

Navarra:

19 de marzo, San José.
1 de abril, Jueves Santos.
5 de abril, Lunes de Pascua.
7 de julio, San Fermín (local).
3 de diciembre, local.
Total: Cinco días.

País Vasco:

Irún:

19 de marzo, San José.
1 de abril, Jueves Santo.
5 de abril, Lunes de Pascua.
30 de junio, local.
31 de julio, local.
Total: Cinco días.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional o funcional

Artículo 4. *Clasificación general.*

Los trabajadores afectados por este Convenio, en base a las funciones que se realicen, serán clasificados en los grupos profesionales que se relacionan:

- Grupo I: Personal Administrativo e Informático.
- Grupo II: Personal de Ventas.
- Grupo III: Personal de Operaciones o Explotación.
- Grupo IV: Personal de Talleres.
- Grupo V: Personal de Servicios Auxiliares.

Artículo 5. *Grupo I.—Personal Administrativo e Informático.*

Corresponde a las siguientes categorías:

Jefe de Servicio: Es el que bajo la dependencia del Director del área correspondiente ejerce funciones de mando y dirección de un servicio de la empresa, contando con equipo humano bajo su dependencia.

Jefe de Proceso de Datos: Es el empleado que, bajo la dependencia del Director del área correspondiente, ejerce funciones de mando y dirección del Servicio Informático de la empresa, contando con equipo humano bajo su dependencia.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito al Grupo I de cotización.

Jefe de Sección: Empleado que, bajo la dependencia funcional y jerárquica de un Jefe de Servicios o, en su defecto, de un Director u otro mando de la empresa tiene la responsabilidad directa de todas las funciones encomendadas a una Unidad Administrativa.

Con la iniciativa y responsabilidad adecuadas, distribuye, coordina y controla el trabajo de los Administrativos u otro personal encuadrados en la unidad que jerárquica y funcionalmente dependan de él. Ocasionalmente, en virtud de las necesidades que requieran los trabajos a realizar, puede tener ascendencia funcional sobre otros puestos de trabajo no encomendados en su Unidad.

La realización de su trabajo requiere, además de amplios conocimientos de la actividad administrativa, una profunda especialización, con buenos conocimientos específicos en los temas propios de su responsabilidad.

Recibe instrucciones generales para planear las variadas tareas de su Unidad, tomando por su cuenta las decisiones precisas sobre como realizar las operaciones necesarias para obtener el resultado deseado en la gestión.

Analista: En el empleado que, bajo la dependencia jerárquica de un Jefe de Proceso de Datos, diseña programas y aplicaciones informáticas, sin perjuicio de que, asimismo, los realice.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito, como mínimo, al grupo 2 de cotización.

Subjefe de Sección: Es el empleado que, bajo la dependencia de un Jefe de Sección u otro mando de la empresa, organiza, distribuye y coordina, con la debida iniciativa y autonomía el trabajo del personal a su cargo, sin perjuicio de su participación en el mismo.

Deberá tener amplios conocimientos específicos de los temas propios de su responsabilidad, pudiendo realizar, en determinados supuestos, trabajos de superior categoría.

Encargado de Administración: Empleado que, a las órdenes de un Jefe de Sección, si lo hubiere, o bajo la dependencia funcional y jerárquica de un Jefe de Servicio, pudiendo tener personal a su cargo, dirige la labor encomendada con la iniciativa y responsabilidad adecuadas, distribuyendo, coordinando y controlando, en su caso, todo ello sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución del mismo. Se asimilará a ésta la categoría de Cajero.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito, como mínimo al grupo 3 de cotización.

Programador: Es el empleado que, bajo la dependencia de un Jefe de Proceso de Datos o Analista, si lo hubiera, realiza programas informáticos.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito, como mínimo al grupo 3 de cotización.

Oficial de Primera: Empleado que, a las órdenes directas de un Encargado de Administración, si lo hubiese, o bajo la dependencia funcional y jerárquica de un responsable de la empresa, bajo su responsabilidad tiene a su cargo un área determinada de funciones administrativas, dentro de la cual, con iniciativa, y con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren, además de amplios conocimientos generales de la actividad administrativa, una especialización particular en los temas propios de su responsabilidad.

20675 RESOLUCIÓN de 28 de septiembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Autotransporte Turístico Español, Sociedad Anónima» (ATESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Autotransporte Turístico Español, Sociedad Anónima» (ATESA) (código de Convenio número 9000482), que fue suscrito, con fecha 14 de julio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Comités de Empresa y Delegados de personal de los distintos centros de trabajo, 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 en este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 28 de septiembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 1999-2000

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajos actuales o futuros que se hallen en territorio nacional, entendiéndose por tales cualquier localidad, aeropuerto, garaje, aparcamiento, taller, dependencia administrativa o mostrador de alquiler de vehículos, es decir, a cualquier lugar al que se extienda la actividad de la empresa.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Afectará, el presente Convenio, a todos los trabajadores de la empresa cuyas categorías se relacionan en los artículos 5, 6, 7, 8 y 9.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1999, cualquiera que sea la fecha de su publicación, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2000.

Se entenderá prorrogado el presente Convenio en sus propios términos, tanto en su contenido normativo como obligacional, de año en año salvo denuncia de cualesquiera de las partes, preavisando a la otra por escrito con un mes de antelación a la finalización del mismo, hasta tanto no sea sustituido por otro. De dicho escrito se dará traslado a la autoridad laboral.

Recibe instrucciones detalladas cuando el trabajo se realiza por primera vez, señalándosele qué hacer y cuándo hacerlos, siendo de su incumbencia la decisión de cómo hacerlo. Decide sobre las anomalías cuando existen precedentes, siendo su trabajo, contrastándose los resultados obtenidos, controlado al finalizarse.

Oficial de Segunda: Empleado que, bajo la dependencia jerárquica o funcional de un Oficial de Primera o Encargado de Administración, realiza trabajos para los que se precisan conocimientos generales de la actividad administrativa, y que no requieren propia iniciativa.

Sólo recibe instrucciones detalladas cuando el trabajo se realiza por primera vez. En caso contrario, actuará conforme a normas, manuales o documentación estandarizada, decidiendo sobre las anomalías que se le presenten cuando existan precedentes y, en caso de no haberlos, consulta a su inmediato superior. Su trabajo es controlado en las fases claves o más importantes.

Auxiliar: Empleado que, con conocimientos elementales de la actividad administrativa, bajo la dependencia funcional y/o jerárquica de un Oficial o Encargado de Administración realiza, dentro de una Unidad Administrativa, tareas puramente mecánicas e inherentes al trabajo administrativo.

Salvo en labores simples y rutinarias, en las que está capacitado para decidir mínimos detalles, recibe instrucciones concretas sobre el trabajo que debe hacer, y de cómo y cuándo debe hacerlo.

En la medida en que por su experiencia vaya adquiriendo adecuados niveles de capacitación profesional, ocasionalmente puede ir desarrollando tareas simples de la categoría inmediata superior, con vistas a su proceso de formación y promoción.

Auxiliar B: Realizará las mismas funciones que el Auxiliar con la característica diferenciadora de que su prestación de servicios en la empresa sea igual o inferior a seis meses.

Artículo 6. Grupo II.—Personal de Ventas.

Corresponden a este grupo las siguientes categorías:

Jefe de Servicio: Es el que bajo la dependencia del Director del área correspondiente ejerce funciones de mando y dirección de un servicio de empresa, contando con un equipo humano bajo su dependencia.

Jefe de Producto: Empleado que, bajo la dependencia funcional y jerárquica de un Jefe de Servicios o, en su defecto, de un Director u otro mando de la empresa tiene la responsabilidad de elaborar los medios para incrementar y perfeccionar las ventas del producto que se le encomiende.

La realización de un trabajo requiere, además de amplios conocimientos de la actividad comercial, una profunda especialización, con buenos conocimientos específicos en los temas propios de su responsabilidad.

Recibe instrucciones generales, tomando por su cuenta las decisiones precisas sobre cómo realizar las operaciones necesarias para obtener el resultado deseado en la gestión.

Subjefe de Producto: Es el empleado que, bajo la dependencia de un Jefe de Producto u otro mando de la empresa, realizará funciones similares a las de Jefe de Producto, todo ello sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

Deberá tener amplios conocimientos específicos de los temas propios de su responsabilidad, pudiendo realizar, en determinados supuestos, trabajos de superior categoría.

Encargado de Administración Comercial: Empleado que, a las órdenes de un Jefe de Producto, si lo hubiere, o bajo la dependencia funcional y jerárquica de un Jefe de Servicio, pudiendo tener personal a su cargo, dirige la labor encomendada con la iniciativa y responsabilidad adecuadas, distribuye, coordina y controla, todo ello sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de su correcta ejecución.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito, como mínimo, al grupo 3 de cotización.

Supervisor Encargado de Reservas: Es el empleado que, bajo la dependencia del Jefe de Producto de su Área u otro mando de la empresa, organiza, distribuye y coordina, con la iniciativa y autonomía adecuadas, el trabajo del personal a su cargo, participando activamente en el mismo.

Deberá tener amplios conocimientos en los temas propios de su responsabilidad, incluido, en su caso, idiomas.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito, como mínimo, al grupo 3 de cotización.

