

Categorías	Salarios 2000 diferencia		Multiplicando regularización	
	Pesetas	Pesetas		
Ayudante de Encargado	141.155	2.026	14	28.364
Auxiliar técnico	135.347	1.943	14	27.202

Las pagas extraordinarias de julio y navidad para el personal de salario diario consistirán en una mensualidad equivalente a 30,417 días.

Categorías	1999 — Pesetas/hora	2000, revisado con el 4,5 por 100 — Pesetas/hora
Personal obrero:		
Oficial primera	133	139
Oficial segunda	127	133
Peón especial	126	132
Peón	123	129
Aprendiz primer año	83	87
Aprendiz segundo año	85	89
Personal limpieza	67	70
Personal subalterno y varios:		
Almacenero	140	146
Vigilante	125	131
Ordenanza	120	125
Portero	125	131
Enfermo	121	126
Botones y Recaderos:		
De primer año	85	89
De segundo año	117	122
Personal Administrativo:		
Jefe de sección	216	226
Jefe de compras, ventas y negociador	203	212
Viajante	168	176
Oficial de primera	163	170
Oficial de segunda	159	166
Auxiliar	126	132
Aspirante	116	121
Telefonista	123	129
Personal técnico:		
A) Titulados:		
Químicos, Ingenieros y Licenciados	276	288
Ingenieros técnicos, ATS y Graduado Social	218	228
B) No titulados:		
Encargados general de fabricación	276	288
Encargados o Jefe de sección	159	166
Ayudante de Encargado	146	153
Auxiliar técnico	126	132

apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 7 de marzo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «AUSYSEGUR DISTRIBUCIÓN Y SERVICIOS, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SU PERSONAL

PREÁMBULO

Este Convenio está concertado por las representaciones de empresa y las representaciones sindicales correspondientes, estando ambas legitimadas y constituidas 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 de trabajo establece las normas básicas en las relaciones laborales entre «Ausysegur Distribución y Servicios, Sociedad Anónima» (ADYS), y sus trabajadores, cualquiera 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 que pueda establecer en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio estará 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 es por el período del día 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2003, prorrogándose tácitamente por períodos anuales y de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes intervinientes.

Artículo 4. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia del mismo 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 sustituirán, compensarán y absorberán en

6132

RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Ausysegur Distribución y Servicios, Sociedad Anónima» (ADYS).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Ausysegur Distribución y Servicios, Sociedad Anónima» (ADYS) (código de Convenio número 9013312), que fue suscrito con fecha 12 de enero de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,

cómputo anual y global a todas las existentes al 31 de diciembre de 2000, 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.

Artículo 7.

El presente Convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a la 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 los miembros de la empresa y los miembros de la representación sindical firmantes de este Convenio, cuyas funciones serán las que a continuación se indican:

1. Interpretación de la totalidad de los artículos del Convenio Colectivo.
2. Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

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

Se establece el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio que le sean sometidas por acuerdo de ambas partes.

La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio social de la empresa, calle Xaudaró, número 32, de Madrid. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes por escrito.

La Comisión Paritaria estará compuesta por dos miembros de la representación de la empresa y otros dos de los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo en la empresa

Artículo 9. *Organización y modificación de las condiciones del trabajo.*

La organización del trabajo, de acuerdo con lo previsto en este Convenio, corresponde a la Dirección de la empresa, que la desarrollará dentro de los límites del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control de trabajo, y atendiendo a las necesidades técnico-económicas existentes en cada momento.

La movilidad funcional como manifestación de ese poder de dirección se ejercerá de acuerdo a las necesidades empresariales y a lo previsto en el artículo 39 de los Estatutos de los Trabajadores, respetando, en todo caso, los derechos económicos y profesionales de los trabajadores. A estos efectos, los grupos profesionales serán los definidos en el artículo 15 y siguientes de este Convenio.

CAPÍTULO V

SECCIÓN 1.^a CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Artículo 10.

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 por la legislación vigente.

