

Entre la notificación y la firma de la misma, deberá mediar un plazo mínimo de cuarenta y ocho horas.

Cuarto.—La modificación que por esta Orden se aprueba tendrá efectos desde el inicio del curso 1999/2000.

Quinto.—Esta Orden es definitiva en la vía administrativa y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, conforme a lo establecido en el artículo 11.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y artículo 66 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en la redacción dada por la Ley Orgánica 6/1998, de 13 de julio, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la citada Ley 29/1998.

Asimismo, la presente Orden podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Madrid, 22 de octubre de 1999.—P. D. (Orden de 17 de junio de 1996, «Boletín Oficial del Estado» del 19), el Secretario general de Educación y Formación Profesional, Roberto Mur Montero.

Ilmo. Sr. Director general de Centros Educativos.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**22480** RESOLUCIÓN de 14 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 de la empresa «Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9012372), que fue suscrito con fecha 3 de mayo de 1999, de una parte por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Delegado de personal en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 14 de octubre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «SERVICIOS UNIFICADOS AUXILIARES DE ASISTENCIA Y MANTENIMIENTO SOCIEDAD LIMITADA» Y SUS TRABAJADORES

#### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre la Empresa «Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, Sociedad Limitada», en adelante SUMAN, y sus trabajadores.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa pueda establecer en todo el Estado español.

#### Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la empresa SUMAN y sus trabajadores dedicados conjuntamente a prestar servicios auxiliares en lo concerniente a las funciones de limpieza de vehículos, cuidado de animales domésticos, mantenimiento de plantas, servicio de reserva, servicio de información, servicios administrativos auxiliares, ordenanzas, servicios de control, celaduría y conserjería, reparto motorizado, Azafatas, Teleoperadores, Telefonistas, Educandos, Especialistas, mantenimiento de instalaciones, fontanería, electricidad, cocina, albañilería, cerrajería, carpintería, pintura, mudanza y guardamuebles, desinfección y desinsectación y de todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionen con dichas funciones, así como los servicios de control y distribución de materiales.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2003, entendiéndose prorrogado tácitamente su contenido, de año en año, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado con dos meses de antelación a su término o prórroga en curso.

La denuncia del presente convenio habrá de realizarse, al menos, con dos meses de antelación a su término o prórroga en curso.

Habrà de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las representaciones de la empresa y/o de los trabajadores que lo suscribieron.

#### Artículo 5. *Revisión salarial anual.*

Se efectuará según los siguientes criterios sobre todos los conceptos y tablas económicas del presente Convenio Colectivo:

- 2000: Aumento del 92 por 100 del IPC del año 1999.
- 2001: Aumento del 94 por 100 del IPC del año 2000.
- 2002: Aumento del 96 por 100 del IPC del año 2001.
- 2003: Aumento del 98 por 100 del IPC del año 2002.

#### Artículo 6. *Comisión paritaria.*

Se constituye una Comisión cuyas funciones serán las siguientes:

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

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

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

3. La composición de la Comisión estará integrada por un miembro de la empresa y dos miembros de la representación social.

4. La Comisión fija como sede de reuniones el domicilio de la delegación central de la empresa, calle Ayala, 38, Madrid. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Cada representante (empresa y trabajadores) tomará su decisión por unanimidad.

6. Para que las reuniones sean válidas, tendrán que asistir a las mismas un número mínimo de un miembro de la empresa y un representante social firmante en este Convenio, habiendo sido debidamente convocadas según especifica el apartado 4 de este artículo.

#### Artículo 7. *Dirección y control de la actividad laboral.*

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona a quien éste delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control de trabajo. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo y debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y en su defecto

por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

#### Artículo 8. *Derechos de los trabajadores.*

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

#### Artículo 9. *Obligaciones de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen como deberes básicos: Cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, no concurrir con la actividad de la empresa, contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

#### Artículo 10. *Clasificación profesional.*

Las categorías consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

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

Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal administrativo que estimen oportuno y siempre que no implique apoderamiento general. Aquella circunstancia no variará a la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento de poderes, se le conceda.

