4355 *RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Nacional para la empresa de servicios «Sagital, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional para la empresa de servicios «Sagital, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9013282), que fue suscrito con fecha 27 de diciembre de 2000, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en surepresentación, y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y3, 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, 13 de febrero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS «SAGITAL, SOCIEDAD ANÓNIMA»

PREÁMBULO

Este Convenio Colectivo está concertado por las representaciones de la empresa y trabajadores, estando ambas partes legitimadas por sus representados y constituido de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I

Extensión y eficacia

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas de las relaciones laborales entre «Sagital, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, cualesquiera que sea su categoría laboral.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que pueda establecer en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante lo previsto en el párrafo anterior, los efectos de este Convenio serán del día 1 de enero de 2001.

La vigencia de este Convenio es por el periodo del día 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2003, prorrogándose tácitamente por periodos anuales, de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes intervinientes.

Artículo 4. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio por escrito ante la otra parte y ante la autoridad laboral con quince días de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO II

Absorción y compensación

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y no sustituirán, compensarán ni absorberán en cómputo anual y global a todas las existentes al 1 de enero de 2001, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en conjunto anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam».

Artículo 6. *Garantía personal.*

En caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría.

Artículo 7.

El presente convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

CAPÍTULO III

Comisión Paritaria

Artículo 8.

Se constituye una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por miembros de la empresa y miembros de la representación sindical firmantes de este Convenio, cuyas funciones son las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos del presente Convenio Colectivo.

b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

b.1) En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio ante la Comisión Paritaria, siete días antes de la planificación de la reunión para su inclusión en el orden del día. Dicho orden del día se enviará a las partes, tres días antes de la celebración de la reunión, que deberá celebrarse obligatoriamente dentro de los quince días siguientes a la recepción del escrito. En el supuesto de no existir acuerdo entre las partes, determinará la jurisdicción social, con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, tal y como dispone el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 151 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b.2) Cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicar la convocatoria a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, en los plazos descritos en el apartado anterior. La convocatoria contendrá lo siguiente: Orden del día, lugar, hora y fecha de la reunión.

b.3) La Comisión estará formada por dos miembros de la parte empresarial y dos miembros de la parte social.

b.4) La comisión adoptará sus acuerdos por mayoría simple de votos. Las decisiones adoptadas por la Comisión Paritaria tendrán siempre carácter vinculante.

b.5) Para que las reuniones sean validas tendrán que asistir a las mismas todos los miembros integrantes de la Comisión Paritaria.

b.6) Siempre que se reúnan los miembros de la Comisión Paritaria, los gastos correrán a cargo de la empresa, quedando liberada la parte social por el tiempo que dure la negociación.

c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

CAPÍTULO IV

Principios generales

Artículo 9. *Principios generales.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección, los trabajadores, por medio de sus representantes legales, tendrán las funciones que les otorga el presente Convenio, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 10. *Normas.*

La organización del trabajo estará sujeta a la legislación laboral vigente y comprende, entre otras, las siguientes normas:

a) La adjudicación a cada trabajador por parte de la empresa del número de elementos y de tarea necesaria, correspondiente al rendimiento mínimo exigible, según se establece en el cómputo mensual de la jornada de trabajo estipulado en el artículo 27 del presente Convenio.

b) El personal deberá prestar la debida atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal así como en las instalaciones y bienes análogos de la empresa y sus clientes.

c) La movilidad y redistribución del personal de la empresa típica de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción de acuerdo con las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo.

d) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de modo que los trabajadores puedan comprender con facilidad, incluso en los casos en los que se aplique un sistema de remuneración con incentivos y/o primas.

e) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a escala individual como colectiva incluso en casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes legales. Se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la jurisdicción social.

A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la jurisdicción social, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el artículo 8, párrafo b), de este Convenio Colectivo, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de servicios.

CAPÍTULO V

Prestación del trabajo

Artículo 11. *Prestación del trabajo.*

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más idóneo en razón de sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin deberán establecerse planes de formación, cursos profesionales, de perfeccionamiento y adiestramiento.

Para llevar a efecto tales compromisos, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar por la misma, cuyo contenido tendrá como objeto los siguientes fines:

Elevación cultural del trabajador y su promoción social.

Corrección de deficiencias en el nivel profesional exigible cuando se observen rendimientos inferiores a lo normal, o para adaptación a nuevos puestos de trabajo dentro de la definición general de su categoría.

El ascenso, dentro de línea directa de promoción profesional.

Perfeccionamiento profesional.

De haber subvenciones públicas, se informará a los representantes de los trabajadores de su gestión.

A las trabajadoras del personal operativo, se les facilitará, durante su estado de embarazo, un puesto y un turno más adecuado a su estado, si existiese de su categoría, previa justificación del facultativo correspondiente.

