los trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirán en la misma proporción que existe entre tales jornadas.

Artículo 13. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de treinta días naturales retribuidos que por la naturaleza de la actividad de la empresa, se disfrutarán preferentemente entre el día 1 de octubre y el 1 de mayo, no siendo sustituibles por compensación económica.

El salario a percibir durante el período de vacaciones comprenderá las retribuciones correspondientes a salario base, más antigüedad y complementos personales.

Artículo 14. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, que no excederá de quince días hábiles.

Durante el período de prueba del trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 15. *Preaviso de cese.*

Ceses: El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, quince días antes de la fecha del cese.

El incumplimiento por parte del trabajador, de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso de preaviso.

CAPÍTULO IV

Artículo 16. *Retribuciones.*

El salario mensual para 1998, figura en la tabla salarial anexa. Número 1.

Si el IPC en 1998, fuera superior al 2,1 por 100, se revisarán las tablas salariales, con la diferencia, una vez constatado tal índice, procediéndose en ese caso a elaborar nuevas tablas salariales.

El salario mensual para 1999 se incrementarán las tablas de 1998 en el 2,5 por 100.

Si el IPC en 1999, fuera superior al 2 por 100, se revisarán las tablas salariales, con la diferencia, una vez constatado tal índice, procediéndose en ese caso a elaborar nuevas tablas salariales.

El Salario mensual para el 2000 se incrementarán las tablas salariales de 1999 en el IPC resultante de 1999, más el 0,5 por 100.

Si el IPC, del 2000 fuera superior a la de 1999, se revisarán las tablas salariales, con la diferencia.

Se entenderá por IPC, el índice de precio de consumo, publicado por el Gobierno a fin de año.

Artículo 17. *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.

Las retribuciones de los trabajadores que estén contratados o puedan contratarse a tiempo parcial será la parte proporcional del salario de este Convenio por jornada efectivamente trabajada.

Artículo 18. *Antigüedad.*

La antigüedad en la empresa se computará desde su ingreso en la misma, contabilizándose el tiempo de aprendizaje. Consistirá en trienios, que se abonarán desde el día siguiente al cumplimiento de cada uno de ellos.

Se establecen aumentos periódicos por este concepto, consistentes en el 3 por 100 del salario base de este Convenio por cada trienio vencido.

Artículo 19. *Plus de transporte.*

Se establece un plus extrasalarial de ayuda al transporte de 12.000 pesetas, para 1998; 12.500 pesetas, para 1999, y 13.000 pesetas, para el 2000, para todos los meses, excepto en vacaciones.

Este plus comprende y compensa de manera especial a los siguientes conceptos:

A) Plus de transporte, regulado en la Orden del 24 de septiembre de 1958 y disposiciones complementarias o concordantes.

B) Plus de distancia, regulado por las Órdenes de 1 de febrero y 4 de junio de 1958.

Artículo 20. *Pagas extraordinarias.*

La totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán anualmente una gratificación extraordinaria en los meses de junio y diciembre, pagaderas antes de los días 15 de su mes respectivo.

Cada una de las pagas extraordinarias, consistirá en una mensualidad del salario base, más la antigüedad de cada trabajador.

Artículo 21. *Dietas y desplazamientos.*

El trabajador que por motivos del servicio, tenga que desplazarse fuera del municipio donde radica su puesto de trabajo, estando ausente de dicho centro, no permitiendo el retorno para comer, tendrá derecho a percibir una medida dieta de 1.100 pesetas.

Los trabajadores que utilizan su vehículo para realizar trabajos de la empresa, percibirán de ésta la cantidad de 25 pesetas kilómetro recorrido, previa justificación de los efectivamente realizados.

Artículo 22. *Nocturnidad.*

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno, equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría sobre el tiempo trabajado efectivamente.

CAPÍTULO V

Artículo 23. *Clasificación profesional.*

Los grupos profesionales y las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial por niveles del presente Convenio, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, serán las siguientes.

Titulados:

A) Titulados Superiores. Son los que se hallan en posesión del correspondiente título oficial de grado superior, estando unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilite y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente, por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorario de su profesión.

B) Diplomados Universitarios: Son los que se hallan en posesión del correspondiente título oficial, estando unido a la empresa por una relación laboral concertada en virtud del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilite y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente, por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorario de su profesión.

Personal Administrativo:

A) Jefe Administrativo: Es quien asume, bajo la dependencia directa de la dirección, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad al personal administrativo.