Será personal contratado para obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, gozando de sustantividad propia de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Quando finalice la obra o el servicio con el cliente.

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

Quando 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, informando en todo caso 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, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no tengan una duración superior a seis meses en un plazo máximo de doce meses, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.b) del Estatuto de los Trabajadores.

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, cumplimiento de sanciones, etc.

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

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

Artículo 11.

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 el período de seis meses, dentro de doce meses, con independencia de las contrataciones que pueda llevar a cabo la empresa como consecuencia de los contratos de duración determinada sujetos al empleo protegido.
- c) El personal que, contratado para servicio determinado, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquéllos.
- d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicio de carácter permanente no interino en la empresa.

Artículo 12.

El personal eventual, interino y contratado para servicios determinados lo deberá ser por escrito, consignándose la causa genérica de la eventualidad o interinidad, así como la duración o el servicio objetivo del contrato.

Artículo 13. *Período de prueba.*

Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

Personal directivo: Seis meses.

Personal cualificado: Tres meses.

Personal administrativo: Tres meses.

Personal mandos intermedios: Dos meses.

Personal operativo: Un mes.

Personal oficios varios: Quince días.

SECCIÓN 2.^a CLASIFICACIÓN SEGÚN FUNCIONES

Artículo 14.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enumerativas, no limitativas, y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Artículo 15. *Clasificación general.*

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

Grupos profesionales:

- I. Personal directivo y titulado.
- II. Personal administrativo.
- III. Personal mandos intermedios.
- IV. Personal operativo.
- V. Personal oficios varios.

I. Personal directivo y titulado:

Director general.
 Director administrativo.
 Director de Personal.
 Jefe de Departamento.
 Gerente.
 Titulado de grado superior.
 Titulado de grado medio.

II. Personal administrativo:

Jefe de primera administrativo.
 Jefe de segunda administrativo.
 Oficial de primera administrativo.
 Oficial de segunda administrativo.
 Vendedor.
 Auxiliar.
 Aspirante.
 Telefonista/Recepcionista.

III. Personal mandos intermedios:

Jefe de Servicios.
 Encargado/Encargado general.
 Supervisor.

IV. Personal operativo:

Operador/a.
 Celador/a.
 Auxiliar de Servicios.
 Conductor/Repartidor.
 Azafata.

V. Personal de oficios varios:

Ordenanza.
 Conserje.
 Almacenero.
 Mozo/Peón.
 Ayudante.

SECCIÓN 3.^a DEFINICIONES DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALESArtículo 16. *Personal directivo y titulado.*

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

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

e) Gerente/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.

f) Titulado de grado superior o Titulado de grado medio.—Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (licenciatura y doctorado) o en grado medio (Perito, Graduado Social).

Artículo 17. *Personal administrativo.*

a) Jefe de primera.—Es el empleado que, provisto de poderes o no, lleva la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas, imprimiéndoles unidad y dirigiendo y distribuyendo el trabajo.

b) Jefe de segunda.—Es el empleado que, provisto de poderes o no limitados a las órdenes del Jefe de primera, si lo hubiere, realiza trabajos de superior categoría que los oficiales, estando encargado de orientar o dar unidad a la sección o dependencia que dirige, así como distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.

c) Oficial de primera.—Es el empleado que tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.

d) Oficial de segunda.—Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, realiza tareas administrativas de carácter secundario.

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

f) Vendedor.—Es el empleado afecto al Departamento Comercial de la empresa y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los servicios propios de la sociedad, realizando los desplazamientos necesarios, tanto para la captación de clientes como para la atención de los mismos una vez contratados.

g) Aspirante.—Es el empleado de edad comprendida entre los dieciséis a dieciocho años que se inicia en los trabajos de contabilidad, burocráticos o comerciales para alcanzar la necesaria práctica profesional.

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

Artículo 18. *Mandos intermedios.*

a) Jefe de Servicios.—Es el empleado que, a las órdenes directas del Gerente, planifica, distribuye y controla al personal operativo, siendo el responsable de la coordinación del trabajo realizado por el personal operativo.

b) Encargado/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, 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 y promoción.

c) 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.