Artículo 12. *Confidencialidad.*

El carácter confidencial de la prestación de servicios hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación, negocio de la empresa y de sus clientes, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO VI

Categorías

Artículo 13. *Clasificación del personal.*

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

Será personal contratado para obra y servicio determinado aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa. Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando finalice la obra o servicio.

Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa. Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio. A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación se elegirán primero los de menor antigüedad y, caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares y, en todo caso, oída la representación de los trabajadores.

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración máxima de estos contratos será la que en cada momento se establezca por la legislación laboral.

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por Incapacidad Temporal, vacaciones, supuestos de excedencia del artículo 34 de este Convenio Colectivo, cumplimiento de sanciones, etc.

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

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

Será fijo en plantilla:

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

b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

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

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

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

Artículo 14. *Clasificación según la función.*

Las categorías laborales son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la representación de los trabajadores.

No son, asimismo, exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de una categoría profesional determinada y definida en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas de los trabajos de categoría superior e inferior.

Artículo 15. *Clasificación general.*

El personal de «Sagital, Sociedad Anónima», se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

I. Personal Directivo.
II. Personal Administrativo.
III. Personal Mandos Intermedios.
IV. Personal Operativo.
V. Personal Oficios Varios.

I. Personal Directivo:

a) Director general.
b) Director comercial.
c) Director administrativo.
d) Director de Personal.

e) Subdirector.
f) Director técnico.
g) Titulado de Grado Superior y Titulado de Grado Medio.
h) Delegado Provincial-Gerente.

II. Personal Administrativo:

a) Jefe de Departamento.
b) Jefe de primera.
c) Jefe de Segunda.
d) Oficial de primera.
e) Oficial de segunda.
f) Operador de primera.
g) Auxiliar administrativo.
h) Comercial.

III. Personal de Mandos Intermedios:

a) Encargado general.
b) Responsable de servicios.
c) Supervisor de zona o centro.

IV. Personal Operativo:

a) Ayudante de Servicios.
b) Conserje/Portero.
c) Conductor/a.
d) Ordenanza.
e) Recepcionista/Telefonista.
f) Auxiliar de Mantenimiento.
g) Azafata/o.
h) Oficial de primera.
i) Oficial de segunda.

V. Personal Oficios Varios:

a) Ayudante.
b) Mozo/Operario.

Artículo 16. *Funciones.*

Personal Directivo:

a) Director general: Es quien con título académico 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 comercial: Es quien con título académico o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su mas amplio sentido, y planifica, programa y controla la política comercial de la empresa.

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

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

e) Subdirector: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la subdirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión comercial, administrativa, financiera, recursos humanos o técnica en cualquier especialidad.

f) Director técnico: Es la persona que estando en posesión de un título expedido por una escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la Empresa, con responsabilidad directa las funciones propias de su profesión, con independencia de que pueda tener o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

g) Titulado de Grado Superior y Titulado de Grado Medio: Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior(Licenciatura, Ingeniería Superior, Doctorado) o de grado medio(Perito, Graduado Social) y los conocimientos a ellos debidos al proceso técnico de la empresa.

h) Delegado Provincial-Gerente: Es el trabajador que actúa como máximo representante de la empresa en la provincia o zona que asume las funciones de dirección, representación y organización en el ámbito de la misma.

Personal Administrativo:

a) Jefe de Departamento: Es la persona que asume la responsabilidad de un departamento dentro de la organización, encargándose de su estructuración y asumiendo la responsabilidad de su gestión, dependiendo de él los jefes de unidades que integren el Departamento.

b) Jefe de primera: Es el que provisto o no de poderes limitados está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad. Lo será el Jefe de Compras, así como el Jefe de Ventas, responsables de los aprovisionamientos y compras de material y utillaje el primero, y de la promoción comercial y captación de clientes el segundo.

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

d) Oficial de primera: Es el empleado que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere cálculo, estudio y preparación en condiciones adecuadas.

e) Oficial de segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas y contables que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

f) Operador de primera: Es el que se ocupa de realizar las operaciones de imputación en máquinas principales de proceso de datos, conociendo perfectamente las posibilidades y recursos del equipo, para lograr su mejor y más idónea utilización, interpretando y desarrollando las instrucciones y órdenes para su explotación.

g) Auxiliar administrativo: Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales, utilizando los medios operativos e informáticos, puramente inherentes al trabajo.

h) Comercial: Es el empleado afecto al Departamento Comercial de la empresa, que realiza las funciones de prospección de mercado y la promoción y venta de los servicios realizando los desplazamientos necesarios, tanto para la captación de clientes como la atención de los mismos una vez contratados.

Personal de Mandos Intermedios:

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

b) Responsable de servicios: 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) Supervisor de zona o centro: Es el trabajador que comprueba el exacto cumplimiento de las funciones atribuidas a los empleados, en la prestación de los servicios, en su zona o centro de responsabilidad asignado.