B) Oficial Administrativo: Son aquellos que tienen gran dominio del oficio en el área funcional de la empresa, realizando las tareas encomendadas con iniciativa y asumiendo de plena responsabilidad. Realizará, entre otras, las siguientes tareas: Cajero de cobros y pagos sin firma ni función, plantea, suscribe y extiende las facturas con complejidad en su planteamiento y cálculo, planteamiento y realización de estadísticas, redacción de asientos contables, redacción de correspondencia con iniciativa propia que no excedan en importancia a los de mero trámite y los de tipo administrativo que en importancia resulten análogos.

C) Auxiliar Administrativo: Son aquellos trabajadores que realizan trabajos elementales de oficina, administración y archivo, mecanografía y taquigrafía, atención al teléfono, etc., todo ello con pulcritud y esmero.

Personal de Oficios Manuales:

A) Encargados: Son los que con conocimiento de todas las actividades que constituyen la actividad de la empresa, están al frente de la producción con la responsabilidad de orientar, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo personal, tienen control y responsabilidad sobre herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimiento del personal que de ellos dependa.

B) Conductor: Entre los que se distinguen:

a) Conductor especialista: Es la persona que, hallándose en posesión de carnet para los vehículos del tipo D, conduce, de manera habitual y permanente, los mismos, estando en posesión de los conocimientos de mecánica suficientes para permitir la reparación de pequeñas averías y cuidado del perfecto mantenimiento y limpieza del vehículo.

b) Conductor: Es la persona que de manera habitual y permanente, conduce vehículos de la empresa, ayudando a su carga y descarga, supervisando el buen acondicionamiento de la misma y responsabilizándose durante el trayecto de las perfectas condiciones de las mercancías.

Los conductores en los períodos en que no haya trabajo de su especialidad, deberán colaborar en los diferentes trabajos de la empresa, sin que ello implique disminución de salario y de más derechos de su categoría profesional.

C) Maquinistas: Es el trabajador que en posesión del título que le acredite como tal, se encarga de la vigilancia, mantenimiento e instalación de la maquinaria de filtrado, así como la realización de los controles necesarios y que se requieran en cuanto a pureza y salubridad del agua, tendrán que ejercer a través de empresas de servicio.

D) Instalador de Montajes Eléctricos: Es el trabajador que en posesión del carnet de instalador eléctrico autorizado que con conocimiento completos en materia de electricidad, es capaz de efectuar el montaje y desmontaje de instalaciones eléctricas complejas, de alumbrado y fuerza, con incorporación a las mismas de motores eléctricos o cualquier otro elemento soportado por energía eléctrica.

E) Instalador de Montajes de Circuitos de Depuración y Fontanería: Es el trabajador que en posesión del carnet de instalador que con conocimientos complejos de circuitos cerrados de depuración, instalación de todo tipo de filtros de presión, e instalación de aparatos y acometidas de fontanería.

Oficiales de segunda:

1. Ayudante de Maquinista: Es el personal que se encarga, bajo la supervisión del maquinista, de las labores complementarias y auxiliares relacionadas con el mantenimiento y uso de la maquinaria, así como de instalaciones menores, tales como pequeñas reparaciones eléctricas, montaje y desmontaje de motores y su limpieza, cuidado y almacenamiento.

2. Almacenero: Es el que se encarga de la organización y control del material que se encuentre depositado en los almacenes de la empresa, realizará las propuestas de pedido a la dirección de la empresa y las estadísticas sobre fluctuaciones de material. Además, se encargará de la organización del almacén, de las expediciones y recepción de materiales.

3. Socorrista: Es la persona que se halla en posesión del título correspondiente que le acredite como tal, y expedido por la Federación Española de Natación o los organismos competentes de la Cruz Roja. Realiza las labores propias de su categoría profesional, prestando su colaboración si así resultase necesario a los servicios médicos, el socorrista deberá:

No abandonar el puesto de vigilancia bajo ningún pretexto, excepto en caso de atender a un accidentado o siendo relevado por otro técnico en salvamento, pero siempre comunicándolo al encargado nombrado por la empresa.

Cumplirá con los horarios establecidos de apertura y cierre de las instalaciones.

Paso del limpiafondos y limpieza de pediluvios, cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación.

Limpieza de superficie con material adecuado cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación.

No podrá realizar durante las horas de baño otra labor que no sea la de sus funciones de técnico en salvamento.

Vigilar, controlar y atender a todo bañista que requiera sus servicios.

No abandonar el puesto de vigilancia en caso de inclemencias meteorológicas, sin permiso expreso de persona con autoridad suficiente.