#### Artículo 11. *Categorías.*

##### 1. Personal directivo y titulado:

Director general.  
Director administrativo.  
Director de Personal.  
Director comercial.  
Jefe Departamento.  
Titulado grado superior/medio.  
Técnico comercial.  
Delegado provincial.

##### 2. Personal administrativo:

Jefe de primera administrativo.  
Jefe de segunda administrativo.  
Oficial de primera administrativo.  
Oficial de segunda administrativo.  
Auxiliar administrativo.  
Aspirante administrativo.

##### 3. Mandos intermedios:

Encargado general.  
Supervisor.  
Jefe de Tráfico.

##### 4. Personal operativo:

Celador/Controlador.  
Conserje.  
Conductor.  
Técnico de Mantenimiento.  
Azafato/Operador.  
Repartidor Motorista.  
Promotor/Reponedor.  
Especialista.  
Peón.  
Ayudante.  
Educativo especialista.  
Maquinista.  
Promocionista.  
Intérprete/Traductor.  
Programador de ordenador.  
Delineante.  
Limpiador.  
Ordenanza.  
Almacenero.  
Botones.

#### Artículo 12. *Personal directivo y titulado.*

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

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

c) Director de Personal: Es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones comerciales en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la política comercial de la empresa, siendo el máximo responsable de la misma, y con la responsabilidad directa en la captación de grandes clientes.

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

e) Titulado grado superior o titulado grado medio: Son aquellos que aplican con sus títulos de grados superiores (licenciatura o doctorado) o en grado medio (perito, o graduado social) los conocimientos a ellos debidos al proceso técnico de la empresa.

f) Técnico comercial: Es el que, bajo las órdenes de su superior, realiza para la empresa funciones de prospección de mercado y coordinación en su caso, de vendedores y promotores, teniendo la responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la empresa.

g) Delegado provincial: Es el trabajador que, con clara responsabilidad comercial, actúa como máximo representante de la Empresa en la provincia asignada y asume las funciones de dirección, representación y organización que tenga delegadas.

#### Artículo 13. *Personal administrativo.*

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

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

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

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

e) Auxiliar administrativo: Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

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

#### Artículo 14. *Mandos intermedios.*

a) Encargado general: Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación, promoción o sanción en el ámbito laboral.

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

c) Jefe de Tráfico: Es el empleado, que procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones personales y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y se responsabiliza del mantenimiento de los vehículos, se hace responsable del orden, disciplina, distribución y asignación del trabajo y ejerce las funciones que le son delegadas.

#### Artículo 15. *Personal operativo.*

Se describen las figuras de Celador-Controlador, Especialista y Peón ateniéndose para el resto de las categorías de personal operativo a la descripción de las Ordenanzas Laborales derogadas con fecha 31 de diciembre de 1995, en todo aquello que no contravenga la legislación vigente.

#### Artículo 16. *Personal operativo.*

Celador-Controlador: Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, con aptitudes físicas y formación suficiente que desempeña uniformado o no, con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, sin requerimientos especiales ni armas, realiza tareas auxiliares en todo tipo de inmuebles en función al control y vigilancia de edificios y sus instalaciones, locales y bienes, así como limpieza de vehículos, cuidado de animales domésticos, mantenimiento de instalaciones, fontanería, electricidad, limpiezas generales y periódicas, albañilería, mecánica, cerrajería, pintura, mudanza y guardamuebles, desinfección y desinsectación y todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionan con dichas funciones.

Especialista: Es el trabajador que realiza tareas que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. Las tareas que de manera orientativa se incluyen son las siguientes:

- Actividades de ayuda en procesos de elaboración de productos.
- Introducidos de datos.
- Tratamientos de textos básicos.
- Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto.
- Tareas auxiliares en cocina y comedor.
- Labores elementales en laboratorio.
- Vendedores.
- Telefonista/recepcionista.
- Trabajos de reprografía.

Peón: Es el operario, mayor de dieciocho años, encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzos y atención sin la exigencia de práctica operativa alguna. Las tareas que de manera orientativa se incluyen son las siguientes:

- Actividades manuales, envasados, etiquetaje.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas y entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.
- Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos.

Operaciones de limpieza.

Tareas que consisten en efectuar recados, «merchandising», encargos, transporte manual, promociones de productos, llevar o recoger correspondencia y otras tareas subalternas.