Personal Operativo:

a) Ayudante de Servicios: Es aquel trabajador que realiza, con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares en cualquier clase de inmuebles, tendentes a la recepción e información en los accesos, la comprobación de visitantes y orientación de los mismos, examinar las entradas y el tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida de interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de procesos de datos y similares y otros servicios auxiliares similares, así como etiquetado y reparto de mercancías y todas aquellas actividades que, directa o indirectamente, se relacionen con dichas funciones.

b) Conserje: Es el trabajador que desempeña, con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos de la empresa, tareas auxiliares, en todo tipo de inmuebles en función al control de los mismos y sus instalaciones y bienes.

c) Conductor: Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, podrá desempeñar las funciones de conducción, distribución y transporte de material o personal.

d) Ordenanza: Es el trabajador al que con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan, con cargo a terceros, recados, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, así como su clasificación y reparto.

e) Recepcionista-Telefonista: Es la persona encargada de recibir a los clientes, personal o telefónicamente, averiguar sus deseos, proporcionar información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y condu-

cirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atender las solicitudes de información de entrevistas o reclamaciones, concertar las mismas, prepararlas en sus aspectos formales y, en general, estar encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la empresa.

f) Oficial primera de Mantenimiento: Es aquel empleado que actúa a las ordenes de un jefe, si lo hubiera, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos técnicos que requieren iniciativa.

g) Oficial segunda de Mantenimiento: Es aquel empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe u oficial de primera, si los hubiera, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales del servicio.

h) Auxiliar de Mantenimiento: Es aquel trabajador que realiza con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación de servicios, tareas auxiliares o de mantenimiento en cualquier clase de inmuebles tendentes al buen funcionamiento de las instalaciones.

i) Azafata/o: Es la persona encargada de recibir a los clientes, personal o telefónicamente, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atender las solicitudes de información o de entrevistas, conciertan las mismas, las prepara en sus aspectos formales.

Personal Oficios varios:

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

b) Mozo/Operario: Es el operario, encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin exigencia de práctica operativa alguna.

CAPÍTULO VII

Normas

Artículo 17. *Normas generales.*

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observarán las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación.

Los contratos que celebra la empresa para la contratación del personal por las modalidades de obra o servicio determinado, eventual, interino y temporal deberán formalizarse por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente en materia de empleo.

Artículo 18. *Período de prueba.*

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

La notificación de que no se ha superado el período de prueba por el trabajador habrá de comunicarse por escrito a la representación de los trabajadores.

El periodo de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo:

Personal Directivo y titulado: Seis meses.
Personal Administrativo: Tres meses.
Personal Mandos intermedios: Tres meses.
Personal Operativo: Dos meses.
Personal Oficios Varios: Un mes.

Artículo 19. *Reconocimiento Médico y Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo.*

En cuantas materias afecten a la salud laboral en el trabajo se estará sujeto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

El personal de «Sagital, Sociedad Anónima», vendrá obligado a someterse, al inicio de la prestación, a examen médico, así como cuantas veces la empresa o los representantes de los trabajadores estimen oportuno, cuando las circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien en un trabajador comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico de especial intensidad y habitualidad, la empresa, a instancia del interesado, o de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquel sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose el trabajador a colaborar con el equipo facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

El servicio medico facilitará a cada trabajador los resultados de los reconocimientos.

CAPÍTULO VIII

Ascensos

Artículo 20. *Ascensos y provisión de vacantes.*

Las vacantes de categoría superior que se originen en la empresa, salvo amortización de la plaza, se cubrirán en igualdad de condiciones con las normas siguientes:

a) Libre designación: Serán de libre designación de la empresa las personas que deban ocupar vacantes entre el personal directivo, titulados, encargados y supervisores, se intentará que la última categoría citada sea ocupada por personal de la propia plantilla.

b) En las restantes categorías, las vacantes se cubrirán por necesidades operativas según las capacidades profesionales.

CAPÍTULO IX

Lugar de trabajo y asignación

Artículo 21. *Lugar de trabajo.*

Dadas las circunstancias en que se realiza la prestación de 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 en la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidades tanto el municipio de que se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medio de transporte público a intervalos no superiores a una hora a la entrada y salida de trabajadores. El personal de «Sagital, Sociedad Anónima», podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de la misma localidad. Como principio general, la empresa, siempre que existan vacantes en la categoría correspondiente, deberá asignarlas a aquellos trabajadores que residan más cerca del lugar del servicio.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de la empresa, y si a los correspondientes pluses de distancia y transporte pactados.

Artículo 22. *Escalafones.*

La empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón de su personal y como mínimo deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle siguiente:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en la empresa.
4. Categoría profesional.