Artículo 19. *Personal operativo.*

a) Operador/a.—Es aquel trabajador mayor de dieciocho años, que desempeña las funciones de recepción de llamadas telefónicas, información a clientes sobre contratación de servicios a terceros, así como otros trabajos administrativos complementarios.

b) Celador/a.—Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que realiza, con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesario para la correcta prestación de servicios, tareas auxiliares en todo tipo de inmuebles, como la limpieza del vehículo, cuidado de animales domésticos, mantenimiento de instalaciones, fontanería, electricidad, limpiezas generales y periódicas, alba-

ñilería, cerrajería, carpintería, pintura, mudanza y guardamuebles, desinfección y desinsectación y otros servicios auxiliares similares y todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionan con dichas funciones.

c) Auxiliar de Servicios.—Es el trabajador mayor de dieciocho años que desempeña, con formación suficiente, uniforme o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarias para la correcta prestación del servicio tareas auxiliares en todo tipo de inmuebles.

d) Conductor/Repartidor.—Es aquel trabajador que, estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, podrá desempeñar las funciones de mensajería, transporte de material, así como aquellos trámites relacionados con la entrega de documentos y paquetería en general.

e) Azafata.—Es la persona mayor de dieciocho años, 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 desee hablar, atienden las solicitudes de información o de entrevistas, concierta las mismas y las prepara en sus aspectos formales.

Artículo 20. *Oficios varios.*

a) Ordenanza.—Es el trabajador mayor de dieciocho años que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.

b) Conserje.—Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar las tareas de información y control al público, así como el realizar pequeñas tareas administrativas.

c) Almacenero.—Es el trabajador subalterno encargado de facilitar los pedidos solicitados en el almacén, ordenando y controlando las existencias del mismo.

d) 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.

e) Mozo/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.

CAPÍTULO VI

Artículo 21. *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 macroconcentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte público a intervalos no superiores a una hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal de la empresa que desempeñe 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, la empresa deberá utilizar, a ser posible, para cualquier lugar de trabajo a aquellos trabajadores que residan cerca de aquél. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como municipio o localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa.

Artículo 22. *Destacamentos.*

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

los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponda hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

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

Artículo 23. *Desplazamientos.*

El personal que salga de su residencia por causa del servicio, desplazándose fuera de su municipio o localidad, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 21 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 del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador se abonarán 34 pesetas por kilómetro.

Artículo 24. *Importe de las dietas.*

El importe de las dietas será desde el 1 de enero de 2001 de:

1.300 pesetas, cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de la localidad.

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

7.946 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 será de 7.020 pesetas pesetas a partir del octavo día.

Los anteriores importes se incrementarán para el resto de vigencia del Convenio en el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado.

No obstante, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real al 31 de diciembre de 2001 experimente un incremento superior al 2,5 por 100, la diferencia se aplicará como porcentaje a los anteriores importes a los únicos efectos de actualización de los mismos para fijar los correspondientes al año 2002. Idéntica cláusula de revisión se aplicará por el exceso del IPC real en relación con el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para los años 2002 y 2003.

Artículo 25. *Traslados.*

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

- Petición del trabajador o permuta.
- Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador por escrito.
- Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

En los traslados por necesidades del servicio, la empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, el traslado deberá autorizarlo la autoridad competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de gastos de viaje y traslado, así como los de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

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

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

CAPÍTULO VII

Artículo 26. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de mil setecientos ochenta y cinco horas anuales de trabajo efectivo, distribuida según calendario laboral anual.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 26 de este Convenio Colectivo, siendo los importes a abonar los indicados en el anexo II, cualquiera que sea el momento en que se realicen, dentro de las veinticuatro horas del día.

Artículo 28. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas y tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año al servicio de la misma o la parte proporcional, en el caso de llevar menos de un año. El importe de las vacaciones será por el total de la tabla salarial del anexo I y por los mismos conceptos, incluido el complemento de antigüedad.