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

#### Artículo 17. *Período de prueba.*

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

- Personal directivo y titulado: Seis meses.
- Personal administrativo: Tres meses.
- Mandos intermedios: Tres meses.
- Personal operativo: Dos meses.
- Personal oficios varios: Dos meses.

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador continuará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

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

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

#### Artículo 18. *Cese.*

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

- Personal de grupo directivo y titulados: Dos meses.
- Operativos y oficios varios: Quince días.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de dicho período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por arte de la empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al preaviso.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de la baja.

#### Artículo 19. *Lugar de trabajo.*

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte público o intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal de las empresas que desempeñen tareas operativas podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. Como principio general, las empresas deberán utilizar, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores que residan cerca de aquel lugar.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productos de la empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y sí a los correspondientes plus de distancia y transporte pactados.

Artículo 20. *Destacamento.*

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la empresa.

El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado prefiriéndose en primer lugar a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reunieren la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo, después a los solteros y finalmente a los casados. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponda hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

El acuerdo para la asignación del destacamento será entre el trabajador y la empresa y en caso de no haber acuerdo será oída la representación de los trabajadores.

Lo establecido en este artículo será de aplicación sin perjuicio de lo establecido en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. *Desplazamientos.*

El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su localidad, en el sentido que tal palabra se le da en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe de billete en el medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará 26 pesetas/Km.

Artículo 22. *Importe de las dietas.*

El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será:  
1.025 pesetas cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.

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

2.000 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

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

Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa no se reducirá de 4.000 pesetas.

Artículo 23. *Traslados.*

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

Petición del trabajador o permuta.

Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma. Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido.

En los traslados por necesidades del servicio la empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrá en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales en los trabajadores, en caso de oposición al traslado por parte del trabajador, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte a dos mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo.

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

Artículo 24. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de mil ochocientos nueve horas, en cómputo mensual a razón de ciento sesenta y cuatro horas y veintisiete minutos por mes. No obstante, en ambos casos, la empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

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

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

La revisión de la duración de la jornada anual se negociará entre el representante legal firmante del presente Convenio Colectivo con la dirección de la empresa.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas. Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de trece horas salvo en los casos siguientes, que será de doce horas.

- a) Por especial urgencia o perentoria necesidad.
- b) En el trabajo a turnos.

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

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

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

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Tendrán consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 24 de este Convenio Colectivo, siendo los importes los indicados en el anexo salarial el valor asignado a cualquiera que se realice dentro de las veinticuatro horas del día.

Las horas extras laborables del personal operativo se abonarán según la tabla para el año 1999, para los años 2000, 2001, 2002 y 2003 se estará a lo acordado en el incremento salarial de los mismos. El valor asignado a las denominadas en la tabla «horas festivas» será aplicable a las horas extraordinarias que se realicen en los días de descanso del trabajador y el exceso en los festivos, no domingos, en que le corresponda prestar servicio.

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

Se calificarán como horas extraordinarias, con carácter general, las siguientes:

- a) Las necesidades por periodos punta de producción y/o prestación de servicios.
- b) Las originadas por ausencias imprevistas.
- c) Las derivadas de cambios de turnos.
- d) Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.

Para mayor claridad y en lo que al sector de este Convenio Colectivo se refiere y sin perjuicio de las circunstancias genéricas arriba enumeradas, se considerarán, con carácter enunciativo, también como horas extraordinarias, con carácter general, las siguientes:

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

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

Artículo 26. *Descanso anual compensatorio.*

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el artículo 24, los trabajadores afectados por el

presente convenio, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de noventa días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos del año que le correspondieran por trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el periodo de vacaciones que se fija en artículo siguiente.

El resto del personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 6.500 pesetas, o en su defecto a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

#### Artículo 27. *Vacaciones.*

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

1. Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la empresa sujeto a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de las mismas.

2. La empresa establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El periodo que constituya turno se determinará de acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa y Delegación de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del periodo anual de vacaciones.

3. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

4. En los casos en que un trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, iniciada con anterioridad a momento en que estuviera previsto comenzar su periodo de vacaciones, se aplazarán éstas, disfrutándose cuando el servicio así lo permita. En caso de no poder disfrutarlas dentro del año natural, lo hará durante el primer trimestre del año siguiente al devengo de las mismas.