Supervisor de Ventas: Es el empleado que, bajo las órdenes de un mando de su unidad, tiene la misión de vender y promocionar los servicios de la empresa, con la iniciativa y responsabilidad adecuadas, por lo que debe tener acreditada experiencia y conocimientos de la actividad suficientes, respondiendo de la correcta ejecución del trabajo.

Deberá estar en posesión de carné de conducir, clase B1.

Supervisor de Reservas: Es el empleado que, bajo la dependencia del Supervisor Encargado correspondiente, recibe, transmite y gestiona las reservas, así como el trabajo administrativo que ello conlleva, realizándolo con iniciativa y responsabilidad propias, por lo que debe tener amplios conocimientos de su Área, incluidos, en su caso, idiomas.

Oficial de Primera: Empleado que, a las órdenes directas de un Encargado de Administración, si lo hubiere, o bajo la dependencia funcional y jerárquica de un responsable de la empresa, bajo su responsabilidad tiene a su cargo un área determinada de funciones administrativo-comerciales, dentro de las cuales, con iniciativa, y con o sin otros empleados a su órdenes, realiza trabajos que requieren, además de amplios conocimientos generales de la actividad, una especialización particular en los temas propios de su responsabilidad.

Recibe instrucciones detalladas cuando el trabajo se realiza por primera vez, señalándosele qué hacer y cuándo hacerlos, siendo de su incumbencia la decisión de cómo hacerlos. Decide sobre las anomalías cuando existen precedentes, siendo su trabajo, contrastándose los resultados obtenidos, controlado al finalizarse.

Oficial de Segunda: Es el empleado que, bajo la dependencia jerárquica o funcional de un Oficial de Primera o Encargado de Administración, realiza trabajos para los que se precisan conocimientos generales de la actividad administrativo-comercial, y que no se requieren propia iniciativa.

Sólo recibe instrucciones detalladas cuando el trabajo se realiza por primera vez. En caso contrario, actuará conforme a normas, manuales o documentación estandarizada, decidiendo sobre las anomalías que se le presenten cuando existan precedentes y, en caso de no haberlos, consulta a su inmediato superior. Su trabajo es controlado en las fases claves o más importantes.

Oficial de Reservas: Es el empleado que, bajo la dependencia del Supervisor Encargado correspondiente, recibe, transmite y gestiona las reservas, así como el trabajo administrativo que ello conlleva, recibiendo instrucciones detalladas la primera vez y actuando posteriormente conforme a normas, manuales o documentación estandarizada.

Agente de Ventas: Es el empleado que, bajo las órdenes de un Supervisor de Ventas, si lo hubiera, o de otro mando de su Unidad, tiene la misión de vender y promocionar los servicios de la empresa.

Deberá estar en posesión del carné de conducir, clase B1.

Agente de Ventas-B: Realizará las mismas funciones que el Agente de Ventas con la característica diferenciadora de que su prestación de servicios en la empresa sea igual o inferior a seis meses.

Auxiliar de Reservas: Realizará las mismas funciones que el Oficial de Reservas, con la característica diferenciadora de que su prestación de servicios en la empresa sea igual o inferior a veinticuatro meses.

Artículo 7. Grupo III.—Personal de Operaciones o Explotación.

Corresponden a este grupo las siguientes categorías:

Director Regional: Es el que, nombrado por la empresa para este puesto, ejerce funciones de control y coordinación de varias sucursales en la zona asignada para la aplicación de las políticas o directrices generales emanadas de la Dirección de la empresa.

Delegado: Es el que ejerce funciones de mando generales en una o varias sucursales abiertas permanente dentro de la misma provincia o límites, consistiendo dichas funciones fundamentalmente en: Promocionar y vender los servicios de la empresa, organizar el trabajo de los empleados nuevos en los procedimientos y normas de la empresa, dirigir y controlar el movimiento de la flota e incrementar la utilización de la misma, dirigir y controlar documentación del mostrador, el registro de la misma, la confección de partes de accidentes, la correcta aplicación de tarifas y controlar las compras de la sucursal.

Tendrán permiso de conducir y realizarán las funciones de los Supervisores, cuando así lo requiera el Servicio.

Director de Sucursal: Sus funciones serán las mismas que las del Delegado, diferenciándose en la clasificación que se otorgue a la sucursal o sucursales a su cargo.

Supervisor Encargado: Sus funciones serán las mismas que las del Delegado, diferenciándose en la clasificación que se otorgue a la sucursal o sucursales a su cargo.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito, como mínimo, al grupo 3 de cotización.

Supervisor: Es el responsable del manejo y el funcionamiento de la oficina para un turno o un horario determinado y de la supervisión y control de la sucursal en que preste sus servicios.

Debe estar necesariamente en posesión del carné de conducir de, al menos, clase B, debiendo prestar sus servicios en la sucursal a la que esté asignado.

Realiza las siguientes funciones: Alquilar, entregar y recoger los coches, controlar la flota que entra y sale de la sucursal, controlar y dar curso a todos los formularios, liquidar los contratos extendiendo las correspondientes facturas, llevar la correspondencia, resolver las quejas del cliente a nivel de mostrador, controlar los fondos de caja que le son asignados en su turno, conocer y manejar todo el material informativo que existe en la sucursal, seleccionar cuidadosamente a los clientes que alquilen coches, comprobar el estado de los vehículos, verificar su documentación, accesorios y repuestos a la recogida de los mismos.

Se considerará el conocimiento de idiomas extranjeros en aquellos casos en que la empresa lo requiera.

Recepcionista: Realizará las mismas funciones que el Supervisor con la característica diferenciadora de que su prestación de servicios sea igual o inferior a veinticuatro meses.

Recepcionista-B: Realizará las mismas funciones que el Recepcionista con la característica diferenciadora de que su prestación de servicios en la empresa sea igual o inferior a seis meses.

Artículo 8. *Grupo IV.—Talleres.*

Comprende este grupo las siguientes categorías:

Encargado General: Esta categoría incluye a los empleados que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la gestión del taller, diagnosticando el alcance de las averías o daños en caso de accidente, repara los vehículos personalmente cuando procede o los manda reparar, controlando los plazos y la adecuación a los presupuestos, así como la correcta ejecución de los trabajos.

Jefe de Equipo: Es el profesional que, con conocimiento y formación técnica propias de un Oficial de primera, además de realizar su propio trabajo, dirige el que realizan otros trabajadores a su cargo con carácter permanente —incluso Oficiales de primera—, respondiendo de su correcta ejecución.

Tendrá dotes de mando y organizativas suficientes para adoptar las medidas necesarias para el correcto ordenamiento y ejecución de los trabajos que le sean encomendados, siendo, además, responsable de la buena conservación de los recursos materiales y medios técnicos que le sean asignados.

Actuará a las órdenes de un Encargado General, si lo hubiere, o del Responsable del Área de la actividad donde preste sus servicios.

Oficial de primera: Es el profesional que, con completo conocimiento y dominio de las técnicas propias del oficio al que corresponda su especialidad, deberá saber interpretar planos de detalle, croquis de mecanismos y piezas, manuales de montaje y conservación y, conforme a las directrices en ellos señaladas, realizará las tareas requeridas mediante el manejo de máquinas, herramientas o útiles necesarios.

El Oficial de primera actuará a las órdenes de un Encargado General o Jefe de Equipo, respondiendo, además, del trabajo que deban realizar otros operarios que de él puedan depender.

Oficial de segunda: Es el profesional que, bajo la dependencia de un Oficial de primera, o de un Encargado General o Jefe de Equipo, posee conocimientos teórico-prácticos de un oficio, con capacidad suficiente para realizar trabajos que no requieran alta especialización. Deberá saber interpretar planos y croquis sencillos y, a partir de ellos, realizar las tareas que le sean requeridas mediante el manejo de las máquinas-herramientas o útiles necesarios.

Se hallarán comprendidos en esta categoría cualquiera de las especialidades que puedan ser necesarias para el normal desarrollo de las actividades de la empresa.

Auxiliar de Mantenimiento: Tienen esta denominación los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio.

Auxiliar de Mantenimiento-B: Realizará las mismas funciones que un Auxiliar de Mantenimiento, con la características diferenciadora de que su prestación de servicios en la empresa sea igual o inferior a seis meses.

Artículo 9. *Grupo V.—Personal de Servicios Auxiliares.*

Encargado de Gestión: Es el empleado que, bajo la dependencia de un Jefe de Servicio u otro mando de la empresa, coordina, en general, todo tipo de gestión externas que se le encomienden, supervisa los servicios externos en general, distribución y correos, así como los de mantenimiento de locales; todo ello, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo. Asimismo, con las limitaciones e instrucciones que se le indiquen lleva a cabo las gestiones de compras que se le encarguen para el funcionamiento normal de la empresa, negociando los precios y condiciones.

Agente de Oficina: Es el trabajador con conocimiento y responsabilidad al que se le encomiendan gestiones, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos, pudiendo realizar, en oficinas, tareas administrativas por orden específica de su superior.

Deberá estar en posesión del carné de conducir clase B1.

Limpiador/a: Es el empleado/a que se ocupa de la limpieza y aseo de las oficinas y otras dependencias de la empresa.

Conductor de trailer: Es el empleado que, en posesión del carné de conducir correspondiente y sin necesidad de conocimientos mecánicos, lleva a cabo la conducción de camiones-trailer, colaborando activamente en la carga y descarga de los vehículos transportados.

Por la naturaleza del trabajo se le abonará el plus de peligrosidad regulado en el artículo 43.