En la empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con dos meses de antelación al inicio del período anual de vacaciones.

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.

Artículo 29. *Licencias.*

Todos los trabajadores, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijos, ampliables a dos días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave.
- c) Dos días por enfermedad grave o fallecimiento de pariente, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Dos días por fallecimiento de cónyuges, hijos y padres.
- e) Dos días por fallecimiento de hermanos consanguíneos.
- f) Cuando en los supuestos c), d) y e) el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo será de cuatro días.
- g) Por matrimonio de hijos, padre, madre o hermano por consanguinidad o afinidad, un día o dos, fuese dentro o fuera de la localidad.
- h) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, tal y como ordena la legislación aplicable.

Artículo 30. *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, conservará la reserva del 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.

El excedente que no solicite 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 misma a todos los efectos. En cualquier caso del reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría. La duración de la excedencia en este supuesto no computará a efectos de antigüedad.

También podrá el trabajador solicitar la excedencia a la que se refiere el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, con motivo del nacimiento de un hijo, estando sometido a los términos y condiciones del citado precepto.

c) Cargos sindicales o políticos: A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa se les concederá excedencia 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.

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

Artículo 31. *Causas de extinción del contrato de trabajo.*

El cese de los trabajadores en las empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

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 del salario correspondiente a quince días hábiles sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de dicho periodo. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato de quince días a la indemnización correspondiente a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de la baja. En el caso de que el trabajador no devuelva a la empresa, en el momento de la baja de documentación, prendas de trabajo u otros objetos propiedad de la misma quedará condicionado el pago de la liquidación a la entrega de los mismos.

Artículo 32. *Faltas de personal.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán, según índoles y circunstancias que concurren, en leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas leves, graves y muy graves será de carácter enunciativo y no limitativa.

Artículo 33. *Faltas leves.*

Serán faltas leves las siguientes:

- a) La de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- b) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la especial función del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado que, en todo caso, se calificará de falta grave.
- c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- f) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 34. *Faltas graves.*

Serán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas cometidas en el período de un mes.
- b) Menos de tres faltas de asistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada durante el período de un mes.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

- e) Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
- f) Falta al respeto y consideración al cliente.
- g) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
- h) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 35. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de cinco faltas de puntualidad en un mes sin que exista causa justificada.
- b) Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de un mes.
- c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de la misma actividad contratada por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfecto en materiales útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa de forma intencionada.
- e) Robo, hurto o malversación de cometidos dentro o fuera de la empresa.
- f) La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
- g) La embriaguez fuera de los actos de servicio, vistiendo uniforme de la empresa.
- h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- i) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles.
- j) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- k) Dormirse estando de servicio.
- l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de tres meses de la primera.
- n) El abandono sin causa justificada del trabajo.
- o) Entregarse a juegos o distracciones cualesquiera que sean, estando de servicio.
- p) Tres o más faltas de asistencia de trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.
- q) No acreditación documental de las situaciones de enfermedad dentro del plazo de cinco días desde que se produjo la contingencia y ello con independencia de que haya existido notificación verbal.

Artículo 36. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

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

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a cincuenta días. Despido.

Todas estas faltas prescribirán en los plazos legales, tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 60.

CAPÍTULO IX

Artículo 37. *Derechos sindicales.*

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa podrán acumular mensualmente las horas retribuidas para el ejercicio de las funciones en uno o varios de aquéllos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.

Artículo 38. *Salud laboral.*

En este aspecto se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Reconocimientos médicos: Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán el derecho a realizarse un reconocimiento médico general una vez al año, siempre que concurren las circunstancias establecidas en el artículo 22 de la citada Ley. Al trabajador se le facilitará el informe médico correspondiente.