Con el fin de avanzar en el camino hacia la plena integración de la mujer trabajadora y el personal con minusvalias en el seno de la empresa, se acuerda la creación de una comisión específica de carácter mixto, para que lleve a cabo el estudio, análisis, y adecuación especializada, en su caso, de los siguientes aspectos:

Formación profesional específicamente integrada.
Adecuación de la nomenclatura de categorías profesionales.
Salud Laboral.

El funcionamiento de dicha comisión no generará incremento de los derechos sindicales de aplicación en la empresa.

Artículo 23. *Destacamentos.*

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

El personal destacado tendrá derecho al percibo de salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le correspondan hasta la finalización.

El tiempo máximo será de tres meses.

Se mantendrá un orden de prioridad para estos servicios:

1.º Personal voluntario.
2.º Personal sin cargas familiares.
3.º Personal con cargas familiares.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este articulo.

Artículo 24. *Desplazamientos.*

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad donde habitualmente presta sus servicios, o cuando salga de la localidad para la que ha sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en el medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonarán 25 pesetas por kilómetro.

Artículo 25. *Dietas.*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, todo el personal afectado por el mismo, que por necesidades del servicio haya de estar o permanecer fuera de su localidad, tendrá derecho a percibir una dieta, cuya cuantía y desglose es el siguiente:

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

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

3.650 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

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

CAPÍTULO X

Jornada, horas y vacaciones

Artículo 26. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario destinara a un trabajador a tareas correspondientes a categorías diferentes a la suya, solo podrá hacerlo por un tiempo máximo de tres meses.

Artículo 27. *Jornada de trabajo y descanso.*

La jornada de trabajo durante la vigencia de este convenio será para todos aquellos trabajadores que hasta la fecha de la firma de este convenio realizaban una jornada de 1.827 horas anuales de trabajo efectivo la siguiente:

Año 2001: 1826 horas anuales en jornada mensual de 166 horas.
Año 2002: 1815 horas anuales en jornada mensual de 165 horas.
Año 2003: 1804 horas anuales en jornada mensual de 164 horas.

Los trabajadores que, a fecha de la firma de este convenio, realizaran una jornada inferior, mantendrán el mismo computo anual de jornada.

En los casos excepcionales en que un trabajador no pudiese realizar su jornada mensual por causas ajenas a su voluntad, deberá recuperar dicha jornada dentro de los dos meses siguientes.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente.

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 27 de este Convenio Colectivo.

A los efectos de lo dispuesto en la legislación vigente, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias, con carácter general, las siguientes:

Las originadas por ausencias imprevistas.

Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento..

Las necesarias por periodos punta de producción y/o de prestación de servicios.

Las derivadas de cambio de turno.

Las derivadas de la propia naturaleza de los servicios prestados por la empresa, incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

Artículo 29. *Modificaciones de las condiciones de trabajo.*

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas podrá acordar modificaciones técnicas sustanciales de las condiciones de trabajo que, de no ser aceptadas por los representantes de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la jurisdicción social. Las modificaciones podrán afectar a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.

En los tres primeros supuestos del apartado anterior, estarán sujetos a la legislación vigente.

Artículo 30. *Navidad y Fin de Año.*

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como en la noche del 31 de diciembre al uno de Enero, percibirán una compensación económica de 7.800 pesetas.

Los trabajadores que presten servicio en una de estas noches no tienen obligación de realizar la otra.

Artículo 31. *Vacaciones.*

Los trabajadores de «Sagital, Sociedad Anónima», 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 que lleve un año en la empresa.
2. Se abonarán por el total de la tabla salarial, y por los conceptos comprendidos en ella más la antigüedad.
3. Se establece un período vacacional que comprenderá los doce meses del año.
4. A tal fin se establece que el trabajador deberá solicitar a la empresa el período de disfrute vacacional por escrito.
5. En los casos en que un trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, iniciada con anterioridad al momento en que tuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán éstas, pudiendo disfrutarlas hasta el primer trimestre del año siguiente.
6. Cuando el trabajador cese en el transcurso de un año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones, en razón al tiempo trabajado.