Conductor de turismos y furgonetas: Es el profesional que, estando en posesión del permiso de conducir reglamentario, tiene a su cargo la conducción de cualquier turismo o furgoneta. Estará excluido del cobro por kilometraje regulado en el artículo 49 del presente Convenio, si bien se le abonará el plus de peligrosidad establecido en el artículo 43.

Aprendiz: Es el empleado que, en régimen de aprendizaje, tendrá por objeto la adquisición de la formación técnica y práctica a través de la propia prestación laboral necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado que no exija ninguna de las titulaciones que habiliten para concertación de un contrato de trabajo en prácticas.

CAPÍTULO III

Contratos formativos

Artículo 10. *Contrato para la formación.*

Las contrataciones que se efectúen bajo la modalidad de contratos para la formación tendrán garantizadas una retribución no inferior, tal y como se establece en el artículo 55, del 80 por 100 de la menor categoría establecida en el Convenio durante toda la vigencia del contrato.

Artículo 11. *Contrato en prácticas.*

Las contrataciones que se efectúen bajo la modalidad de contratos en prácticas tendrán garantizadas una retribución no inferior al 90 por 100 de la categoría para la que se contrate, según se refleja en el artículo 55 del Convenio.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo y excedencia

Artículo 12. *Jornada.*

La duración de la jornada laboral será de cuarenta horas semanales, tanto en jornada partida como continuada, exceptuando desde el 1 de julio al 30 de septiembre, que será de treinta y nueve horas.

En las semanas en que hubiera puentes, éstos serán considerados como días de descanso no recuperables. Se entienden como puentes los lunes y viernes cuando el martes o jueves sea festivo, así como los sábados en los centros con horario comercial general, esto es, que se trabajan los sábados por la mañana, cuando sea festivo el viernes. En las oficinas que por atención al público deban permanecer abiertas los días de puente, se disfrutará por cada puente de un día de descanso acumulable a las vacaciones, cuyo disfrute se deberá programar junto a éstas.

Respecto a los trabajadores con sistema de turnos conforme al punto C) del artículo 15, en relación a los días festivos y puentes se operará de la siguiente manera:

- El trabajador que por turno le corresponda trabajar tiene obligación de trabajarlo y disfrutará de un día de descanso, acumulable a las vacaciones.
- El trabajador que por turno le corresponda descansar disfrutará, por cada festivo o puente, de un día de descanso, acumulable a las vacaciones.

Cuando el festivo o puente coincida con el período vacacional no se computará para su cálculo como día laborable.

Artículo 13. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de un período de veinticinco días laborables de vaca-

ciones, no computándose como día laborable el sexto día en aquellos centros en que se trabajen seis días a la semana.

Para los trabajadores con sistema de turnos los días libres no se computarán como laborables.

A los trabajadores que cesen en la empresa, por cualquier motivo, en el transcurso del año y tengan pendiente el disfrute de vacaciones, se les abonará la parte proporcional, correspondiendo cada día laborable a 1,4 días naturales.

En el primer trimestre de cada año se planificará de común acuerdo entre la empresa y el comité intercentros el plan de vacaciones anual, que se adecuará a lo siguiente:

a) De los veinticinco días no es necesario planificar tres, que son de libre disposición. Si en estos días, excepto el personal administrativo, comercial y taller central, coinciden varios trabajadores del mismo centro de venta y área de actividad, sólo podrá disfrutarlos uno de ellos. Tendrá preferencia el que lo haya comunicado con anterioridad.

b) La elección de turno de disfrute se efectuará de forma rotativa, partiendo de la realizada en el año anterior.

c) Como mínimo, se disfrutará de un período de doce días laborables entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

d) Para el personal administrativo, comercial y taller central, los trabajadores tendrán opción a decidir si las vacaciones se parten o no en dos períodos.

e) Para el resto del personal, con el objeto de poder contratar trabajadores para suplir vacaciones, se establecerá, a elección de los trabajadores, uno o dos períodos de vacaciones por área de actividad en cada centro, debiéndose disfrutar correlativamente en cada período. En cada período, en su caso, se deberá disfrutar de un mínimo de quince días laborables en total.

Si no se contrata personal para las suplencias no regirá lo anteriormente expuesto y se negociará, caso a caso, en la Comisión Paritaria.

Artículo 14. *Descanso.*

El período de descanso para el personal afectado por este Convenio será de treinta minutos, computándose este período como de trabajo efectivo.

En las festividades de Navidad (25 de diciembre) y Año Nuevo (1 de enero) la empresa cerrará sus instalaciones, así como los días 24 y 31 de diciembre, a las catorce horas, excepcionalmente, en las oficinas comerciales de ciudad, y a las diecisiete horas en los aeropuertos, salvo para atender las reservas pactadas previamente. En administración y talleres se cerrará a las doce horas.

Artículo 15. *Horarios.*

a) Se establece un horario continuado de siete treinta a quince treinta horas para aquellos trabajadores de administración central con jornada partida, desde el 15 de julio hasta el 15 de septiembre, fijándose también este horario continuado todos los viernes del año.

b) Se establece con carácter general en las oficinas de venta que no estén incluidas en los aeropuertos, el siguiente horario comercial:

Lunes a viernes, de ocho treinta a trece treinta y de dieciséis treinta a diecinueve treinta horas.

Sábados, de nueve a trece horas.

Pudiéndose ampliar o disminuir en función de las peculiaridades de cada base.

La Comisión Paritaria establecerá el sistema de horarios individuales en cada centro para ajustarlos a la necesidad comercial.

En las oficinas que dispongan o puedan disponer de un horario de mayor amplitud que el señalado, se respetará esta situación, salvo acuerdo de la citada Comisión.

c) Los trabajadores que presten sus servicios en Aeropuertos Nacionales o en aquellas sucursales con horarios similares estarán sujetos a los turnos establecidos, percibiendo los trabajadores afectados la compensación económica que está establecida en el artículo 42.

El sistema de turnos y horarios que regirá en cada sucursal figurará en documento independiente, en el que, para su aplicación, será necesario el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Todos los turnos serán rotativos y de lunes a domingo.

Artículo 16. *Licencias.*

1. Con derecho a retribución:

Matrimonio: Quince días laborables.

Alumbramiento de esposa: Ocho días laborables.

Enfermedad muy grave que requiera hospitalización o fallecimiento de cónyuge, hijos o padres: Ocho días laborables.

Enfermedad muy grave que requiera hospitalización o fallecimiento de hermanos, nietos o abuelos: Cinco días laborables.

Fallecimiento de padres, hermanos y abuelos del cónyuge: Dos días laborables (ampliables a tres si existe desplazamiento a otra provincia).

Enfermedad grave del cónyuge, hijos y padres: Tres días laborables.

Cambio de domicilio: Tres días laborables.

Matrimonio de parientes hasta tercer grado del trabajador o de su cónyuge: Dos días. El primero de éstos será el mismo día del matrimonio. Si el matrimonio se celebra fuera de la provincia donde resida el trabajador, se disfrutará de tres días continuados de licencia, siendo el segundo día de éstos el de la fecha de la boda.

Durante el tiempo necesario para la realización de obligaciones de inexcusable cumplimiento que deban realizarse en jornada laboral.

Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes o estudios para la obtención de un título académico o profesional.

2. Sin derecho a retribución: Cualquier trabajador afectado por el presente Convenio tendrá derecho a licencia sin sueldo por una duración máxima de treinta días repartidos a lo largo del año natural. De ejercitar el derecho a dicha licencia por período superior a diez días de forma continuada, el trabajador deberá formular la solicitud con quince días de antelación.

Artículo 17. *Trabajo de la mujer.*

La mujer trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida adicional de ocho días naturales una vez finalizada la suspensión del contrato de trabajo regulada en el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que venía disfrutando.

A la mujer trabajadora en baja por embarazo o parto, se le actualizará el sueldo de acuerdo con los aumentos salariales que se lleven a cabo en la empresa durante su período, y al mismo tiempo que al resto de los trabajadores.

Se le respetará a su vuelta el mismo puesto de trabajo y categoría que tenía en el momento de su baja.

Durante los nueve primeros meses después del parto tendrá derecho a dos horas diarias por lactancia. Si el parto fuera múltiple, tendrá derecho a cuatro horas por lactancia.

Artículo 18. *Excedencias.*

Los trabajadores con un año de servicio en la empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un período de tiempo no menor de un año y no superior a cinco, al cabo de los cuales y con un preaviso de un mes de antelación se producirá la incorporación automática en su puesto de trabajo o en otro de igual categoría y funciones similares, con la excepción de Director Regional, Delegado, Director de Sucursal, Jefe de Servicios, Jefe de Proceso de Datos, Jefe de Sección, Analista y Jefe de Producto.

Los trabajadores llamados a ocupar un cargo público, sindical o político de ámbito local, provincial o nacional tendrán derecho a la excedencia forzosa sin necesidad de cumplir un año de antigüedad.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo máximo de un mes, con comunicación al Comité Intercentros.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria concedida se comprometerá a no efectuar trabajo alguno por cuenta propia o ajena que implique competencia desleal con las actividades de la empresa. El incumplimiento de dicho compromiso anulará su derecho a la reincorporación en la empresa.

CAPÍTULO V

Promoción de personalArtículo 19. *Comisión de ascensos y vacantes.*

La Comisión de Ascensos y Vacantes, cuya función es la de conocer e informar sobre los procesos de ascensos y coberturas de vacantes, estará compuesta por tres miembros del Comité Intercentros y tres representantes de la empresa.