CAPÍTULO X

Retribuciones

Artículo 39. *Prestaciones sociales.*

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de los trabajadores por un capital de 2.500.000 pesetas por muerte, y 3.500.000 pesetas por incapacidad permanente absoluta, ambas derivadas de accidente laboral. Su efecto cubrirá las horas del servicio.

Artículo 40. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario, considerando como tal el salario base, más el plus transporte, mantenimiento de vestuario y el complemento por antigüedad.

Artículo 41. *Uniformidad.*

La empresa facilitará al personal las prendas adecuadas que formen parte del uniforme en aquellos servicios contratados con este requisito.

Artículo 42.

Las nóminas serán satisfechas por meses vencidos y entre el día 1 y el 5 del mes siguiente, pudiendo ser abonadas por la empresa bien mediante transferencia bancaria o cheque nominativo.

Artículo 43. *Estructura salarial.*

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

- a) Salario base.
- b) Complemento personal de antigüedad.
- c) Complemento de puesto de trabajo:

- c.1) De vencimiento superior al mes: Gratificaciones de Navidad, gratificaciones de julio.
- c.2) Indemnizaciones o suplidos: Plus de transporte y plus de mantenimiento de vestuario.
- c.3) Por calidad y cantidad de trabajo: Incentivos, comisiones y horas extras.

Artículo 44. *Sueldo base.*

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio, y que como tal sueldo base se detalla en el anexo salarial de este Convenio.

Artículo 45. *Complemento personal.*

Antigüedad: Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutarán en concepto de antigüedad de un complemento periódico por el tiempo de servicio prestado en la misma desde la fecha de ingreso en ella, consistente en cuatrienios del 4 por 100, calculado sobre el salario base vigente en cada momento. No obstante, se respetarán los trienios devengados por los trabajadores de acuerdo con las normas de anterior aplicación.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo a los 25 o más años.

Artículo 46. Complementos de puesto de trabajo.

a) Plus de jefe de Equipo/Coordinador: Se abonará al trabajador que, además de realizar 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 incidencias se produzcan a su superior.

El personal que ejerza esta función percibirá un plus por tal concepto de un 10 por 100 del sueldo base que para su categoría establezca el Convenio, en tanto las tenga asignadas, las realice, sin que en ningún caso pueda considerarse plus consolidable.

b) Complemento de trabajo nocturno: Los trabajadores que desarrollen su trabajo entre las veintidós y las seis horas del día siguiente, salvo en los supuestos en los que su salario se haya establecido en consideración a que su trabajo es nocturno por su propia naturaleza percibirán un complemento por la jornada de trabajo nocturno, del 20 por 100 del sueldo base de su categoría. El complemento citado se abonará por día efectivamente trabajado y en proporción a las horas ordinarias realizadas, siempre que estén comprendidas dentro de los límites antes señalados, con los importes por hora que figuran en el anexo III, con un máximo de la jornada mensual de que se trate.

Artículo 47. Complementos de vencimiento superior al mes.

Gratificación de Navidad y julio: El personal al servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengan los días 15 de diciembre y 15 de julio, respectivamente, de cada año, y deberán ser satisfechas dentro de los cinco días anteriores a cada una de las fechas. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad de la columna total correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluido el complemento de antigüedad.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo se abonarán las gratificaciones extraordinarias señaladas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

El devengo de las pagas extras será anual.

Artículo 48. Complementos de indemnización o suplidos.

a) Plus de distancia y transporte: Se establece como compensación a gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y regreso de aquél. Su cuantía en cómputo anual y redistribuida en catorce pagas se establece en la columna correspondiente del anexo salarial.

b) Plus de mantenimiento de vestuario: Se establece como compensación a gastos, que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador por limpieza y conservación del vestuario, calzado y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose, a estos efectos, como indemnización. Su cuantía, en cómputo anual y redistribuido en catorce pagas, se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

Con independencia de la obligatoriedad de estos pluses, nunca tendrán la consideración de salario a ningún efecto, no incluyéndose en la base de cotización a la Seguridad Social, por tratarse de una compensación de las previstas en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, coincidente con el artículo 109.2.a) y c) de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones de aplicación.