CAPÍTULO XI

Licencias

Artículo 32. *Licencias.*

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

a) Matrimonio del trabajador quince días, no acumulables al periodo vacacional, salvo autorización expresa. Dentro de los diez días siguientes a su incorporación al servicio, el trabajador deberá acreditar su matrimonio mediante certificado del Registro Civil o exhibición del libro de familia.

b) Nacimiento de hijo/s será de tres días. De surgir en el parto complicaciones se graduará como en los casos de enfermedad grave del cónyuge. Si el nacimiento se produjera fuera de la provincia de residencia del trabajador, ésta licencia será de cuatro días.

c) Traslado de domicilio un día.

d) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable de acuerdo con la legislación vigente.

e) Derechos educativos generales y de la formación, permiso necesario para concurrir a exámenes oficiales o que figuren en el «Boletín Oficial del Estado».

f) Por matrimonio de abuelo, 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 cuatro por desplazamiento superior a trescientos cincuenta kilómetros.

g) Por muerte del cónyuge, padres o hijos, la licencia será de dos días, y si el fallecimiento ocurriera fuera de la provincia del trabajador será de cuatro días. Si se trata de defunción de abuelos, nietos hermanos, padres políticos, hermanos políticos, hijastros e hijos políticos la licencia serán de dos días, ampliables a cuatro cuando ocurra fuera de la residencia del trabajador a más de trescientos cincuenta kilómetros. En los casos de muerte o entierro de los familiares antes citados, la empresa podrá exigir al trabajador que haya disfrutado la licencia que aporte la correspondiente partida de defunción.

h) Cuando el motivo de la licencia sea por enfermedad grave del cónyuge o intervención quirúrgica, así como de los padres, hijos, nietos, hermanos o hijos políticos se concederán dos días ampliables a tres por desplazamiento superior a trescientos cincuenta kilómetros. El trabajador deberá aportar justificante de la enfermedad o intervención.

i) Un día de asuntos propios que preavisará con quince días de antelación y no podrá agregarse a vacaciones.

Artículo 33. *Licencia de los representantes de los 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 establecidas será computada anualmente a petición escrita de los Comités o Delegados por jornada real de trabajo durante el primer trimestre del año.

Se deberán notificar y justificar las ausencias, con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo el plazo antes mencionado de veinticuatro horas, la empresa estará obligada a conceder el permiso oportuno.

Las funciones del delegado Sindical, así como su representación, serán las configuradas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A petición escrita de los Comités de Empresa o delegados de personal, podrán acumularse las horas de los representantes legales de los trabajadores que así lo desean en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal.

Artículo 34. *Excedencia.*

a) Forzosa: En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar, y remunerar el trabajo. Sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al computo de la antigüedad durante su vigencia. Se concederá por la designación para un cargo publico que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Voluntaria: Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de dos años. 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) Por nacimiento o adopción de un hijo y por un periodo no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia, conforme a lo establecido en la Ley 4/95, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

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

Cuando el padre o la madre trabajen, sólo un de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador que no solicitara por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia, causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos. El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su categoría. Si no existiera vacante en la categoría propia y sí en otra inferior, el trabajador podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría.

d) Cargos Sindicales o Políticos: A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia voluntaria, sin derecho a percibir retribución alguna. Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con un mes de antelación su reincorporación a la misma.

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

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

f) Enfermedad o Accidente: Una vez transcurrido el período de Incapacidad Temporal y por todo el tiempo en el que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

Artículo 35. *Permisos sin sueldo y traslado voluntario.*

Los trabajadores que lleven como mínimo seis meses en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo. Estos permisos no serán superiores a quince días naturales por año.

Cuando un trabajador/a solicite el traslado voluntario de una Delegación de «Sagital, Sociedad Anónima», siempre que exista una vacante en su misma categoría, la empresa se compromete a realizar un estudio pormenorizado de la problemática de cada caso, intentando solucionarlo en un plazo mínimo.

No se podrá solicitar nuevo traslado hasta transcurridos 2 años, quedando la empresa obligada a informar a los representantes de los trabajadores sobre las resoluciones adoptadas en cada una de las solicitudes presentadas en un plazo no superior a un mes.

CAPÍTULO XII

Faltas y sanciones

Artículo 36. *Faltas y sanciones.*

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

En las faltas tipificadas como muy graves, se abrirá una información escrita con la exposición de los hechos que motivan las mismas, transmitiéndose a los representantes de los trabajadores para su conocimiento.

Cuando una falta sea tipificada como muy grave necesariamente se tendrá que incoar expediente para que sea oído el trabajador, pudiendo el mismo aportar en su descargo los medios probatorios que estime pertinentes. Durante el proceso de realización del expediente, el Comité Intercentro podrá recabar cualquier información, y aportar las pruebas que estime oportunas, antes de efectuarse la resolución definitiva.

Artículo 37. *Faltas leves.*

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.
2. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los jefes, subordinados, compañeros, personal, público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.
3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
4. No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pueda demostrar la imposibilidad de hacerlo.
5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
6. La de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo, conservación del material o instalaciones.
7. La falta de aseo personal y descuido de la uniformidad.

Artículo 38. *Faltas graves.*

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

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

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

5. El empleo de tiempo, uniforme, materiales, útiles, máquinas e instalaciones en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

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

7. Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intención de atentar contra la dignidad e intimidad de las personas, agrediendo a la libertad sexual.

Artículo 39. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza.

2. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio.

3. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyas instalaciones se realicen las prestaciones de los servicios.

4. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad, una vez tomada posesión de los mismos, y la inhibición o pasividad en la prestación de los mismos.

5. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, así como la imprudencia en acto de servicio.

6. Abuso de autoridad.

7. Competencia ilícita.

8. Obstaculizar el ejercicio de las libertades publicas y los derechos sindicales reconocidos.

9. Los malos tratos de palabra u obra o enfrentamientos físicos con los compañeros superiores o inferiores, provocar o participar frecuentemente en riñas, pendencias o altercados en los centros de trabajo.

Artículo 40. *Sanciones.*

Por falta leve: Amonestación verbal o amonestación escrita.

Por falta grave:

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

Por falta muy grave:

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

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

Artículo 41. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los treinta días, las graves a los 60 días y las muy graves a los noventa días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los siete meses de haberse cometido.

Artículo 42. *Abuso de autoridad.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de la representación de los trabajadores o directamente a la Dirección, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Siempre que se demuestre tal abuso, será considerado como falta muy grave. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de una semana. En caso contrario, los representantes deberán formular la oportuna denuncia.

CAPÍTULO XIII

Prestaciones sociales

Artículo 43. *Prestaciones sociales.*

a) Póliza de seguro de accidentes: La empresa suscribirá una Póliza de Seguro Colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 2.500.000 pesetas por muerte y 3.500.000 pesetas por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente, sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículos de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro del día y durante todo el año.

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

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

b) Protección minusvalía: La empresa abonará a los trabajadores con hijos minusválidos, hasta la edad de veinticinco años la cantidad de 12.500 pesetas mensuales por hijo de esta condición, como complemento y con independencia de la prestación que la Seguridad Social tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación vigente.

c) Protección a la maternidad: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para someterse a exámenes prenatales, previo aviso a la empresa acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO XIV

Derechos sindicales

Artículo 44. *Derechos sindicales.*

Las partes firmantes, de común acuerdo, establecen que la empresa deberá descontar en la nómina mensual de los trabajadores, a petición de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El Comité Intercentro es un órgano colegiado de representación de los trabajadores de «Sagital, Sociedad Anónima», en todo el ámbito estatal ante la dirección de la empresa y cualquier entidad y organismo con capacidad jurídica y defensa de los intereses, representación, negociación y resolución de aquellos temas que afecten a dicho comité, todo ello de conformidad con las competencias establecidas en la normativa del mismo y regulado en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité Intercentro estará formado por cinco miembros, que a su vez serán miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal, en proporción a la representación obtenida en la últimas elecciones sindicales en la empresa. Siendo elegidos por las centrales sindicales.

El Comité Intercentro contará si lo considera necesario con un asesor por central sindical «con voz y sin voto», en las reuniones. Asimismo la empresa se compromete a realizar una reunión anual, cuyo coste será en su totalidad a cargo de la empresa.

El Comité Intercentro dispondrá para sus reuniones de local adecuado, con teléfono, disponiendo de material de oficina apropiado.

El Comité Intercentro tendrá, en el ámbito estatal, las competencias que la ley le atribuye a los Comités de Empresa en su ámbito respectivo y específicamente la de negociar el Convenio Colectivo.

Con carácter general, los medios y facilidades serán los siguientes:

A) Abono de los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a una reunión ordinaria al año de todos los miembros. En casos de urgencia, previa conformidad de la dirección, se estudiará abonar los gastos de desplazamiento y dietas por asistencia a reuniones extraordinarias.

B) Exposición de los tablones de anuncios destinados al efecto de notas informativas y comunicados del Comité, siempre que vayan firmadas por el presidente del Comité Intercentro.

C) Utilización del correo de la empresa, la transmisión y recepción de fax para el envío de comunicaciones del Comité y el uso de fotocopiadora con el control del Dpto. de Relaciones laborales.

Se estará a lo establecido en la Ley 2/1991 sobre derecho de información a los representantes legales de los trabajadores.

Con el fin de garantizar la efectividad en el ejercicio de su función representativa los representantes de los trabajadores tienen los siguientes derechos:

a) Libertad de opinión y expresión.
b) Libertad de publicación y distribución.
c) Derecho a un tablón de anuncios.
d) Derecho al uso de un local adecuado para sus reuniones.
e) Derecho a un crédito de horas retribuidas para poder ejercer sus funciones.

1. Derecho horario: Las horas que correspondan a los Delegados de Personal o miembros de Comités de empresa de una misma central sindical podrán acumularse, de este modo, resultaría que uno o varios de los repre-

sentantes podrían quedar «liberado» de la obligación de trabajar, pero manteniendo su derecho al salario. Una sola vez al año y dos meses antes de comenzar el año se pactarán los liberados así como las acumulaciones.