Toda cobertura de vacantes y ascensos se podrá debatir con carácter previo a su formalización en la Comisión de Ascensos y Vacantes, entendiéndose por formalización, en el caso de vacante, el comienzo de prestaciones en el puesto solicitado y en el caso de ascensos la aparición de la categoría en el recibo salarial.

Cualquiera de las partes podrá proponer para los ascensos y cobertura de vacantes los candidatos que estime oportunos.

Artículo 20. *Vacantes.*

Se entenderá como vacante cuando sea necesario cubrir un puesto existente o se cree uno nuevo.

En caso de producirse una vacante, siempre que sea posible o conveniente, la empresa, a través del Departamento de Personal, comunicará a todos los centros de trabajo con diez días de antelación a la fecha prevista de incorporación y mediante el tablón de anuncios las condiciones exigidas para su cobertura, notificándolo, asimismo, al Comité Intercentros.

Los anuncios de vacantes se harán de acuerdo con el siguiente modelo:

Les informo que es necesario ocupar la/s siguiente/s vacante/s:

Centro:

Puesto:

Duración aproximada:

Requisitos:

Los citados anuncios se llevarán a cabo de forma individualizada. Para el mismo puesto se exigirán las mismas condiciones.

Antes de proceder a la contratación exterior serán otorgadas las posibilidades de ocupar las vacantes con el personal de la empresa que libremente opte.

Artículo 21. *Ascensos.*

A. Automáticos:

Auxiliar Administrativo-B, de Mantenimiento-B, Recepcionista-B y Agente de Ventas-B.

Ascenderán a: Auxiliar Administrativo, de Mantenimiento, Recepcionista y Agente de Ventas, respectivamente, al superar los seis meses de prestación de servicios.

Auxiliar Administrativo, de Mantenimiento, de Reservas y Recepcionista.

Ascenderán a: Oficiales de segunda, en el caso de los Auxiliares Administrativos y de Mantenimiento, a oficiales, en el caso de los Auxiliares de Reservas y a Supervisores, en el caso de Recepcionistas, al superar los veinticuatro meses de prestación de servicios.

B. Clasificación de personal.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a tres meses consecutivos, deberá poner en conocimiento de la Comisión de Ascensos y Vacantes esta situación.

Si la Comisión reconoce esta circunstancia se le abonará desde los tres meses anteriores a la fecha de su notificación las diferencias retributivas, independientemente de la procedencia del ascenso que de producirse tendría prioridad para el mismo trabajador que haya prestado dichos servicios.

Artículo 22. *Formación.*

La Dirección de la empresa colaborará con el Comité Intercentros en las gestiones pertinentes ante los centros académicos correspondientes a fin de facilitar el acceso a estudios del personal afectados por este Convenio, al objeto de que el mismo se pueda beneficiar de las bonificaciones a que hubiera lugar.

La Dirección de la empresa sufragará los gastos ocasionados a los trabajadores en la obtención del certificado de Graduado Escolar. Estos gastos sólo se otorgarán a cada trabajador de una sola vez.

Se destinarán 6.000.000 de pesetas anuales como fondo de formación para sufragar gastos de estudios de los trabajadores, que será reducido proporcionalmente en el caso de que la plantilla media ponderada sea inferior a 261. La concesión de esa ayuda se registrará por los siguientes puntos:

1. Para acceder a esta ayuda será necesario que los trabajadores lo soliciten por escrito al Comité Intercentros, quien dará cuenta a la Dirección de Personal.

2. Por cada trabajador se abonará como cantidad máxima 20.000 pesetas al mes o 150.000 pesetas por año académico.

Para la obtención del carné de conducir se abonará como máximo 100.000 pesetas. Esta cantidad está comprendida dentro del tope de 150.000 pesetas, por año académico.

La Comisión Paritaria, en función del número de solicitudes, podrá aumentar o disminuir los topes máximos a percibir.

3. El pago se realizará de la siguiente manera:

a) Pago único: Si se tuviera obligatoriamente que abonar de forma íntegra el curso, se abonará el importe de éste, máximo 150.000 pesetas, previa presentación de la factura correspondiente a nombre de ATESA.

b) Pago mensualidades: Si el pago del curso se efectúa por mensualidades, el trabajador o el centro docente remitirá a la empresa el recibo-factura correspondiente, a nombre de ATESA, quien abonará directamente su importe, siendo imprescindible para su pago el justificante de asistencia asidua al curso.

4. En el supuesto de que el trabajador cause baja voluntaria en la empresa o no acuda asiduamente al curso se le podrá descontar de sus haberes el importe percibido como ayuda a formación durante el último año académico.

5. El trabajador que utilice la falsedad o el engaño para la obtención de esta ayuda deberá devolver lo percibido e incurrirá, además, en falta muy grave.

6. La empresa informará mensualmente al Comité Intercentros del importe abonado en concepto de ayudas de formación.

No se podrá efectuar ningún pago con cargo al fondo de formación sin acuerdo previo entre empresa y Comisión Paritaria.

CAPÍTULO VI

UniformesArtículo 23. *Prendas de trabajo.*

Como dotación mínima anual:

A. Personal de explotación:

Antes del 15 de mayo:

Dos pantalones o faldas.
Tres camisas.

Antes del 15 de octubre:

Dos pantalones o faldas.
Dos camisas.

Con carácter bianual:

Un anorak.
Una corbata.

B. Personal de talleres:

Antes del 15 de mayo:

Tres polos.
Dos pantalones.
Calzado adecuado.

Antes del 15 de octubre:

Tres sudaderas.
Dos pantalones.
Un anorak.

La Comisión Paritaria participará en la elección y distribución de prendas, atendiendo a las peculiaridades climatológicas de cada zona.

Las empleadas tendrán el derecho a elegir entre falda o pantalón en cualquier estación.

Al personal de explotación de nueva incorporación se le entregarán tres camisas en cualquier temporada.

CAPÍTULO VII

Política social

Artículo 24. *Jubilación.*

Con el fin de proporcionar la consolidación de la empresa y sus puestos de trabajo, así como la eventual posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la jubilación obligatoria a la edad de sesenta y cinco años, teniendo en cuenta que los trabajadores de la empresa, en general, alcanzan a esa edad las condiciones para causar derecho a la pensión de jubilación.

En consecuencia, cumplidos los sesenta y cinco años, el trabajador causará baja en la plantilla de la empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

En tanto no se modifique la legislación vigente en la materia, se abonará una cantidad en concepto de premio en el momento de la jubilación de acuerdo con la escala siguiente:

- Jubilación a los sesenta años: 30 mensualidades brutas.
- Jubilación a los sesenta y un años: 20 mensualidades brutas.
- Jubilación a los sesenta y dos años: 15 mensualidades brutas.
- Jubilación a los sesenta y tres años: 10 mensualidades brutas.
- Jubilación a los sesenta y cuatro años: 10 mensualidades brutas.
- Jubilación a los sesenta y cinco años: 8 mensualidades brutas.

Se entiende por mensualidad el salario base añadiendo a éste la antigüedad que en ese momento tenga el interesado.

Artículo 25. *Enfermedad y accidente.*

En caso de accidente o enfermedad, el trabajador continuará percibiendo el 100 por 100 del salario real más el plus de transporte.

Artículo 26. *Seguro de vida e invalidez.*

La empresa formalizará con todos los trabajadores:

1. Un seguro colectivo de vida e invalidez en las siguientes condiciones:

- a) Capital asegurado en caso de muerte y gran invalidez: 6.000.000 de pesetas.
- b) Capital asegurado en caso de incapacidad permanente absoluta o total: 5.000.000 de pesetas.

2. Seguro individual en caso de accidente ocurrido con ocasión de desplazamiento por motivo de trabajo fuera de su centro de trabajo.

Capital asegurado en caso de muerte y gran invalidez: 4.000.000 de pesetas.

Las primas serán abonadas en su integridad por la empresa.

Este beneficio es independiente de las prestaciones que con el mismo motivo conceda la Seguridad Social.

Artículo 27. *Defunciones.*

En caso de que un trabajador enferme o fallezca de muerte natural o por accidente fuera de su residencia habitual como consecuencia de un desplazamiento autorizado u ordenado por la empresa, ésta se compromete a sufragar los gastos del traslado que no fueran satisfechos por la Seguridad Social a la localidad de residencia y desde el punto donde se encuentre, tanto en el territorio nacional como en el extranjero.

Artículo 28. *Servicio militar o social.*

Las mejoras derivadas del presente Convenio habidas durante el período de cumplimiento del servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria afectarán al trabajador desde su incorporación al trabajo una vez finalizada la prestación del mismo.

Durante la prestación de cualquiera de estos servicios obligatorios, la empresa abonará íntegramente a los trabajadores las pagas extraordinarias.

Artículo 29. *Anticipos.*

Se crea un fondo de 16.000.000 de pesetas anuales para anticipos, al que tendrán acceso todos los trabajadores de la empresa con más de

un año de antigüedad, revirtiendo al citado fondo las cantidades que se vayan amortizando.

Cada trabajador podrá solicitar anualmente un máximo de 575.000 pesetas, como anticipo sin interés, que se amortizará, como máximo, en treinta mensualidades.

La Comisión Paritaria será la encargada de conceder dichas solicitudes.