Artículo 49. Complementos por cantidad y/o calidad del trabajo.

Además de las horas extraordinarias conceptuadas en el artículo 27 de este Convenio y cuantificadas en el anexo al mismo, los trabajadores podrán percibir, 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.

Artículo 50. Complemento de incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo y enfermedad común o accidente no laboral.

En los supuestos de incapacidad temporal, se compensará de la siguiente manera:

a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral: Las empresas complementarán, cuando proceda, 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.

b) Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral:

b.1) Del día 1 al 20 no existirá complemento, y se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

b.2) Del día 21 al 40 se complementará hasta el 100 por 100 de la base de cotización.

b.3) Del día 41 al 60, hasta el 90 por 100 de la base de cotización.

b.4) Del día 60 en adelante, si procede, como está legislado.

En lo no establecido en el párrafo anterior se procederá según la legislación vigente.

Las empresas complementarán la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización. 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 período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

Artículo 51. Cuantía de las retribuciones.

Las retribuciones aplicables desde el 1 de enero de 2001 serán las establecidas en el anexo I, incrementándose para el resto de los años de vigencia del Convenio en el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para cada año.

El importe de las horas extras desde el 1 de enero de 2001 figuran igualmente en el anexo II. Los incrementos para el resto de años de vigencia del Convenio serán los resultados de aplicar el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para cada año.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo al 31 de diciembre de 2001, con relación al IPC al 31 de diciembre de 2000, fuera superior al incremento salarial pactado, se revisarán los salarios por la diferencia con carácter retroactivo desde 1 de julio de 2001, actualizándose salarios y tablas para posteriores subidas salariales. Dicha revisión no afectará a la paga extra de junio y sí a la de Navidad. Dicha revisión se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2002.

Para los años 2002 y 2003, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real al 31 de diciembre de 2002 y 2003 experimente un incremento superior al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para los citados años, la diferencia se aplicará como porcentaje a las tablas salariales de 2002 y 2003, respectivamente, a los solos efectos de actualización de tabla.

Artículo 52. Uniformidad.

Las empresas facilitarán cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme. Tres camisas de verano, tres camisas de invierno, una corbata, dos jerseys, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano y un par de zapatos.

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

En caso de fuerza mayor, debidamente probada, se sustituirán las prendas dañadas por otras nuevas.

Las empresas mejorarán la calidad de todos los elementos del uniforme anteriormente descritos.

Artículo 53. Formación.

Ambas partes asumen el contenido del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito entre los interlocutores sociales con fecha 14 de enero de 1997 o acuerdos posteriores, pudiendo acudir a la solicitud de planes formativos en los términos de las convocatorias que se publiquen en desarrollo de dicho acuerdo nacional.

Disposición adicional primera.

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 esa Ley complementan, de tal forma que no se complementará con otros Convenios Colectivos ni Ordenanzas Laborales.

Disposición adicional segunda.

Este Convenio Colectivo, por sus firmantes, se considera un todo indivisible, de forma que si por la autoridad laboral o por sentencia firme fuera declarado ilegal cualquiera de sus normas o disposiciones, todo el Convenio quedaría sin validez, procediéndose por las partes a negociar nuevamente, con libertad de criterio, el Convenio que ahora se suscribe.