Tener en conocimiento y acatar las prohibiciones y exigencias que marca la ley sobre el reglamento de piscinas.

Llevar en todo momento de su trabajo un distintivo que lo acredite como tal.

Y de acuerdo con las instalaciones donde presten sus servicios, se clasificarán en:

Nivel A) Realiza las labores propias de su categoría profesional, en instalaciones de hasta 1.000 metros cuadrados. De lámina del agua, con un aforo máximo de 500 bañistas.

Nivel B) Realiza las labores propias de su categoría profesional, en instalaciones de hasta 500 metros cuadrados. De lámina del agua, con un aforo máximo de 250 bañistas.

Nivel C) Realiza las labores propias de su categoría profesional, en instalaciones de hasta 300 metros cuadrados. De lámina del agua, con un aforo máximo de 150 bañistas.

4. Portero: Comprobará y cumplirá las normas que se establezcan para el acceso a la instalación.

5. Limpiador de Piscinas: Es el profesional que se dedica a la limpieza del vaso de la piscina, teniendo conocimientos bastantes para la perfecta utilización de productos químicos.

6. Limpiador/a: Realizarán las labores de limpieza y aseo de los centros de trabajo de la empresa.

7. Botones: Es el subalterno menor de dieciocho años que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

Artículo 24. *Movilidad funcional.*

A) Trabajos de categoría superior: El trabajador podrá realizar trabajos de categoría superior a lo que tenga asignada, percibiendo la remuneración de ésta durante el tiempo en el que desarrolle las funciones de categoría superior.

Esta situación podrá prolongarse por un máximo de seis meses consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su categoría o ser ascendido a la superior.

B) Trabajos de categoría inferior: Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO VI

Artículo 25. *Permisos.*

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos:

- a) Por matrimonio: Quince días naturales.
- b) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, hermano de uno o de otro cónyuge, abuelos y nietos: Cinco días naturales si es fuera de la localidad donde reside el trabajador y a más de 100 kilómetros de ella, y de cuatro días naturales si es dentro de la misma. Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad, los plazos serán de uno y dos días, respectivamente, fuera de la provincia.
- c) Por nacimiento de un hijo: Tres días naturales de los que al menos dos serán hábiles, ampliándose a dos si es fuera de la provincia.
- d) Durante un día por traslado de domicilio.
- e) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- f) Para la realización de funciones sindicales legalmente establecidas.
- g) Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones, la mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

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

i) Un día natural, por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos de uno u otro cónyuge con el límite anual máximo de dos bodas por año natural o proporcionalmente inferior al tiempo de duración del contrato de trabajo.

j) Dos días por asuntos propios sin retribución alguna, son requisitos indispensables para su disfrute que no coincidan con puentes ni ausencias de compañeros y que no coincidan con ausencias de más del 10 por 100 del personal de la sección a la cual pertenece, este permiso deberá solicitarse y notificarlo a la empresa con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación a su disfrute.

Artículo 26. *Excedencia.*

A) Excedencias especiales:

1. En caso de enfermedad grave, debidamente acreditada de padres, padres políticos, cónyuge, hermanos e hijos, concederá una excedencia voluntaria de un plazo mínimo de dos meses y máximo de seis meses, siempre y cuando el solicitante llevase una antigüedad mínima de un año en la empresa. No se podrá solicitar otra excedencia por este motivo en el plazo de uno a contar desde la reincorporación a su trabajo. La solicitud deberá presentarse por escrito a la empresa, con una antelación de veinte días naturales, quien la concederá del mismo modo, en el plazo de cinco días hábiles.

Asimismo, se podrá solicitar este tipo de excedencia por motivos personales, quedando siempre a criterio de la empresa el concederla o no.

Acabada ésta, el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo, avisando con quince días de antelación a la fecha en que la misma finalice.

2. Excedencias voluntarias: Los trabajadores con contrato de trabajo de carácter fijo o indefinido y que lleven como mínimo un año de servicios prestados, tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria por tiempo no inferior a dos años ni superior a cinco, si los servicios prestados fueran de tres años completos, el tiempo de excedencia podrá ser de hasta diez años.

Para proceder a su concesión, deberá solicitarse treinta días antes de la fecha de inicio. Sólo en casos excepcionales de reconocida e inaplazable necesidad, debidamente acreditada, podrá solicitarse en un plazo inferior.

En ningún caso, el trabajador podrá acogerse a otra excedencia hasta no haber cubierto el período de cuatro años de servicios efectivos prestados, contados a partir de la fecha de reingreso.