Artículo 30. *Ayuda de comedor.*

Se establece una ayuda para comedor mediante vales por importe de 1.250 pesetas/día para los trabajadores que actualmente en administración central y reservas, tienen jornada partida y en tanto tenga ésta, estudiándose esta ayuda para las nuevas incorporaciones.

Artículo 31. *Protección a la familia.*

Para aquellos trabajadores que en el seno de su familia tengan algún descendiente con deficiencia física o psíquica se estudiará entre el Comité y la Empresa un sistema de ayuda económica variable según los casos concretos.

Artículo 32. *Desplazamientos y viajes.*

A todo el personal que tenga que desplazarse por motivos de trabajo se le abonará la totalidad de gastos que dicho desplazamiento le haya ocasionado, si bien tendrá derecho a percibir un anticipo por un importe aproximado.

Artículo 33. *Suspensión temporal del permiso de conducir.*

La retirada del carné de conducir al trabajador hasta un año por sentencia firme por motivo de accidente de tráfico no impedirá que, entretanto, siga percibiendo el salario que tuviera asignado a su categoría en la fecha del accidente y que la empresa pueda acoplarlo en otro puesto de trabajo según las necesidades del servicio. Todo ello, siempre que la suspensión del carné de conducir no se deba a imprudencia temeraria cometida durante la jornada de trabajo.

Artículo 34. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

En cumplimiento de la legislación vigente, en los centros de trabajo que proceda, habrá Delegados de Prevención o Comité de Seguridad y Salud.

Todos los trabajadores que manipulen en su centro de trabajo de forma habitual la pantalla del ordenador, tendrán derecho a pasar un examen completo de la vista, efectuado por un oftalmólogo cualificado, al menos una vez al año. Si por esta manipulación fuera necesario el uso de cristales correctores, la empresa se hará cargo del coste de los mismos.

Cuando la introducción de datos al ordenador sea de forma continuada el trabajador obligatoriamente, deberá como máximo cada dos horas, dedicar media hora a la realización de otro trabajo que no sea introducir datos.

Asimismo, todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a pasar anualmente un chequeo médico completo. Tanto este chequeo como el examen oftalmológico serán sufragados por la empresa.

Cuando el trabajo que realice la mujer embarazada pueda poner en peligro su embarazo, según prescripción del médico, ésta podrá solicitar que se le asigne un nuevo y adecuado trabajo de acuerdo con su categoría y sin reducción salarial, procurando la empresa facilitárselo y quedándose garantizada la vuelta al trabajo habitual una vez se produzca el alumbramiento.

Artículo 35. *Estabilidad en el empleo.*

La empresa garantiza un mínimo de 135 trabajadores en plantilla.

De la totalidad de los trabajadores solamente el 20 por 100 podrá estar contratado con carácter no indefinido, teniendo el resto la condición de contratos fijos en plantilla. En el supuesto de que sobrepase este porcentaje, la Comisión de Ascensos y Vacantes seleccionará qué trabajador o trabajadores adquirirán la condición de fijos, quedando excluidos de esta posibilidad aquellos trabajadores que estén cubriendo: Vacaciones,

situaciones de incapacidad temporal o maternidad, licencias, excedencias, ni aquellos que lleven menos de seis meses contratados.

Todos los trabajadores con contrato de trabajo no indefinido, cualquiera que sea su modalidad, que lleven más de treinta y seis meses prestando sus servicios en la empresa pasarán de forma automática a la condición de fijos en plantilla.

Artículo 36. *Convivencia.*

Todo lo referido al cónyuge en el presente Convenio se hará extensivo a los casos en que el trabajador, sin estar unido a otra persona por matrimonio civil o eclesiástico, acredite convivencia continuada.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones

Artículo 37. *Conceptos retributivos.*

El régimen de remuneración de la empresa está constituido por los conceptos retributivos siguientes:

1. Salario.
 - 1.1 Salario base.
 - 1.2 Plus Convenio.
2. Complementos salariales.
 - 2.1 Personales:
 - 2.1.1 Antigüedad.
 - 2.1.2 Ad personam.
 - 2.2 De puesto de trabajo:
 - 2.2.1 Plus turnos.
 - 2.2.2 Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.
 - 2.2.3 Plus dedicación.
 - 2.3 Por calidad o cantidad de trabajo:
 - 2.3.1 Incentivos.
 - 2.3.2 Entregas y recogidas.
 - 2.3.3 Horas extraordinarias.
 - 2.3.4 Plus festivos.
 - 2.3.5 Traslado de vehículos.
 - 2.3.6 Prima de presencia.
 - 2.4 De vencimiento periódico superior al mes:
 - 2.4.1 Pagas extraordinarias.
3. Percepciones no salariales:
 - 3.1 Plus transporte.
 - 3.2 Gastos de locomoción.

Artículo 38. *Salario base.*

Es el entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias determinantes de sus complementos. Estará compuesto por las cantidades señaladas para cada categoría en el artículo 55. Se devengará durante todos los días naturales.

Artículo 39. *Plus convenio.*

Estará compuesto por las cantidades señaladas para cada categoría en el artículo 55. Se devengará durante todos los días naturales.

Artículo 40. *Antigüedad.*

El personal ingresado con anterioridad al 1 de julio de 1995 percibirá como complemento personal de antigüedad por el tiempo que para cada categoría que establecido en el Convenio Colectivo de esta empresa para el año 1995.

Para el personal ingresado con posterioridad al 1 de julio de 1995, el complemento de antigüedad se abonará por trienios, con igual importe para todas las categorías con jornada completa, estableciéndose el valor del trienio para 1999 en 2.994 pesetas/mes.

Artículo 41. *Plus «ad personam».*

Bajo este epígrafe, y en base a su carácter personal, el importe mensual de este complemento no sufrirá variación alguna y permanecerá inalterable hasta la baja del trabajador en la empresa.

Artículo 42. *Plus de turnos.*

Los trabajadores afectados por el sistema de turnos que establece el artículo 15 c percibirá, en concepto de plus de turnos, la cantidad de 28.318 pesetas, por doce mensualidades.

Si los trabajadores afectados por el sistema de turnos son trasladados, por cualquier causa, a otro centro de trabajo donde no rija el mismo sistema dejarán de percibir el plus de turnos establecido y se someterán al horario del centro de trabajo al que queden afectos.

De la misma forma, los trabajadores que sean trasladados a cualquiera de las sucursales en las que haya sistema de turnos y su trabajo a desempeñar sea el de mostrador, percibirán el plus de turno y deberán ajustarse a los turnos establecidos.

Artículo 43. *Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.*

A los trabajadores que tengan que realizar labores que sean excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará un plus por cuantía del 10 por 100 de su salario base.

La dirección, a propuesta de la Comisión Paritaria, definirá los trabajos susceptibles de percepción de este plus.

Artículo 44. *Plus de dedicación.*

La dirección podrá compensar económicamente, a través de pluses de dedicación que se pactarán individualmente, especiales características de determinados puestos de trabajo, cuyas condiciones sean distintas y/o superiores a las habituales en otros de su misma categoría profesional.

Por la naturaleza especial de este plus complementario de puesto de trabajo, la percepción del mismo está condicionada a la subsistencia de las características que lo motivaron dejando de percibirse, por tanto, cuando desaparezcan éstas o se cese en el puesto de trabajo.

Artículo 45. *Incentivos.*

1. Todo el personal de explotación, excepto los directores, y de taller percibirán un 10 por 100 del total facturado en su sucursal por el seguro personal de accidentes. El reparto se hará de forma proporcional entre los trabajadores de cada sucursal.

2. Se establece para 1999 una paga única, como incentivo, por venta de PAI + TP de 40.840 pesetas por trabajador al alcanzar los 500 millones de venta, de 51.050 pesetas si se alcanzan los 660 millones, de 61.260 pesetas si se alcanzan los 800 millones, y de 76.575 pesetas si se alcanzan los 950 millones. La paga será efectiva al llegar a dichas cifras y podrá ser anticipada si así se solicita.

Se establece igualmente el compromiso de negociar dicha paga por venta de PAI + TP para el año 2000 a partir de estas mismas cantidades.

3. Para el año 1999 se establece, como incentivo, una «prima de objetivos» según la cual, si se alcanza un nivel de venta neta en 1999 superior a 15.300 millones de pesetas se abonará a todos los trabajadores la cuantía lineal de 40.840 pesetas anuales en un pago único, de 51.050 pesetas si se alcanzan los 16.000 millones, de 61.260 pesetas si se alcanzan los 16.800 millones y de 76.575 pesetas si se alcanzan los 17.200 millones.

Artículo 46. *Entregas y recogidas.*

Las entregas y recogidas de vehículos fuera del horario de trabajo, cuya realización será voluntaria por parte del trabajador salvo las motivadas por retraso de vuelo con reserva o en la franja horaria de treinta minutos posteriores a la entrega inicial, siempre que ésta sea aceptada, se regirán por el sistema siguiente:

a) Quedan afectadas por el presente artículo las entregas o recogidas tanto de vehículos de la empresa como ajenos, así como las reservas «no presentadas».

b) El precio que se establece para cada entrega y recogida, que deberá considerarse individualmente, es decir por unidad de vehículo afectado, va en función de la hora normal de cierre o apertura del centro de trabajo según el siguiente cuadro:

1. Empleados sujetos a horario comercial general:

Mediodía y sábados hasta las dieciséis horas: 1.600.
 De siete treinta a apertura: 2.100.
 De cierre a veintiuna horas: 1.700.
 De veintiuna a veintidós horas: 2.100.
 De veintidós a veinticuatro horas: 3.900.
 De veinticuatro a dos horas: 5.000.
 De dos a seis horas: 6.200.
 De seis a siete treinta horas: 3.900.
 Sábados, de dieciséis a veinte horas: 3.900.
 Sábados, desde las veinte horas: 1.200 (recargo).
 Días libres, domingos o festivos, de ocho treinta a veinte horas: 6.200.
 Días libres, domingos o festivos fuera de estas horas: 1.200 (recargo).

