4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa.

5. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten en el mismo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de la empresa, de sus trabajadores o directivos, o de su actividad, de reserva obligada o meramente conveniente para sus intereses comerciales, operativos o estratégicos.

7. La vulneración de la prohibición de competencia establecida en el artículo 19 del presente Convenio.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños de cualquier índole a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

12. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con el motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

13. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

14. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

15. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre.

Artículo 41. *Sanciones.*

Las sanciones que podrá imponer la Dirección de la empresa, atendiendo a la gravedad de la falta y según las circunstancias que concurran en cada caso, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.
b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
b) Despido disciplinario.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o el menor grado de responsabilidad del que cometa la falta.
b) El grupo profesional del mismo.
c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 42. *Procedimiento.*

La sanción de faltas (excepto la amonestación verbal) requerirá la comunicación escrita haciendo constar los hechos que la motivan y la fecha en que se cometieron.

Artículo 43. *Prescripción.*

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

Disposición derogatoria única.

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedan expresamente derogados los anteriores Convenios Colectivos de la empresa «Inzamac Asistencias Técnicas, Sociedad Anónima». Igualmente quedan derogados cuánto acuerdos y normas existan que se opongan a lo regulado en este Convenio.

11779 *RESOLUCIÓN de 30 de mayo 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 «Miele, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Miele, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9003502), que fue suscrito con fecha 27 de abril 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 y Delegados 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, 30 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «MIELE, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio regirá en todos los centros de trabajo actuales y futuros de la Empresa «Miele, Sociedad Anónima», en el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio afecta a todas las actividades de los centros de trabajo en el territorio nacional.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores, con excepción del personal a quienes la empresa ha conferido una categoría superior de denominación interna, conocida por los interesados. Asimismo, afectará a todos los trabajadores que ingresen durante su vigencia.

Artículo 4. *Vigencia, duración y denuncia.*

El Convenio surtirá efecto con carácter de 1 de enero de 2001, debidamente aprobado por la Comisión Negociadora. Este Convenio se establece por un año.

A partir de 31 de diciembre de 2001, el Convenio se considera denunciado automáticamente, sin necesidad de comunicación formal por la Comisión Negociadora.

Artículo 5.

Será causa de revisión el hecho de que por disposiciones legales se otorguen mejoras que, en su cómputo anual, resulten superiores al presente Convenio.

Artículo 6.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, todas las mejoras económicas que por disposiciones legales puedan aparecer durante su vigencia, no tendrán eficacia práctica, y, en consecuencia, serán absorbidas por el mismo, si las condiciones de este Convenio consideradas globalmente y en cómputo anual superan las citadas mejoras económicas.

Artículo 7. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*

Todos los trabajadores afectos a este Convenio percibirán, cuando proceda, un complemento salarial consistente en un 5,5 por 100 por cuatrienio sobre el salario base de la empresa vigente en cada momento.

Artículo 8. *Sistema de pago de la nómina.*

El abono de la nómina se realizará por medio de transferencia bancaria, disfrutando el personal de una hora de permiso al mes para retirar sus haberes, siempre que quede asegurada la continuidad en el trabajo.

En el caso de no haber percibido los haberes el último día hábil del mes, el personal podrá disponer de un anticipo a cuenta de su salario.

Artículo 9. *Revisión salarial.*

Para el año 2001 el sueldo base de todo el personal afecto a este Convenio será incrementado en un 3 por 100, conforme queda recogido en la tabla salarial del anexo.

Si una vez cerrado el ejercicio de 2001 se hubiese alcanzado una facturación neta de 7.944 millones de pesetas, según posición 1.3 de la cuenta «Ergebnis» (47.744.400), la empresa abonará a todo el personal en ese momento afecto a este Convenio una gratificación de carácter no consolidable consistente en la diferencia entre el sueldo base y complementos directamente dependientes del mismo efectivamente percibidos en el ejercicio 2001, y el importe que hubiese resultado de incrementar los señalados sueldos base y complementos en un 4 por 100, con efectos de 1 de enero de 2001.

Artículo 10.

Una vez fijados los diferentes complementos no podrán ser reducidos en su valor dentro de una misma categoría.

Sin embargo, cuando se produzca un cambio de categoría, podrán ser absorbidos dichos complementos total o parcialmente, si el nuevo sueldo base fuese superior en más de un 4 por 100 al anterior, si bien esta posibilidad desaparecerá a partir de 1 de enero de 2002.

Artículo 11. *Suplemento de comida.*

El suplemento de comida del personal interior se incrementa automáticamente en el mismo porcentaje establecido en la revisión salarial y queda fijado para 2001 en 3.766 pesetas brutas mensuales (22,63) en los centros de trabajo con comedor, y 4.872 pesetas brutas mensuales (29,28) en los centros sin este servicio. Dada la naturaleza de este suplemento no procede su abono en los periodos en que se disfrute de jornada intensiva.

Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

Se acuerda la total supresión de las horas extraordinarias, con la siguiente excepción:

Dadas las especiales circunstancias derivadas de la propia naturaleza de la actividad del trabajo en la empresa, las horas extraordinarias deberán efectuarse únicamente en aquellos casos de ausencias imprevistas, inventarios o cierres de final de año, fuerza mayor y causas similares.

En estos casos, y con carácter general, las horas extra realizadas serán compensadas con un descanso retribuido equivalente al mismo número de horas extraordinarias efectuadas, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Si las horas extraordinarias se realizasen en día laborable y fuesen más de tres, el exceso se compensará de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior, pero con un recargo del 50 por 100.

Si se realizasen en sábados, domingos o festivos, se compensarán del modo descrito en el párrafo tercero y, adicionalmente, con un recargo del 50 por 100, para el caso de los sábados, y del 100 por 100, para domingos o festivos. El trabajador podrá elegir entre que le sea abonado dicho recargo o disfrutarlo en tiempo libre.

Artículo 13. *Quebranto de moneda.*

El quebranto de moneda queda fijado en once mensualidades de 2.000 pesetas (12,02) para el personal técnico exterior que realice cobros en metálico y 3.000 pesetas (18,03) para los cajeros.

Artículo 14. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias establecidas para la totalidad de cada período anual, se pagarán en forma de cuatro medias pagas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. El total de estas cuatro pagas corresponden a dos pagas del salario real vigente en cada momento.

Los trabajadores que no lleven un año de servicio en la empresa en la fecha de devengo de las citadas pagas extraordinarias, percibirán una cuantía proporcional a los días de permanencia en plantilla. Asimismo, al causar baja en la empresa percibirán la parte proporcional que les corresponda a cada una de ellas.

Artículo 15. *Gratificación especial veinticinco años de servicio.*

Se establece una gratificación de 80.000 pesetas (480,81) al cumplir los veinticinco años de permanencia en la empresa.

Artículo 16. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo para todo el personal afecto a este Convenio será de mil setecientas cincuenta horas de trabajo efectivo para 2001.

Se establecen tres meses de jornada intensiva, excepto para el denominado personal interior de los CIAC (Centros de Información y Atención al Cliente), que disfrutarán de dos meses. En compensación, el personal interior de los CIAC con fecha de alta en la empresa anterior a 1 de enero de 2001, percibirá un complemento personal de 10.000 pesetas brutas mensuales (60,10 euros).

Si por Ley se estableciera una jornada de trabajo inferior a la pactada en este Convenio, se estará a lo que dicha norma determine.

Artículo 17. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días al año, con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Treinta días naturales ininterrumpidos.

b) Optativamente el personal también podrá disfrutar sus vacaciones de la siguiente forma: Veintitrés días ininterrumpidos, cinco días continuados y dos a elegir, siempre que quede asegurada la continuidad en el trabajo y no cause gran trastorno en la Sección o Departamento correspondiente.

c) Las vacaciones se disfrutarán siguiendo un sistema rotativo, de forma que todo el personal tenga las mismas oportunidades de elegir sus vacaciones.

Si a conveniencia de la empresa y con consentimiento del empleado se disfrutan las vacaciones fuera del verano (desde el 1 de octubre hasta el 30 de junio), la duración de las mismas aumentará en un día.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de sus vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

Además de las vacaciones citadas anteriormente, se establece, dependiendo del tiempo de permanencia en la empresa las siguientes:

Cinco años de antigüedad: Un día.
Diez años de antigüedad: Dos días naturales.
Quince años de antigüedad: Tres días naturales.
Veinte años de antigüedad: Cuatro días naturales.

Artículo 18. *Días no laborables.*

Se consideran los días 24, 26 y 31 de diciembre, y el lunes de Pascua de Resurrección como no laborables, no computándose en el cociente para el cálculo del horario efectivo de trabajo.

En el caso del centro de trabajo de Alcobendas se consideran fiestas locales las de Madrid. En el resto de los centros lo serán las de sus respectivas localidades.

Artículo 19. *Ingresos.*

La empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores de todos los ingresos y bajas que se produzcan en el centro de trabajo de cada uno de ellos.

Artículo 20. *Incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia y maternidad.*

En las bajas provenientes de las circunstancias señaladas, la empresa completará la diferencia que exista entre el sueldo bruto mensual y la prestación económica de la Seguridad Social, en tanto que los afectados estén en situación de alta en la empresa.