2. Preaviso y Justificación: Cuando se vaya a utilizar el crédito horario será obligatorio preavisar con antelación mínima de veinticuatro horas.

3. Garantías de la actuación de la representación de los trabajadores:

a) Estabilidad en el empleo y prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causa tecnológica o económica.

b) Prioridad de permanencia de sus puestos de trabajo en caso de traslados o desplazamientos.

c) No ser discriminados por ser representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO XV

Retribuciones

Artículo 45. *Retribuciones.*

La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día cinco del mes siguiente al devengo de dichos haberes. La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo reflejados en el anexo de las tablas de retribución y corresponde a la jornada normal de trabajo a que se refiere él articulo 29 del presente Convenio Colectivo.

El trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes, a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario correspondiente al mes de la petición. Dicho anticipo será efectivo en un plazo máximo de ocho días hábiles desde la solicitud del mismo.

Artículo 46. *Estructura salarial.*

A) Salario base.
B) Complementos:

b.1) Antigüedad.
b.2) De puesto de trabajo:

Plus de responsable o Coordinador/a.
Plus de trabajo nocturno.
Plus de idiomas.

b.3) De cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

b.4) De vencimiento superior al mes:

Paga de Navidad.
Paga de Verano.

b.5) Indemnizaciones o suplidos:

Plus de transporte y distancia.
Plus de mantenimiento de vestuario.

A) Salario base: Se entenderá por salario la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal, durante la jornada fijada en este Convenio Colectivo. El salario base se entenderá siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio Colectivo. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo será divisible por horas, abonándose el que corresponda.

B) Complementos:

b.1) Antigüedad: Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, sin excepción de categorías disfrutarán además de su sueldo aumentos por años de servicio, como premio a su vinculación con la Empresa. Estos aumentos consistirán en quinquenios, cuyos importes se detallan en la tabla anexo correspondiente, comenzándose a devengar desde el mes en que se cumple el quinquenio.

b.2) Puesto de trabajo:

1. Plus de responsable o Coordinador/a: Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su actividad, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando como realizarlo, confeccionando los partes oportunos, reflejando las anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Supervisor u otro jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas.

El personal que ejerza las funciones de responsable o coordinador percibirá un plus por tal concepto, de un 10 por 100 del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

2. Plus de nocturnidad: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 27 del presente Convenio, se entenderá por trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente.

3. Plus de idiomas: Se abonara al trabajador que además de realizar tareas propias de su actividad, tenga conocimiento de uno o varios idiomas y los utilice en su trabajo habitual.

Por cada uno de los idiomas que utilice en la prestación de su servicio se le abonara un plus por tal concepto, de un 20 por 100 del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su categoría.

b.3) De cantidad o calidad de trabajo:

1. Horas extraordinarias: Se estará a lo establecido en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo.

b.4) De vencimiento superior al mes:

1. Paga de Verano: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. El pago se realizará entre el 15 y el 31 de julio, siendo el importe de una mensualidad de la columna total, que figuré en la tabla salarial de este convenio.

2. Paga de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. El pago se realizará entre el 15 y el 31 de diciembre, siendo el importe de una mensualidad de la columna total.

b.5) Indemnizaciones o suplidos:

1. Plus de transporte y distancia: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso.

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

CAPÍTULO XVI

Varios

Artículo 47. *Contrato de relevo.*

Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo por la Ley 63/1997 y el Real Decreto 15/1998 y, en el futuro, durante la vigencia de este convenio, las disposiciones legales que afecten a este contrato, sean de aplicación en el ámbito de este convenio.

Artículo 48. *Pacto de repercusión en precios.*

Ambas partes hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio Colectivo tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Artículo 49. *Vestuario.*

Se consideran uniformes y distintivos las prendas y efectos de uso personal que el trabajador debe utilizar de forma obligatoria para su correcta presentación ante los clientes de «Sagital, Sociedad Anónima», a fin de que estos puedan reconocer su cargo, categoría y cometido durante el servicio.

La empresa facilitará cada dos años al personal operativo las siguientes prendas:

Dos camisas de verano.
Dos camisas de invierno.
Una corbata.
Dos pantalones de invierno.
Dos pantalones de verano.
Un par de zapatos.
Un anorak (cuando sea necesario).
Una chaqueta o cazadora (en función de los servicios).
Un cinturón.

Asimismo se facilitarán, en caso de servicios especiales o exteriores, las prendas que se consideren necesarias. La empresa, de acuerdo con los Comités de Seguridad y Salud Laboral adoptará las medidas tendentes a mejorar las prendas de vestuario.

A las trabajadoras del personal operativo, se les facilitará durante su estado de embarazo, prendas de uniformidad ajustadas a su situación.