A estos efectos, se considerará domingo las madrugadas de los lunes.
 En las bases con horario general que no cierren a mediodía, respecto a los trabajadores con turno continuado, rige el siguiente sistema:

Una hora antes de la apertura o una hora después del cierre: 2.100.
 Fuera de la franja horaria anterior: 3.900.

2. Empleados sujetos a régimen de turnos en aeropuertos de atención permanente:

De cierre a cero treinta horas: 3.200.
 De cero treinta a dos horas: 5.000.
 De dos a seis horas: 6.200.
 De seis horas a apertura: 3.200.
 Días de trabajo fuera de su jornada: 3.900.
 Días libres: 6.200.

Las entregas efectuadas los días de trabajo fuera de su jornada que se lleven a cabo una hora antes de la apertura o una hora después del cierre, salvo en las franjas horarias reguladas en la tabla anterior, se abonarán a 2.100 pesetas.

3. Empleados sujetos a régimen de turnos en bases de ciudad que operan los fines de semana:

Se rigen por el mismo sistema que las bases sujetas a horario comercial general, excepto los sábados, que se consideran como cualquier día entre semana, y los domingos, que se regulan de la siguiente manera:

Una hora antes de la apertura a una hora después del cierre: 2.100.
 Fuera de la franja horaria anterior: 5.000.
 De dos a seis horas: 6.200.

a los que se debe incluir el recargo correspondiente.

4. Empleados sujetos a horarios combinados por atender bases de ciudad y aeropuertos con horarios de apertura limitados:

En función del turno que se haga, se valorarán como entregas en aeropuerto o en ciudad.

Las entregas efectuadas en estas bases que, para atender vuelos abren los domingos y festivos en horarios restringidos, se abonarán de la siguiente manera:

Una hora ante de la apertura o una hora después del cierre: 2.100.
 Fuera de la franja horaria anterior: 5.000.

c) En caso de que una entrega/recogida plantee confusión por llevarse a cabo en las madrugadas de los sábados o domingos en franjas horarias reguladas, se aplicará la situación más beneficiosa para el trabajador.

d) En los cuatro casos anteriores, las entregas/recogidas efectuadas en la franja horaria de treinta minutos posteriores a la entrega inicial se abonarán a 1.200 cada una, teniendo el carácter de obligatorias si se acepta la entrega/recogida inicial, tal y como se recoge en el párrafo inicial de este artículo.

e) Las entregas/recogidas efectuadas por reservas previas en Nochebuena, Nochevieja —fuera de los horarios de apertura— y Navidad o Año Nuevo, se abonarán a 6.200 pesetas cada una.

f) Las entregas o recogidas que, aun realizadas en horario de trabajo, impliquen un desplazamiento fuera de las horas de apertura o cierre del centro, se asimilará este tiempo a las tablas anteriores y se acumulará su retribución según sea la hora de llegada del retorno o salida de la oficina.

g) Si, como consecuencia de la entrega o recogida, hubiera que realizar más de once kilómetros desde el centro de trabajo al punto de entrega o recogida, se aplicará, además de lo establecido en este precepto, el importe fijado en el artículo 49.

Artículo 47. *Horas extraordinarias.*

Se entiende por hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas extraordinarias serán de voluntaria aceptación por parte del trabajador, salvo las motivadas por enfermedad o accidente hasta un máximo de cinco días.

El número máximo de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y ochenta al año.

Las horas extraordinarias serán compensables, a opción del trabajador, con la correspondiente retribución o con los períodos equivalentes a tiempo de descanso e incrementadas en un 50 por 100, es decir, cada hora extraordinaria será compensada por una hora y treinta minutos de descanso, a disfrutar dentro de la semana siguiente o, a acumular a las vacaciones según decida el trabajador.

No se tendrá en cuenta a efectos del cómputo del número máximo de horas extraordinarias las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 48. *Plus festivos.*

Por cada hora trabajada en festivo o puente se abonarán, independientemente de la categoría, 1.506 pesetas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12 del presente Convenio.

Artículo 49. *Traslado de vehículos.*

El traslado de vehículos se abonará a razón de:

33,40 pesetas/kilómetro cuando se realice fuera del horario de trabajo.
 21 pesetas/kilómetro cuando se realice dentro del horario de trabajo.

Los gastos originados por estos traslados, peaje, gasolina, billetes o tickets de transporte, y, en su caso, la dieta, serán abonados íntegramente por la empresa.

Todos los trabajadores de la empresa tendrán opción a realizar estos traslados de forma equitativa.

Artículo 50. *Prima de presencia.*

Con objeto de premiar la presencia continuada en el trabajo, la prima de presencia para todos los trabajadores de Administración Central y Comercial, excepto los Jefes de Servicio, se registrará para 1999 de acuerdo a los siguientes criterios:

1. La prima se devengará por meses naturales completos en situación de alta en la plantilla.

2. El trabajador que no tenga ninguna ausencia al trabajo durante el mes percibirá, por cada una de las doce mensualidades ordinarias, que será abonada en la nómina correspondiente, la cantidad de 3.000 pesetas/mes.

No tendrán la consideración de ausencia a los efectos de esta prima:

Las vacaciones reglamentarias.

Los permisos reglamentarios retribuidos.

Los descansos derivados de recuperación voluntaria.

Los accidentes de trabajo.

3. Para los trabajadores a tiempo parcial, la prima mensual se calcula prorrateándose conforme a la jornada de trabajo pactada.

4. Se entenderá por ausencia la falta al puesto de trabajo durante una jornada completa.

Artículo 51. *Pagas extraordinarias.*

Se abonarán tres pagas extraordinarias en los meses de julio, septiembre y diciembre.

El importe de cada una de estas pagas estará constituido por la suma de la cuantía de una mensualidad de cada uno de los siguientes conceptos retributivos:

Salario base.

Plus convenio.

Antigüedad.

Plus «ad personam».

Plus dedicación.

Plus penosidad, toxicidad y peligrosidad.

que, a título individual, sean aplicables a cada trabajador.

Estas pagas se harán efectivas al trabajador que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesara durante el mismo, prorrateando su importe en relación con los días trabajados.

Artículo 52. *Plus transporte.*

A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio se les abonará en concepto de «plus transporte» la cantidad de 8.535 pesetas por doce mensualidades.

Artículo 53. *Gastos de locomoción.*

Los trabajadores que vengán percibiendo cantidades por este concepto las continuarán recibiendo.

Artículo 54. *Pago de las remuneraciones.*

El pago de los salarios mensuales se efectuarán antes del día 28 del mes que corresponda o el último día laborable inmediatamente anterior a éste, mediante talón u otra modalidad de pago a través de entidades de crédito, según elija el trabajador. Las pagas extraordinarias se harán efectivas antes del día 15 del mes correspondiente.

Artículo 55. *Tabla salarial.*

	Salario base — Pesetas	Plus convenio — Pesetas
Personal Administrativo e Informático:		
Jefe de Servicio	168.700	46.495
Jefe de Proceso de Datos	168.700	46.495
Jefe de Sección	161.304	42.620
Analista	161.304	42.620
Subjefe de Sección	152.114	39.959
Encargado de Administración	141.413	35.596
Programador	141.413	35.596
Oficial primera Administrativo	123.057	28.572
Oficial segunda Administrativo	110.817	19.793
Auxiliar Administrativo	106.228	11.013
Auxiliar Administrativo-B	101.639	11.013
Personal de Ventas:		
Jefe de Servicio	168.700	46.495
Jefe de Producto	161.304	42.620
Subjefe de Producto	152.114	39.959
Encargado de Administración Comercial	141.413	35.596
Supervisor Encargado de Reservas	141.413	35.596
Supervisor de Ventas	141.413	35.596
Supervisor de Reservas	129.121	29.889
Oficial de primera	123.057	28.572
Oficial de segunda	110.817	19.793
Oficial de Reservas	123.057	28.572
Agente de Ventas (sujetos a incentivos)	119.472	26.703
Agente de Ventas-B (sujetos a incentivos)	107.590	18.499
Auxiliar de Reservas	106.228	11.013
Personal de Operaciones o Explotación:		
Director Regional	185.000	54.000
Delegado	165.880	46.495
Director Sucursal	161.304	42.620
Supervisor Encargado	141.413	35.596
Supervisor	119.997	28.572
Recepcionista	107.757	19.793
Recepcionista-B	103.168	19.793
Personal de Taller:		
Encargado General	156.713	39.106
Jefe de Equipo	138.356	32.083
Oficial de primera	123.057	25.060
Oficial de segunda	110.817	18.037
Auxiliar Mantenimiento	104.696	11.013
Auxiliar Mantenimiento-B	100.107	11.013

	Salario base — Pesetas	Plus convenio — Pesetas
Personal Servicios Auxiliares:		
Encargado de Gestión	138.356	32.083
Agente de Oficina	123.057	28.572
Limpiadora	100.107	11.013
Conductor de Trailer	138.356	32.083
Conductor de Turismos	123.057	28.572
Conductor de Furgonetas	123.057	28.572
Aprendiz	80.087	9.022

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 56. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros, compuesto por trece miembros de entre los Comités de empresa y los Delegados de personal, se constituye como máximo órgano de representación de todos los trabajadores. Este Comité redactará y aprobará un Reglamento de actuación. Tendrá las mismas competencias que las reconocidas por Ley o en el presente Convenio a los Comités de empresa o Delegados de personal. Además de éstas, el Comité Intercentros tendrá derecho a recibir:

Copia de todos los contratos de trabajo y, en su caso, las prórrogas. Dicha copia deberá entregarse en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato.