#### Artículo 28. *Licencias de representantes de trabajadores.*

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

El Delegado sindical dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca.

#### Artículo 29.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, la empresa, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno.

#### Artículo 30. *Licencias.*

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

- a) Matrimonio del trabajador: Diecisiete días.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o por enfermedad grave o fallecimiento del

cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno y otro cónyuge.

c) Durante un mínimo de dos días por traslado de domicilio.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma reglados por el Estatuto de los Trabajadores.

f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno y otro cónyuge, y previa justificación tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.

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

h) Una hora de lactancia de un hijo menor de nueve meses, divisibles, si se prefiere, en dos fracciones. Este derecho se puede sustituir por una reducción de media hora de la jornada ordinaria. Tanto la madre como el padre, en caso de que los dos trabajen, pueden disfrutar de este permiso.

i) Cuatro días por cada tres meses continuados que el trabajador esté desplazado.

#### Artículo 31. *Excedencias.*

a) Forzosa: En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, se conservará la reserva de puesto de trabajo. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

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

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

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

Cuando el padre y la madre trabaje, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores será computable a efectos de antigüedad.

d) Cargos sindicales o políticos. A los trabajadores que acceden a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa, sin derecho a percibir retribución alguna, pero con reserva de puesto de trabajo y con derecho al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo.

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

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

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

#### Artículo 32. *Seguridad e higiene.*

Se observarán las normas de seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo que la complementen, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de esta.

A este fin se constituirán Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo en las distintas empresas del sector, cuya competencia y facultades son las específicamente reguladas en el artículo 39 del mencionado texto legal.

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

#### Artículo 33. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará gratuitamente a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea cuyo uso será obligatorio, excepto cuando sea necesaria por las características del servicio.

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

#### Artículo 34. *Medios de protección.*

La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preventivo adecuados a los trabajos que realicen.

#### Artículo 35. *Jubilación.*

Los trabajadores que voluntariamente se jubilen antes de los sesenta y cuatro años, percibirán de la empresa 250.000 pesetas, por cada uno que anticipe su jubilación reglamentaria. Condición indispensable para la percepción de esta cantidad es el encontrarse en situación de alta y con una antigüedad mínima de cinco años en la empresa.

#### Artículo 36. *Jubilación anticipada.*

Se accederá a la jubilación especial a los sesenta y cuatro años en los términos del Real Decreto 1190/1985, de 17 de julio.

#### Artículo 37. *Faltas de personal.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, el leves, graves y muy graves.

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

Son faltas leves:

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del periodo de un mes.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio por breve tiempo durante la jornada. Si se causara como consecuencia del mismo abandono o perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
3. No justificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
4. Los motivos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias o de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
5. La inobservancia de las órdenes de servicios, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etc., de manera ocasional.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Son faltas graves:

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo y, si tuviera especial relevancia, tendrá la consideración de muy grave.

Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción.

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

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

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

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

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

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

8. La embriaguez probada, vistiendo de uniforme.

9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados.

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

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

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

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento.

14. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.

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

16. El abuso de autoridad.

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

18. Iniciar o continuar cualquier discusión, rivalidad, pretendida superioridad, exigencias en el modo de prestarse los servicios, etc., con funcionarios de la Policía.

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

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

21. Dormirse estando de servicio.

22. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones:

#### Artículo 38. Sanciones.

1. Por falta leve:

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

2. Por falta grave:

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

3. Por falta muy grave:

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

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

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

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

#### Artículo 39. Premios.

Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, las empresas otorgarán a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen.

Se considerarán motivos dignos de premio:

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

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

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

#### Artículo 40. Prestaciones sociales.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de los trabajadores por un capital de 4.000.000 de pesetas por muerte y de 5.500.000 pesetas

por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su afecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Dichos capitales serán actualizados en la renovación anual de las pólizas actualmente suscritas.

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

Las empresas abonarán a los trabajadores con hijos minusválidos la cantidad de 10.000 pesetas por hijo de esta condición, siempre que la minusvalía sea sobrevenida y declarada una vez incorporado el trabajador a la empresa. Esta cantidad será considerada como un complemento e independiente de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.