El trabajador deberá solicitar el reingreso dentro de un plazo mínimo de sesenta días anteriores al término del plazo solicitado, quedando obligada la empresa a comunicar al trabajador la existencia o inexistencia de vacante en el plazo de treinta días.

De no producirse solicitud expresa del trabajador en el tiempo mínimo establecido, se extinguirá la relación laboral.

El trabajador que solicite su reingreso, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, salvo en caso de concurrir con un excedente forzoso. Si la vacante fuera inferior a la categoría a la que antes ostentaba podrá optar a ella o esperar a que se produzca la que a su categoría corresponde.

El reingreso se producirá por orden de antigüedad en la solicitud, en el supuesto de coincidencia se le otorgará al trabajador con mayor número de años de trabajos efectivos.

3. Excedencia forzosa: Se concederá a los trabajadores designados o elegidos para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

A estos efectos se entiende por cargo público la designación o elección para Diputado o Senador de las Cortes Generales, Asambleas Autónomas, Alcalde o Concejal de Ayuntamiento, o de Director general en las Administraciones Autonómicas, o de Director de Servicios o Subdirector general en la Administración Central y sus equivalentes en las municipales, comunitarias o internacionales.

El reingreso deberá ser solicitado dentro de los meses siguientes al cese en el cargo público, quedando en caso contrario extinguida la relación laboral.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Artículo 27. *Servicio militar.*

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en el servicio militar obligatorio, o voluntario para anticipar el cumplimiento de aquél, o en el servicio social sustitutorio, se le reserva la plaza que venía desempeñando, transcurridos dos meses desde su licenciamiento o conclusión del servicio social, sin solicitar su reincorporación a la empresa, se entenderá que renuncia, por voluntad propia, a la misma, quedando totalmente extinguida la relación laboral.

Cuando las obligaciones militares o del servicio social sustitutorio permitan al empleado acudir a la empresa, y siempre que ello no trastorne el trabajo, apreciación que hará libremente la empresa, el empleado podrá trabajar por horas, abonadas a prorrata de sueldo.

Todo trabajador durante el servicio militar obligatorio, o en el servicio social sustitutorio, tendrá derecho a las pagas extraordinarias de julio y Navidad, siempre y cuando lleve prestados dos años de servicios en

la empresa, percibiendo el 50 por 100 durante el servicio militar, o social sustitutorio, y el otro 50 por 100 a los tres meses de reincorporación a la empresa.

CAPÍTULO VII

Artículo 28. *Faltas y sanciones.*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de aplicación.

A) Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada, inferiores a veinte minutos.
2. La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con los clientes.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación.
2. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada, cuando de estas faltas se deriven perjuicios para los clientes de la empresa o la empresa misma, se considerarán como faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. Simular la presencia de otro trabajador de la misma empresa, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajador o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Descuido importante en la conservación de los materiales y demás artículos de la empresa, o en el desarrollo de las labores asignadas.
8. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para su uso propio, herramientas o materiales de la empresa.
9. La reincidencia en más de cuatro faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

C) Son faltas muy graves:

1. El hurto, el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona, dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante el acto de servicio.
2. La falta de asistencia de un día al trabajo, enviando, para prestar el servicio asignado, a un tercero, ajeno a la empresa.
3. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
4. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
5. El trabajar para otra empresa del mismo sector sin permiso de su empresa.
6. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante el acto de servicio.
7. La simulación comprobada de enfermedad.
8. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
9. Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los tribunales de justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
10. La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros, la embriaguez durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia, si no media autorización de la misma, los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la

reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A) Faltas leves:

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

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

C) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días.
Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa.

Disposición transitoria.

En lo no regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Tablas salariales

Categorías	Salario base × 14 pagos — Pesetas
Titulados:	
Titulado Técnico Licenciado	176.000
Titulado Técnico Diplomado	144.000
Administrativos:	
Jefe Administrativo	126.000
Oficial Administrativo	115.000
Auxiliar Administrativo	105.000
Oficios:	
Encargados	124.000
Conductor de primera	120.000
Conductor	114.000
Instalador de Montajes Eléctricos	120.000
Maquinista	118.000
Instalador de Montaje de Circuitos de Depuración y Fontanería ..	120.000
Ayudante Maquinista	112.000
Almacenero	97.000
Portero	105.000
Socorrista:	
Nivel A)	115.000
Nivel B)	90.000
Nivel C)	80.000
Oficios varios:	
Limpiador	92.000
Botones	75.000
Limpiador de Piscina	95.000