Relación nominal con carácter mensual de horas extraordinarias realizadas, así como del resto de conceptos variables.

Información sobre la cuantía global anual que se abone en concepto de plus «ad personam» y plus dedicación.

Asimismo, y siempre que voluntariamente lo solicite el trabajador que causa baja en la empresa, el representante sindical que éste designe podrá estar presente en el momento de la entrega del recibo-finiquito al citado trabajador.

Artículo 57. *Comisión Negociadora.*

Los gastos originados por el desplazamiento y la estancia de los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio, durante el tiempo de negociación, serán sufragados por la empresa. Para los miembros de la Comisión, los días de negociación se considerarán liberados en la totalidad de la jornada, siendo retribuidos en su integridad.

Artículo 58. *Fondo sindical.*

Tendrá un importe de 815.000 pesetas por año y sufragará los gastos del Comité Intercentros. Si no se hubiera agotado al finalizar el año, la cantidad restante pasará a engrosar el fondo sindical del año siguiente. Igualmente, se podrán realizar gastos con cargo al fondo sindical del año siguiente.

El reparto de esta cuantía se efectuará por el Comité Intercentros siguiendo como criterio el de prorrateo entre sus trece miembros, en atención a la composición del citado órgano de representación (Delegados de personal y miembros de los Comités de empresa de Madrid).

Por decisión del Comité Intercentros, parte de esta cantidad podrá destinarse a actividades culturales, deportivas y de recreo para todos los trabajadores de la empresa.

Artículo 59. *Pleno del Comité Intercentros.*

La empresa facilitará, dos veces al año, las reuniones del pleno del Comité Intercentros fuera de la Comisión Negociadora del Convenio y sufragará sus gastos.

Artículo 60. *Local para actividades.*

La empresa facilitará local adecuado al Comité de empresa y a las Secciones Sindicales donde puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. El local deberá ser lo suficientemente amplio y debe estar dotado de mesas, sillas, archivadores, máquinas de escribir, calculadora y teléfono. Se utilizará también en las reuniones del Comité Intercentros.

Artículo 61. *Crédito horario.*

Los miembros del Comité de empresa, Delegados de personal o Delegados sindicales, dispondrán de un crédito horario de veinticinco horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Para acceder a este crédito será necesario cumplimentar, con la mayor antelación posible, el impreso que, a tal fin, será facilitado por la empresa.

No se computará dentro del crédito de horas utilizadas:

- a) En la celebración de sesiones a través de las cuales transcurran las negociaciones del Convenio.
- b) Como consecuencia de actos judiciales a los que deba asistir cualquier Delegado de personal o miembro del Comité de empresa.
- c) En reuniones con la dirección de la empresa, bien por solicitud de ésta o del propio Comité.

Dentro del crédito horario establecido, sin rebasar el máximo, podrán ser consumidas las horas retribuidas en cualquier función representativa, incluyendo actividades constructivas o formativas.

Artículo 62. *Secciones Sindicales.*

Los trabajadores de la empresa afiliados a un Sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con los Estatutos de los Sindicatos a los que están afiliados.

Las Secciones Sindicales tendrán derecho a utilizar el local del Comité de empresa previo acuerdo con el mismo.

Igualmente tendrán derecho a la utilización del tablón de anuncios que deberá existir en cada centro de trabajo, con objeto de difundir avisos y comunicaciones de interés para los afiliados y trabajadores en general.

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos más representativos o a Sindicatos con presencia en el Comité Intercentros estarán representados por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa.

Los Delegados sindicales tendrán las mismas garantías que las establecidas para los miembros de los Comités de empresa o Delegados de personal.

Artículo 63. *Garantías.*

Los miembros del Comité de empresa, los Delegados de personal y los Delegados sindicales no serán despedidos ni sancionados durante su mandato ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de éste, salvo aceptación o sentencia judicial desestimativa.

Artículo 64. *Derechos de reunión.*

El Comité de empresa o Delegados de personal dispondrán de diez horas al año, dentro del horario de trabajo, para convocar y realizar reuniones de trabajadores. Durante este tiempo los trabajadores tendrán derecho a su remuneración, sin que se compute como ausencia del puesto de trabajo.

El tiempo disponible será ilimitado para celebrar reuniones o asambleas en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo y sin remunerar. La solicitud de reunión la hará el Comité de empresa debiendo dirigirse éste a la Dirección de la empresa con una antelación de veinticuatro horas.

Artículo 65. *Derecho de comunicación y publicaciones.*

La empresa pondrá en cada centro de trabajo y a disposición de los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios. Los gastos de publicación y distribución de comunicaciones a los trabajadores correrán por cuenta de la empresa.

CAPÍTULO X

Faltas y sanciones

Artículo 66. *Faltas en general.*

Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de los deberes laborales.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, intencionalidad y trascendencia o repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal.

Artículo 67. *Faltas leves.*

Se entiende por faltas leves las siguientes:

- a) Cuatro faltas de puntualidad no justificadas que superen un total de ciento veinte minutos durante un mes natural.
- b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes.
- c) No notificar en el día la falta al trabajo por causa justificada, o, en caso excepcional, dentro de las veinticuatro horas siguientes.
- d) No remitir en el plazo máximo de cinco días la baja por enfermedad o no cursar los sucesivos partes de confirmación de baja.
- e) Discurrir sobre asuntos extraños al trabajo, si se produjera leve escándalo y siempre que no tuviera lugar en presencia de personal ajeno a la empresa.
- f) La ligera incorrección con el público, compañeros y subordinados.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia.
- h) El abandono del trabajo sin causa justificada o sin comunicación de ésta al jefe inmediato.
- i) Pequeños descuidos en la conservación del material y/o documentación.
- j) Cualquier acción, omisión o retrasos voluntarios en la confección o envío de documentación que puedan causar perturbación o disminución leve del rendimiento normal del trabajo.
- k) No vestir sin causa justificada el uniforme de la empresa siempre que éstos se hubieran entregado con la frecuencia pactada.

Artículo 68. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Más de cuatro faltas de puntualidad no justificadas que superen un total de ciento veinte minutos durante un mes natural.
- b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante más de dos días al mes.
- c) La establecida en la letra j) del artículo anterior cuando se produzca perjuicio, riesgo o disminución del rendimiento con gravedad para la empresa.
- d) Simulación de enfermedad o accidente, así como agravar voluntariamente y de forma maliciosa cualquier enfermedad o accidente. Igualmente, simular la presencia o asistencia de otro trabajador fichando o firmando por él. En este último caso y probada la connivencia, se sancionará tanto al trabajador que realizó el hecho como al suplantado.
- e) Desobediencia a los superiores en cualquier materia, negándose a cumplir órdenes recibidas, siempre y cuando no atenten a la dignidad del trabajador, y en la falta de respeto o consideración de los mismos.
- f) Violación de los secretos de obligada reserva a que, por las circunstancias de su función, esté obligado el trabajador.
- g) Alegación de causas falsas en las solicitudes de permiso y licencias.
- h) Las infracciones de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- i) El descuido importante en la utilización de material y/o documentación.
- j) Producir escándalo dentro del recinto de trabajo.
- k) La reiteración en la comisión de faltas leves, entendiéndose que hay reiteración cuando el autor haya sufrido seis o más sanciones por faltas leves en los cuatro meses anteriores.
- l) Proporcionar información falsa en relación con el trabajo.
- m) La complicidad en la comisión de faltas muy graves.
- n) La utilización de vehículos o material de la empresa sin autorización sin causa justificada.

Artículo 69. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de veinte faltas de puntualidad no justificadas que superen un total de doscientos minutos, cometidas en un período de dos meses.

b) Las faltas injustificadas de ausencia durante más de tres días consecutivos o seis días alternos en un mismo mes natural.

c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando se derive perjuicio notorio para la empresa.

d) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

e) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g) El abuso de autoridad y menosprecio, en cualquiera de sus formas, a un subordinado.

h) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntariamente en el material y/o documentación de la empresa.

i) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa.

j) Dedicarse a actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

k) La reiteración en la comisión de faltas graves, entendiéndose que hay reiteración cuando el autor haya sufrido seis o más sanciones por faltas graves en los cuatro meses anteriores.

l) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados cuando exteriormente se especifique que es confidencial.

m) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

Artículo 70. Sanciones.

Las sanciones máximas, que podrán imponerse en cada caso, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Apercibimiento escrito.