#### Artículo 41. Compensaciones en los supuestos de incapacidad laboral.

1. Incapacidad temporal en caso de accidente laboral: La empresa complementará la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de la tabla salarial del anexo I, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. Además de los actualmente considerados como tales, también se incluyen los producidos durante las prácticas de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la empresa.

2. Incapacidad temporal en caso de accidente no laboral:

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

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

Los trabajadores que no hayan tenido una baja por incapacidad temporal o accidente no laboral en el año anterior, en la primera baja del año, cobrarán el 100 por 100 desde el cuarto día hasta el día 20 inclusive.

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

d) Del día 40 en adelante, si procede, como está legislado.

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

#### Artículo 42. Asistencia jurídica.

Las empresas afectadas por este Convenio, vendrán obligadas a prestar asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de accidentes realizados en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa.

#### Artículo 43. Cuota sindical.

Ambas partes firmantes de común acuerdo, establecen que las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo podrán descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrato en periodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

#### Artículo 44. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder el 90 por 100 del importe de su salario mensual.

Artículo 45. *Retribuciones.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada normal a la que se refiere el artículo 24 del presente Convenio.

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

1. Sueldo base.
2. Complementos:
  - a) Personales: Antigüedad.
  - b) De puesto de trabajo: Plus responsable de equipo y plus nocturnidad.
  - c) Cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias, comisiones e incentivos.
  - d) De vencimiento superior al mes: Gratificación de Navidad, gratificación de verano.
  - e) Indemnizaciones y suplidos: Plus de transporte.

Salario base: Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio Colectivo y se considerará siempre referido a la jornada legal en este Convenio.

Complemento personal antigüedad: Todos los trabajadores sin excepción de categoría disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio como premio a su vinculación a la empresa. Estos aumentos consistirán en trienios del 5 por 100 del sueldo base que se percibirán computándose en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumpla el trienio.

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

Complemento de puesto de trabajo:

a) Plus de responsable de equipo: Se abonará al trabajador que además de realizar las tareas propias de su categoría desarrolla una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior. El personal que ejerza estas funciones, percibirá un plus por tal concepto de un 10 por 100 del sueldo base que para su categoría establezca este Convenio, incluido en las dos pagas extras, en tanto las tenga asignadas y las reales.

b) Plus de trabajo nocturno: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada, con los valores que se indican en las tablas. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en periodo nocturno excedieran de cuatro, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con un máximo de ocho horas.

Complemento de calidad o cantidad de trabajo:

Horas extraordinarias: Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo 25 del presente Convenio.

Complemento del puesto: En atención a la especial dificultad y especialización de un servicio concreto, podrá pactarse un complemento genérico nunca inferior al 10 por 100 del salario base.

Además de las horas extraordinarias conceptuadas en el artículo 25 de este Convenio Colectivo y cuantificadas en el anexo del mismo, los trabajadores podrán recibir, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, las compensaciones salariales que libremente se fijen por la empresa, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

Complementos de vencimientos superiores al mes: Gratificaciones de verano y de Navidad. El personal al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad de la columna del total correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos.

Las referidas pagas extras se devengarán anualmente por los siguientes periodos de tiempo:

Julio: Del 1 de julio al 30 de junio.

Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

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

Plus de prestación de vehículo. En caso de que un trabajador adscrito a la categoría de motorista, ponga a disposición de la empresa la motocicleta correspondiente, se le abonará en concepto de indemnización en cada mensualidad, la cantidad de 36.000 pesetas, con el fin de resarcir al trabajador de cuantos gastos, incluido carburante, se le originen como consecuencia de esta puesta a disposición.

Artículo 46. *Contrato de relevo.*

Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo en la Ley 32/1984, de 2 de agosto, artículo 12.5, desarrollado por el Real Decreto 1991/1984, de 21 de octubre, sean de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Artículo 47. *Disponibilidad.*

Todos aquellos trabajadores con contrato fijo de obra o servicio determinados, por necesidades urgentes de servicio, la empresa podrá desplazarlos a otros centros de trabajo como máximo diez días en un periodo de seis meses, debiendo notificar dicha movilidad al representante legal de los trabajadores.