ANEXO I

Tabla salarial para 2001

Personal	Salario base - Pesetas	Salario base - Euros	Plus transporte - Pesetas	Plus transporte - Euros	Plus vestuario - Pesetas	Plus vestuario - Euros	Total - Pesetas	Total - Euros
<i>Directivo y técnico</i>								
Director general	195.000	1.171,97	5.000	30,05	—	—	200.000	1.202,02
Director administrativo	185.000	1.111,87	5.000	30,05	—	—	190.000	1.141,92
Director de Personal	185.000	1.111,87	5.000	30,05	—	—	190.000	1.141,92
Jefe de Departamento	170.000	1.021,72	5.000	30,05	—	—	175.000	1.051,77
Gerente	165.000	991,67	5.000	30,05	—	—	170.000	1.021,72
Titulado superior	145.000	871,47	5.000	30,05	—	—	150.000	901,52
Titulado medio	135.000	811,37	5.000	30,05	—	—	140.000	841,42
<i>Personal administrativo</i>								
Jefe de primera administrativo	145.000	871,47	5.000	30,05	—	—	150.000	901,52
Jefe de segunda administrativo	130.000	781,32	5.000	30,05	—	—	135.000	811,37
Oficial de primera administrativo	115.000	691,16	5.000	30,05	—	—	120.000	721,21
Oficial de segunda administrativo	108.175	650,14	5.000	30,05	—	—	113.175	680,20
Vendedor-Comercial	108.175	650,14	5.000	30,05	—	—	113.175	680,20
Auxiliar administrativo	93.150	559,84	5.000	30,05	—	—	98.150	589,89
Telefonista-Recepcionista	93.150	559,84	5.000	30,05	—	—	98.150	589,89
Aspirante administrativo	80.000	480,81	5.000	30,05	—	—	85.000	510,86
<i>Mandos intermedios</i>								
Jefe de Servicio	135.000	811,37	5.000	30,05	—	—	140.000	841,42
Encargado general/Encargado	115.500	694,17	5.000	30,05	—	—	120.500	724,22
Supervisor	112.500	676,14	5.000	30,05	—	—	117.500	706,19
<i>Operativo</i>								
Conductor/Repartidor	106.000	637,07	5.000	30,05	3.500	21,04	114.500	688,16
Operador	108.175	650,14	5.000	30,05	—	—	113.175	680,20
Celador	89.650	538,81	5.000	30,05	3.500	21,04	98.150	589,89
Azafata	89.650	538,81	5.000	30,05	3.500	21,04	98.150	589,89
Almacenero	89.650	538,81	5.000	30,05	3.500	21,04	98.150	589,89
Auxiliar de Servicios	89.650	538,81	5.000	30,05	3.500	21,04	98.150	589,89
<i>Personal oficios varios</i>								
Ordenanza	89.650	538,81	5.000	30,05	3.500	21,04	98.150	589,89
Conserje	89.650	538,81	5.000	30,05	3.500	21,04	98.150	589,89
Mozo	88.000	528,89	5.000	30,05	3.500	21,04	96.500	579,98
Peón	88.000	528,89	5.000	30,05	3.500	21,04	96.500	579,98
Ayudante	80.000	480,81	5.000	30,05	—	—	85.000	510,86

ANEXO II

Importe de las horas extraordinarias laborables, festivas diurnas
y nocturnas

Año 2001

Personal	Pesetas	Euros
<i>Directivo y técnico</i>		
Director general	—	—
Director administrativo	—	—
Director de Personal	—	—
Jefe de Departamento	—	—
Gerente	—	—
Titulado superior	—	—
Titulado medio	—	—
<i>Personal administrativo</i>		
Jefe de primera administrativo	—	—
Jefe de segunda administrativo	—	—
Oficial de primera administrativo	1.343	8,07
Oficial de segunda administrativo	835	5,02
Vendedor-Comercial	835	5,02
Auxiliar administrativo	835	5,02

Personal	Pesetas	Euros
Telefonista-Recepcionista	835	5,02
Aspirante-Administrativo	750	4,51
<i>Mandos intermedios</i>		
Jefe de Servicio	—	—
Encargado general/Encargado	—	—
Supervisor	—	—
<i>Operativo</i>		
Conductor/Repartidor	1.343	8,07
Operador	835	5,02
Celador	792	4,76
Azafata	792	4,76
Almacenero	792	4,76
Auxiliar de Servicios	792	4,76
<i>Personal oficios varios</i>		
Ordenanza	792	4,76
Conserje	792	4,76
Mozo	792	4,76
Peón	792	4,76
Ayudante	750	4,51