Cuando se sobrepase el límite por falta de puntualidad, el trabajador tendrá opción a recuperar ese tiempo de retraso ampliando la jornada, no habiendo por tanto lugar a amonestación a apercibimiento. Esta opción sólo podrá ejercitarse cuatro veces al mes.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a ocho días.
Inhabilitación para ser promocionado durante un año.

Cuando se sobrepase el límite por falta de puntualidad, el trabajador tendrá opción a recuperar el tiempo de retraso ampliando la jornada, teniendo en este caso la consideración de falta leve. dicha opción tendrá la limitación establecida para las faltas muy graves.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de nueve días a dos meses.
Inhabilitación para ser promocionado durante dos años.
Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, la categoría profesional del mismo, y la mayor o menor gravedad de la falta cometida, así como las circunstancias que agraven o atenúen dicha falta. En igualdad de circunstancias se impondrá siempre la misma sanción.

Artículo 71. Procedimiento sancionador.

La imposición de cualquiera de las sanciones previstas se ajustará a los siguientes procedimientos:

En caso de imponer cualquier sanción por falta leve o grave, el trabajador afectado deberá ser oído por el órgano sancionador que, en todos los casos, será la Dirección de Personal. La sanción no se hará efectiva hasta tanto no emita informe el Comité Intercentros que deberá realizarlo en el plazo máximo de tres días hábiles. La sanción se deberá comunicar por escrito al trabajador interesado, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivaron, con traslado al Comité Intercentros y para su constancia al expediente personal.

Las sanciones por faltas muy graves de cualquier trabajador y las imputadas por faltas leves y graves a los trabajadores afiliados a cualquier Sindicato o a los miembros del Comité de empresa y Delegados de personal serán impuestas por la Dirección de Personal, previo informe del superior jerárquico, de quien depende el trabajador.

Requerirán la apertura de un expediente contradictorio que se tramitará con arreglo a lo dispuesto en los párrafos siguientes:

La Dirección, recibida la propuesta a que se refiere el párrafo anterior y de tomar ésta en consideración, nombrará instructor y Secretario del expediente entre personal de la empresa de categoría superior a la del presunto infractor.

Dichos nombramientos, así como el pliego de cargos en el que, de modo claro y preciso, se determinarán los hechos imputados y las circunstancias concurrentes que se estimen relevantes se comunicarán al Comité Intercentros, al Delegado sindical si lo hubiere y al trabajador para que éste, en un plazo de cinco días, alegue por escrito ante el Instructor cuanto considere conveniente y proponga los medios de prueba que estime oportunos. Una vez practicadas las pruebas solicitadas por el trabajador, se dará traslado de su resultado al Comité Intercentros y al Delegado sindical para que, tanto éstos como el Instructor, eleven en cinco días, los primeros, un informe y, el segundo, la propuesta de sanción que considere oportuna.

La Dirección de la empresa, a la vista de lo actuado, dictará resolución motivada en el plazo de tres días, que será notificada al interesado, al Comité Intercentros y al Delegado sindical.

Artículo 72. Prescripción de las infracciones y faltas.

La prescripción de las faltas se ajustará a lo dispuesto en el punto 2 del artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, que textualmente dice:

«Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha que en la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.»

La iniciación del expediente sancionador interrumpirá el plazo de prescripción.

Disposición adicional primera. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores estará inicialmente integrada por tres miembros en representación de los trabajadores y por otros tres en representación de la empresa.

El Comité Intercentros nombrará los miembros de la representación de los trabajadores que integran esta Comisión.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación y seguimiento del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.
3. Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
4. Análisis de su procedencia y, en su caso, autorización sobre el abono de los siguientes conceptos:

Entregas y recogidas.
Traslado de vehículos.
Dietas.
Otros conceptos variables.

5. Cualquier otra cuestión que la Comisión acepte someter a deliberación.

Disposición adicional segunda.

Si a 31 de diciembre de 1999 el IPC de dicho año superase el 2,1 por 100, una vez constatada fehacientemente tal circunstancia por el Instituto Nacional de Estadística, se procederá a una base, plus Convenio, plus turno, plus transporte y plus festivo con efectos a partir del mes en que el IPC haya superado dicho 2,1 por 100 y su cuantía será el exceso entre el IPC real del conjunto de 1999 y el citado 2,1 por 100. Los correspondientes nuevos niveles servirían de base para la negociación de los salarios del año 2000.

Disposición adicional tercera.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, ya derogada, y en otras disposiciones legales aplicables.

Disposición adicional cuarta.

Para el año 2000 la masa salarial, considerada según el mismo criterio que este año, se incrementará en 0,3 puntos sobre el IPC previsto para ese año, repartiéndose por acuerdo de la Comisión Negociadora entre los diferentes conceptos salariales.

Asimismo, se incrementará en el mismo porcentaje los siguientes conceptos:

Prima de presencia.

Ticket restaurante.

Fondo de formación.

Fondo sindical.

Incentivos por venta de PAI + TP, determinándose los objetivos a partir del 1 de enero de 2000.

20676 RESOLUCIÓN de 1 de octubre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (código de Convenio número 9911915), que fue suscrito con fecha 23 de junio de 1999, de una parte, por la Asociación Técnica y Empresarial del Yeso (ATEDY), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales MCA-UGT y FECOMA-CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 1 de octubre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y estructura de la negociación colectiva en ámbitos inferiores

Artículo 1. Partes firmantes.

1. El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito, de una parte, por Metal, Construcción y Afines, Federación Estatal, de la Unión General de Trabajadores (MCA-UGT), y la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras (FECOMA-CC.OO.), y de otra parte, por la Asociación Técnica y Empresarial del Yeso (ATEDY).

2. Las organizaciones sindicales y la empresarial firmantes cumplen los requisitos exigidos legalmente, por lo que se reconocen mutuamente legitimación para negociar y acordar el presente Convenio Colectivo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional, personal y territorial.

1. Las normas y condiciones laborales contenidas en el presente Convenio Colectivo se aplicarán a todas las empresas y trabajadores que desarrollen o presten sus servicios en el sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, dentro del territorio español. Para la aplicación general del contenido de este Convenio Colectivo se deberán tener en cuenta los criterios de distribución material establecidos en los preceptos del mismo sobre la fijación de la estructura de la negociación colectiva.

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.

1. La duración del presente Convenio Colectivo se extenderá desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» hasta el 31 de diciembre de 2002, salvo las materias para las que se establezca un período de vigencia distinto, entre ellas, las Tablas Salariales que tienen vigencia desde el 1 de enero de 1999.

2. El presente Convenio Colectivo quedará prorrogado tácitamente de año en año, si no mediase denuncia expresa y por escrito de una u otra parte, que deberá ejercitarse con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha del vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

3. Las partes firmantes del presente Convenio general asumen el compromiso de constituir la Comisión Negociadora y fijar el calendario de reuniones en un plazo no superior a los cuarenta y cinco días naturales, contado a partir de la fecha de recepción del escrito de denuncia.

Artículo 4. Estructura de la negociación colectiva sectorial: Atribución y carácter de las materias objeto de Convenio Colectivo.

A) Estructura negocial: La estructura de la negociación colectiva en el sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados queda definida de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de Convenios Colectivos, cada uno de los cuales cumplirá una función específica en su ámbito de aplicación:

a) El presente Convenio Colectivo sectorial de ámbito estatal, que por propia naturaleza regula determinadas condiciones de trabajo de aplicación en todo su ámbito de afectación y con la vigencia que se establece en el propio Convenio.

b) Los Convenios Colectivos de empresa, donde los hubiere o cuando en un futuro los sujetos legitimados acordaran dotarse de un Convenio de empresa. En tal caso, tendrán por objeto desarrollar las materias propias de ese ámbito negocial y/o adaptar o superar los contenidos mínimos que, para determinadas materias regula el Convenio Colectivo estatal.

B) Regulación de materias:

1. Se reserva al presente Convenio Colectivo sectorial la regulación de las siguientes materias:

Modalidades de contratación, a excepción de todas aquellas materias que la legislación laboral habilite su regulación a través de Convenios Colectivos de ámbito inferior.

Criterios generales de establecimiento y aplicación de cláusulas de descuelgue.

Órganos de representación: Representación colectiva y derechos sindicales.

Estructura salarial.

Salario mínimo sectorial.

Sistema de clasificación profesional (sin perjuicio de las normas de adaptación que se dicten para los Convenios de empresa).

Movilidad funcional (sin perjuicio de las normas de adaptación que se dicten para los Convenios de empresa).

Régimen de distribución irregular de la jornada (sin perjuicio de la adaptación de la misma a los ámbitos inferiores).

Horas extraordinarias (normas generales).

Derecho disciplinario.

Movilidad geográfica.

Duración máxima de los períodos de prueba.

Duración máxima de la jornada anual.

Salud laboral y prevención de riesgos (elementos mínimos que se desarrollarán en ámbitos inferiores).

Formación profesional.

Salarios por categorías incorporadas a las diferentes tablas salariales del Convenio.

2. Tendrán el carácter de mínimos los contenidos de la regulación del Convenio Colectivo sectorial sobre las siguientes materias:

Régimen de descanso y duración de las vacaciones anuales.

Licencias y permisos, y suspensiones del contrato de trabajo.

Prestaciones e indemnizaciones complementarias a las de la Seguridad Social.

3. Las materias que se relacionan a continuación, previstas en el Convenio Colectivo sectorial, sólo serán de general aplicación cuando no exista una regulación distinta en el Convenio o acuerdo colectivo de empresa,