Artículo 50. *Jubilación.*

La empresa abonará a los trabajadores, al cumplir las edades que se relacionan, que acepten la propuesta de jubilación de la empresa, las cantidades siguientes:

A los sesenta años: 848.000 pesetas.
A los sesenta y un años: 783.000 pesetas.
A los sesenta y dos años: 718.000 pesetas.

Artículo 51. *Cláusula de revisión.*

Las retribuciones aplicables desde el 1 de enero de 2001 serán las establecidas en el anexo salarial actualizándose para el resto de los años de vigencia del Convenio IPC previsto por la ley de los Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Artículo 52. *Disposición adicional única.*

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará única y exclusivamente a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas que a esta Ley complementan, de forma que no se complementará con otros Convenios Colectivos.

ANEXO

Tabla salarial 2001

Grupo	Categoría	Salario base	Plus transporte	Plus vestuario	Total	Hora nocturna	Hora extra	Quinquenio
Personal Directivo.	Director general.	167.794	11.874	–	179.668	–	–	6.500
	Director administrativo.	160.244	11.874	–	172.118	–	–	6.000
	Director comercial.	160.244	11.874	–	172.118	–	–	6.000
	Director de Personal.	160.244	11.874	–	172.118	–	–	6.000
	Director técnico.	160.244	11.874	–	172.118	–	–	6.000
	Subdirector.	153.681	11.874	–	165.555	–	–	5.500
	Delegado Prov.-Gerente.	151.147	11.874	–	163.021	–	–	5.500
	Titulado Superior y Medio.	151.147	11.874	–	163.021	–	–	5.500
Personal Administrativo.	Jefe Departamento.	145.326	11.874	–	157.200	–	1.250	5.000
	Jefe de primera.	144.200	11.874	–	156.074	–	1.200	4.500
	Jefe de segunda.	128.110	11.874	–	139.984	–	1.100	4.500
	Comercial.	113.168	4.474	–	117.642	105	1.025	4.525
	Oficial de primera.	113.168	4.474	–	117.642	105	1.025	4.525
	Operador de primera.	113.168	4.474	–	117.642	105	1.025	4.525
	Oficial de segunda.	108.661	4.296	–	112.957	105	1.025	4.350
	Auxiliar administrativo.	92.664	3.664	–	96.328	105	801	3.725
Personal de Mandos Intermedios.	Encargado general.	123.126	11.874	–	135.000	110	1.025	4.885
	Responsable de Servicios.	122.187	4.831	–	127.018	110	1.025	4.885
	Supervisor zona O centro.	113.168	7.000	–	120.168	110	1.025	4.625
Personal de Servicios.	Oficial de primera Mantenimiento.	113.168	4.474	–	117.642	110	1.025	4.525
	Oficial de segunda Mantenimiento.	108.661	4.296	–	112.957	110	1.025	4.350
	Auxiliar de Mantenimiento.	103.332	4.085	–	107.417	110	851	4.130
	Conductor.	103.332	4.085	–	107.417	110	900	4.130
	Azafata.	76.427	12.874	12.480	101.781	105	825	3.725
	Ayudante de Servicios.	76.427	12.480	12.480	101.387	105	801	3.725
	Conserje.	92.664	3.664	–	96.328	105	825	3.725
	Ordenanza.	92.664	3.664	–	96.328	105	900	3.725
	Telefonista/Recepcionista.	92.664	3.664	–	96.328	105	825	3.725
Personal de Oficios Varios.	Ayudante de Oficios.	92.664	3.664	–	96.328	105	825	3.725
	Mozo/Operario.	82.705	3.000	–	85.705	105	800	3.300

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

4356 *REAL DECRETO 246/2001, de 2 de marzo, por el que se concede la Gran Cruz de la Real Orden de Reconocimiento Civil a las víctimas del terrorismo a las personas que se citan.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 4 de la Ley 32/1999, de 8 de octubre, de Solidaridad con las Víctimas del Terrorismo y en el Real Decreto 1974/1999, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Real Orden de Reconocimiento Civil a las Víctimas del Terrorismo, a propuesta del Ministro de la Presidencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 2 de marzo de 2001,

D I S P O N G O:

En atención a los méritos y circunstancias concurrentes, vengo en conceder la Gran Cruz de la Real Orden de Reconocimiento Civil a las Víctimas del Terrorismo, a título póstumo, a las siguientes personas: Don Ángel Astuy Rodríguez, don José Antonio Barrada Recio, doña María de los Ángeles España Mateos, don Carlos García Fernández, don Manuel Llanos Gancedo, don Rafael Melchor García, don Agustín Muñoz Vázquez, don Francisco Rivas López, don Arturo Rodríguez Pato y don Manuel Vázquez Cacharrón.

Dado en Barcelona a 2 de marzo de 2001.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de la Presidencia,
JUAN JOSÉ LUCAS GIMÉNEZ