ANEXO III

Importe horas nocturnas

Año 2001

Personal	Pesetas	Euros
<i>Directivo y técnico</i>		
Director general	—	—
Director Administrativo	—	—
Director de Personal	—	—
Jefe de Departamento	—	—
Gerente	—	—
Titulado superior	—	—
Titulado medio	—	—
<i>Personal administrativo</i>		
Jefe de primera administrativo	179	1,08
Jefe de segunda administrativo	160	0,96
Oficial de primera administrativo	142	0,85
Oficial de segunda administrativo	133	0,80
Vendedor-Comercial	133	0,80
Auxiliar administrativo	115	0,69
Telefonista-Recepcionista	115	0,69
Aspirante-Administrativo	99	0,60
<i>Mandos intermedios</i>		
Jefe de Servicio	166	1,00
Encargado general/Encargado	142	0,85
Supervisor	139	0,84
<i>Operativo</i>		
Conductor/Repartidor	131	0,79
Operador	133	0,80
Celador	110	0,66
Azafata	110	0,66
Almacenero	110	0,66
Auxiliar de Servicios	110	0,66
<i>Personal oficios varios</i>		
Ordenanza	110	0,66
Conserje	110	0,66
Mozo	105	0,63
Peón	105	0,63
Ayudante	99	0,60

6133

RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Selección y Servicios Integrales, Sociedad Anónima».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Selección y Servicios Integrales, Sociedad Anónima», (código de Convenio número 9013262), que fue suscrito con fecha 11 de diciembre de 2000 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 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 7 de marzo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «SELECCIÓN Y SERVICIOS INTEGRALES, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las materias de índole económico, laboral, social y sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores de «Selección y Servicios Integrales, Sociedad Anónima».

Artículo 2. Partes negociadoras

El presente Convenio Colectivo se concierta, de una parte, por la Dirección de la empresa «Selección y Servicios Integrales, Sociedad Anónima», en representación de la misma, y de la otra, por los legales representantes de los trabajadores, reconociéndose mutuamente como los únicos y válidos interlocutores.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de todos los centros de trabajo de la empresa «Selección y Servicios Integrales, Sociedad Anónima», que estén abiertos o se puedan abrir en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 4. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo es aplicable a la empresa «Selección y Servicios Integrales, Sociedad Anónima», y a todos sus trabajadores que ejercen la actividad de servicios generales, de administración, de custodia y archivo de documentación, de mantenimiento, de vigilancia de las instalaciones y/o inmuebles, de limpieza en general, la administración, gestión, dirección y organización de servicios de Recursos Humanos incluida la prestación de servicios de externalización, de reclutamiento y la selección, formación, adiestramiento y evaluación de personal de todo tipo y de toda clase de servicios externos a terceros incluidos en sus objetos sociales.

Artículo 5. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores fijos y eventuales que presten sus servicios en «Selección y Servicios Integrales, Sociedad Anónima», exceptuando del mismo al personal directivo que desarrolle funciones de planificación, dirección y coordinación de las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Artículo 6. Ámbito temporal.

El presente Convenio se pacta por una duración de cinco años y veintidós días y entrará en vigor a todos los efectos el día 11 de diciembre del año 2000 y concluirá el 31 de diciembre del año 2005, prorrogándose anualmente por tática reconducción, en sus propios términos en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia.

Artículo 7. Obligatoriedad.

El presente Convenio Colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia a la empresa y a los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Los firmantes, con la representatividad que se tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en él se establecen, se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello, el derecho de ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza tendentes a lograr su efectividad.

Artículo 8. Denuncia y revisión.

El presente Convenio se considerará prorrogado tácitamente por un año más, y así sucesivamente, si por cualquiera de las partes no se denunciara fehacientemente el mismo con una antelación mínima de cuatro meses antes de la fecha de su vencimiento o del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas.

Cuando se produzca denuncia, para que la misma tenga validez, la parte que denunciare deberá, en el mismo acto, presentar la plataforma