## Artículo 48.

La empresa vendrá obligada a suscribir póliza de seguro de responsabilidad civil por importe de 20.000.000 de pesetas, con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley de Contrato de Seguro.

## ANEXO

Prorrato: Las gratificaciones de verano y Navidad podrán prorratearse entre las doce mensualidades (incrementando los totales), que figuran en el anexo de la tabla salarial en la forma que se recoge en las mismas.

Tabla salarial 1999 «Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, Sociedad Limitada»

	Salario base — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Total — Pesetas	Total con prorrato — Pesetas	Horas nocturnas — Pesetas	Horas extras laborables — Pesetas	Horas extras festivas — Pesetas
<i>Personal, directivo y técnico</i>							
Director general .....	157.658	8.599	166.257	193.967	191		
Director Administrativo .....	149.774	8.599	158.374	184.769	182		
Director de Personal .....	149.774	8.599	158.374	184.769	182		
Director Comercial .....	149.774	8.599	158.374	184.769	182		
Jefe de Departamento .....	142.285	8.599	150.374	176.032	173		
Título grado Superior/Medio .....	142.285	8.599	150.885	176.032	173		
Técnico Comercial .....	135.977	8.599	144.576	168.672	166		
Delegado Provincial .....	135.977	8.599	144.576	168.672	166		
<i>Personal Administrativo</i>							
Jefe de primera Administrativo .....	134.458	8.599	143.058	166.900	163	1.584	1.980
Jefe de segunda Administrativo .....	120.279	8.599	128.878	150.358	146	1.416	1.769

	Salario base — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Total — Pesetas	Total con prorrateo — Pesetas	Horas nocturnas — Pesetas	Horas extras laborables — Pesetas	Horas extras festivas — Pesetas
Oficial de primera Administrativo .....	101.585	8.599	110.184	128.548	123	1.162	1.452
Oficial de segunda Administrativo .....	93.043	8.599	101.642	118.583	113	1.064	1.330
Auxiliar Administrativo .....	76.144	8.599	84.743	98.867	93	924	1.159
Aspirante Administrativo (menor de dieciocho años) .....	64.802	8.599	73.401	85.635	72		
<i>Mandos intermedios</i>							
Encargado general .....	134.458	8.599	143.058	166.900	163	1.566	
Supervisor .....	101.585	8.599	110.184	128.548	123	1.162	1.452
Jefe de Tráfico .....	134.458	8.599	143.058	166.900	163	1.668	2.086
<i>Personal operativo</i>							
Celador-Controlador .....	75.714	8.599	84.313	98.366	93	704	
Conserje .....	71.746	8.599	80.345	93.736	87	704	880
Conductor .....	77.077	8.599	85.607	99.874	94	704	880
Técnico de Mantenimiento .....	83.434	8.599	92.033	107.372	102	704	880
Azafata/Operadora .....	71.746	8.599	80.345	93.736	87	704	880
Repartidor Motorista .....	71.746	8.599	80.345	93.736	87	704	
Especialista .....	71.746	8.599	80.345	93.736	87	704	880
Peón .....	69.272	8.599	77.871	90.875	84	704	880
Promotor/Reponedor .....	69.272	1.385	70.657	82.434	84	630	690
Ayudante (menor de dieciocho años) .....	68.569	1.358	69.927	81.582	78		

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

**22481** REAL DECRETO 1726/1999, de 5 de noviembre, por el que se modifica la zona de reserva provisional a favor del Estado denominada «Zona de Huelva», por reducción de su superficie, prórroga de su período de vigencia, prórroga de la adjudicación de la investigación de los bloques y levantamiento de parte de la superficie.

La reserva a favor del Estado denominada «Zona de Huelva» quedó establecida de modo definitivo por la Orden de 10 de febrero de 1945. Durante los años transcurridos ha sufrido diversas modificaciones, tanto en superficie como en las sustancias minerales a investigar. La actual configuración tiene su origen en la Orden de 12 de marzo de 1981, por la que se prorrogó la reserva, se dividió en 27 bloques, se fijaron los recursos a investigar en los sulfuros polimetálicos y asociados y se convocó concurso para la adjudicación de la investigación.