Artículo 21. *Compensación económica por matrimonio.*

Los trabajadores que cesasen voluntariamente de prestar sus servicios, con motivo de contraer matrimonio, tendrán derecho a una compensación económica de tantas mensualidades del salario real vigente en cada momento, como años de servicio hayan prestado en la empresa, hasta un máximo de ocho mensualidades.

La empresa podrá exigir la presentación del certificado de matrimonio.

Artículo 22. *Período de lactancia.*

Las trabajadoras tendrán derecho a una reducción de jornada de una hora, destinada a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Esta reducción se realizará a elección de la trabajadora al principio o final de la jornada de trabajo.

Dicho permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 23. *Excedencias.*

Además de los supuestos previstos por la legislación vigente, la trabajadora en situación de excedencia por maternidad volverá automáticamente a su situación de activo al mes siguiente de solicitarlo. En caso de que existan dificultades de tipo económico o de otra índole que no hagan posible su reingreso, la trabajadora, de mutuo acuerdo con la empresa, podrá optar por:

a) Esperar hasta que se produzca la posibilidad de su reingreso.

b) Ampliar su período de excedencia por un tiempo determinado.

c) Causar baja definitiva en la empresa, percibiendo a cambio una indemnización por la cual quede extinguida su relación laboral.

Artículo 24. *Uniformes y reposición de prendas.*

A los trabajadores que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique desgaste de prendas superior al normal, se les facilitará guardapolvos, monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen, renovando las mismas cuando la prenda lo requiera.

Artículo 25. *Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento del trabajador, la empresa abonará en su última nómina el importe completo de la mensualidad correspondiente al mes en que se produzca el óbito, así como tres mensualidades adicionales de su salario fijo.

Artículo 26. *Capacidad disminuida.*

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida (probada debidamente) podrán ser aplicados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional, adecuada a su aptitud, respetando el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación y conservando el derecho a los aumentos colectivos que experimente en lo sucesivo la categoría que tuvieran en el momento de producirse el hecho determinante de la disminución de su capacidad.

Artículo 27. *Retirada del carné de conducir.*

En caso de la retirada del carné de conducir por causa originada dentro de la jornada laboral a personal que tenga asignado un vehículo de empresa para realizar su trabajo y siempre que no exista una manifiesta culpabilidad, se tratará de aplicar a este personal a otra actividad similar a la que venía efectuando.

En este caso se le respetará el salario que tuviera acreditado anteriormente durante el tiempo de retirada del mencionado carné.

Artículo 28. *Ayuda a la formación profesional.*

El personal que desee ampliar su formación profesional, realizando para ello estudios que estén relacionados con su actividad dentro de la empresa, podrá solicitar de la misma el abono del 50 por 100 del importe de los mismos, que será hecho efectivo a la presentación del correspondiente recibo y durante el tiempo que duren los estudios.

La empresa estudiará cada caso en particular y condiciona la concesión de su participación en los gastos a que los estudios iniciados se finalicen con la calificación mínima de apto, justificada con la certificación de los estudios correspondientes.

En caso de que esta formación sea a petición de la empresa, el importe total de la misma será a cargo de la empresa.

En el caso del estudio del idioma alemán la empresa correrá con el 100 por 100 de los gastos correspondientes, siendo potestad de la misma la determinación del centro, o en su caso profesor, que imparta las clases. El horario de dichos estudios será fuera de la jornada laboral, y será necesaria la justificación de una asistencia regular a las clases, como asimismo la calificación mínima de apto en cada curso para asumir los gastos del siguiente.

Artículo 29. *Seguridad y salud.*

Dada la especial distribución geográfica del personal de la empresa, y al objeto de facilitar el contacto con la Dirección de la misma, todas las competencias previstas para los Delegados de Prevención, serán asumidas por un número de miembros del Comité de Madrid equivalente al número de Delegados de Prevención que corresponderían a nivel de empresa y, como máximo, por la totalidad de miembros de aquél, representando igualmente a los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud. Los restantes representantes del personal, podrán asistir a las reuniones del citado Comité de Seguridad y Salud siempre que lo soliciten.

La empresa ofrecerá anualmente revisiones médicas al personal a través del Servicio de Prevención, en la forma y medida que se acuerde con el mismo.

En caso de que el Servicio de Prevención detectase cualquier anomalía de tipo patológico o indicio de cualquier posible enfermedad, el trabajador será advertido sobre el particular, ofreciéndole la empresa un chequeo más completo al efecto.

Artículo 30. *Permisos especiales retribuidos.*

a) Por matrimonio: Veinte días naturales, cuando tengan una antigüedad en la empresa superior a tres años, computados desde el ingreso en la misma y quince días naturales cuando su antigüedad en aquélla sea inferior a tres años.

Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.

b) Por alumbramiento de esposa: Dos días naturales completos, o doce horas laborables, dentro del período de diez días a elección del trabajador. Si necesitase realizar un desplazamiento al efecto podrá ampliarse hasta tres días más.

c) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres días más cuando el trabajador necesitase realizar un desplazamiento al efecto.

d) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

La Empresa podrá exigir el correspondiente justificante de dichos permisos y deducir del salario la no justificación de los mismos, sin perjuicio, dado el caso, de lo que la legislación laboral estipule sobre faltas y sanciones.

Artículo 31. *Comisión Mixta.*

Se crea la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio, que estará formada por los mismos miembros que han integrado la Comisión Negociadora.

Artículo 32. *Legislación laboral.*

Se sobreentiende que, en lo no estipulado en este Convenio, tanto la empresa como el personal afecto a la misma, vienen obligados a observar y respetar las disposiciones legales que estén en vigor en materia laboral.

ANEXO

Categorías y niveles salariales «Miele, Sociedad Anónima», 2001

Nivel	Categorías	Sueldo base
I	1. Jefe Planificación y Estudio Mercados. 2. Encargado de Producto. 3. Jefe de Explotación. 4. Jefe de Ventas de Industrial. 5. Jefe de Ventas de Muebles.	298.600 ptas. (1.794,62 €)
II	1. Inspector de Ventas. 2. Traductor Técnico Diplomado. 3. Jefe de Contabilidad adjunto. 4. Inspector Técnico adjunto. 5. Jefe Regional S.T.	254.026 ptas. (1.526,73 €)
III	1. Encargado de Sección. 2. Jefe de Expediciones. 3. Jefe de Delegación. 4. Jefe de Decoración.	245.778 ptas. (1.477,16 €)
IV	1. Programador Analista. 2. Jefe de Taller. 3. Supervisor Técnico. 4. Encargado de Delegación.	240.089 ptas. (1.442,96 €)
V	1. Secretaria de Departamento. 2. Técnico Especialista en Decoración. 3. Cajero Central.	232.974 ptas. (1.400,20 €)
VI	1. Jefe de Almacén. 2. Administrativo Especialista. 3. Vendedor.	224.010 ptas. (1.346,33 €)
VII	1. Técnico Especialista. 2. Programador.	213.904 ptas. (1.285,59 €)
VIII	1. Oficial administrativo primera. 2. Encargado de Almacén. 3. Técnico oficial primera.	204.792 ptas. (1.230,82 €)
IX	1. Oficial administrativo segunda. 2. Técnico oficial segunda. 3. Ayudante de Decoración. 4. Ayudante de Inspector de Ventas.	188.880 ptas. (1.135,19 €)
X	1. Técnico oficial tercera.	181.511 ptas. (1.090,90 €)
XII	1. Conductor. 2. Almacenero. 3. Auxiliar administrativo primera. 4. Recepcionista-Telefonista.	177.739 ptas. (1.068,23 €)
XIII	1. Telefonista. 2. Auxiliar administrativo segunda. 3. Mozo Especialista.	163.696 ptas. (983,83 €)
XIV	1. Auxiliar administrativo tercera. 2. Mozo Almacén. 3. Técnico informático. 4. Promotora.	142.749 ptas. (857,94 €)
XV	1. Aspirante administrativo hasta 1. 2. Aspirante taller hasta diecisiete años. 3. Auxiliar administrativo. Practicante *.	74.517 (447,86 €)

* Categoría sólo utilizable para estudiantes que soliciten breve estancia en empresa (máximo seis meses).

11780 *RESOLUCIÓN de 30 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas.*

Visto el texto del Convenio Colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (código de Convenio número 9911925), que fue suscrito con fecha 10 de mayo de 2001, de una parte, por la asociación empresarial ATEP, en representación de las empresas del sector, y de otra, por la central sindical de Comisiones Obreras, en representación de los trabajadores afectados, 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, 30 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE INSTALACIONES ACUÁTICAS

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo afecta y obliga a todas las empresas cuya actividad principal consista en el mantenimiento y la conservación de instalaciones acuáticas, por encargo de terceros, a excepción de parques acuáticos, polideportivos y piscinas municipales, así como todo el personal que preste servicio en ellas.

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

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

CAPÍTULO II

Artículo 4. *Vigencia, duración y prórroga.*

El presente Convenio estará vigente entre el 1 de enero de 2001 y el 31 de diciembre de 2003. Llegado su vencimiento, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si no es denunciado con un mes de antelación, como mínimo, por cualquiera de las partes, dando comunicación a la vez a la otra parte.

Los conceptos económicos tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 2001, abonándose dentro del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o, para aquellas empresas que tuvieran conocimiento fehaciente del texto y tablas, dentro de los sesenta días siguientes a su notificación.

Artículo 5. *Prelación de normas.*

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

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

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio Colectivo se establecen con carácter de mínimas,