Otorgada dicha adjudicación de la investigación de los bloques, por la Orden de 30 de marzo de 1982, fue prorrogada la reserva sucesivamente por los Reales Decretos 2696/1985, de 4 de diciembre, y 1439/1988, de 25 de noviembre, respectivamente, y la adjudicación de los bloques por las Órdenes de 6 de marzo de 1986 y 18 de abril de 1989. El Real Decreto 114/1991, de 1 de febrero, al tiempo que estableció una nueva prórroga de la reserva y de la adjudicación de parte de los bloques, autorizó la convocatoria de concurso público para los bloques que quedaron desiertos, que se efectuó por resolución de 15 de febrero de 1991.

Por el Real Decreto 1896/1993, de 25 de octubre, y Orden de 29 de septiembre de 1994, rectificadas por la de 28 de noviembre de 1994, se prorrogaron la reserva y la adjudicación de la investigación de los bloques. El Real Decreto 2235/1996, de 11 de octubre, en cumplimiento de lo establecido en las tres últimas disposiciones mencionadas, prorroga por tres años la reserva y la adjudicación de la investigación de los bloques sobre un área reducida en un 75 por 100 de la superficie, con el consiguiente levantamiento del resto de la misma.

Antes de expirar el plazo concedido al efecto, la Dirección General de Minas se dirigió a las sociedades adjudicatarias de los distintos bloques a fin de que presentasen memoria resumida de la investigación ejecutada durante el mencionado plazo de tres años y las inversiones realizadas, así como, caso de que procediese, la documentación suficiente que justificara la concesión de una nueva prórroga para aquellas zonas en las

que fuera previsible la localización y puesta de manifiesto de recursos reservados.

En relación con lo expuesto anteriormente, se han formulado renunciadas a la investigación de las siguientes zonas: fracción 4.<sup>a</sup> del bloque III, adjudicada a «Minas de Almadén y Arrayanes, Sociedad Anónima»; fracción 1.<sup>a</sup> del bloque IX, adjudicada a «Nueva Tharsis-Seiensa», y fracción 2.<sup>a</sup> de los bloques XVII y XXII, adjudicadas a «Seiensa», mientras que por parte de la entidad «Río Tinto Minera, Sociedad Anónima», no se ha efectuado manifestación alguna sobre las dos fracciones que tiene adjudicadas en el bloque XVIII.

A la vista de los resultados obtenidos, las diversas sociedades adjudicatarias que pretenden continuar las investigaciones en los bloques que les fueron adjudicados han presentado la oportuna solicitud de prórroga, aportando el plan de labores a realizar en el nuevo período de investigación, así como su correspondiente presupuesto.

Mediante el Real Decreto 890/1991, de 6 de junio, se estableció la reserva provisional a favor del Estado «Faja de minerales piríticos del suroeste de España», que comprende dentro de ellas a la denominada «Zona de Huelva».

Por tanto se hace aconsejable proceder a la reducción de la superficie que afecta a las dos zonas de reserva, así como a la prórroga de la vigencia de dicha zona y de la adjudicación de la investigación de los diversos bloques y de forma subsiguiente al levantamiento del resto de la superficie. Dicho levantamiento afecta también a las áreas correspondientes de la reserva «Faja de minerales piríticos del suroeste de España».

Con tal finalidad, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 8.3 y 14.1 de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, y lo establecido en los artículos 10.3 y 25.1 del vigente Reglamento General para el Régimen de la Minería, se hace preciso dictar el presente Real Decreto.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión de 5 de noviembre de 1999,

DISPONGO:

Artículo 1.

Se reduce la reserva a favor del Estado denominada «Zona de Huelva», comprendida en la provincia de Huelva, a la superficie definida por los bloques y fracciones que se nombran en el artículo 1 del Real Decreto 2235/1996, de 11 de octubre, con las excepciones siguientes: fracción 4.<sup>a</sup> del bloque III, fracción 1.<sup>a</sup> del bloque IX, fracción 2.<sup>a</sup> del bloque XVII, fracciones 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> del bloque XVIII y fracción 2.<sup>a</sup> del bloque XXII.