malización de los mismos, deberá realizarse antes del 16 de noviembre de dicho año.

La presentación de solicitudes se realizará en cualquiera de las entidades financieras colaboradoras, debiendo figurar en las mismas el sello oficial de presentación con indicación de la fecha.

IX. Los citados documentos junto a los anexos I y II, serán cumplimentados por los beneficiarios finales, y remitidos por las entidades financieras colaboradoras al ICO, que a su vez, enviará la documentación al ICAA.

En el plazo máximo de 15 días hábiles, a la vista de la documentación recibida (y de aquélla que de forma complementaria fuera requerida), el ICAA estudiará y evaluará el Proyecto de inversión presentado y comunicará al ICO, si cumple las condiciones para ser susceptible de financiación por esta línea, supeditada a la aprobación interna de la entidad financiera en materia de riesgos. La decisión del ICAA será comunicada por el ICO a la entidad financiera colaboradora, que procederá en su caso a formalizar la operación.

X. Una vez formalizada la operación con el beneficiario final, la entidad financiera remitirá, en el plazo de un mes, copia de la póliza de préstamo formalizada junto a los anexos I y II.

El ICO remitirá al ICAA, copia de la citada póliza de préstamo junto a una certificación que recoja el importe de subvención correspondiente a la totalidad del préstamo. El ICAA recibido el contrato de préstamo, dictará la resolución de subvención.

XI. A efectos de la aplicación a los beneficiarios finales de la subvención de intereses concedida por el ICAA, el citado organismo abonará al ICO el importe de dichas subvenciones.

El ICO, mensualmente, abonará las subvenciones recibidas reduciendo las disposiciones correspondientes y dando origen a un nuevo cuadro de amortización de los préstamos subvencionados, comunicando al ICAA la fecha del citado abono.

XII. Para cualquier operación formalizada, la ayuda del ICAA quedará sin efecto, y por tanto, el Beneficiario Final obligado a su reintegro, a través de la entidad financiera, en el plazo máximo de 30 días desde que fuera requerido, en los supuestos de producirse:

La amortización anticipada, total o parcial, del préstamo.

La inexactitud o falsedad en las manifestaciones y declaraciones de la empresa contenidas en los anexos I y II, o en los documentos complementarios requeridos.

Los supuestos de cese o suspensión por la empresa de sus actividades empresariales, así como en los de extinción de su personalidad jurídica, declaración de suspensión de pagos o quiebra.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones de esta Línea, que determine por parte del ICO y/o del ICAA se dé por vencido el contrato de préstamo formalizado.

En los tres últimos supuestos el beneficiario deberá reintegrar el importe de la ayuda más el interés legal que corresponda.

XIII. Realizadas las inversiones previstas en el Proyecto, el Beneficiario Final comunicará a través de la entidad financiera colaboradora, que remitirá al ICO y éste al ICAA, la terminación de las mismas, quedando obligado a justificar, en el plazo máximo de 6 meses desde la fecha de certificado de final de obras, el coste de la inversión mediante la aportación de facturas o documentos de caja.

La fecha de finalización de la inversión, una vez sea debidamente acreditada, y a solicitud escrita de la entidad financiera, determinará la entrega del 30 por 100 restante del préstamo, tal como se indica en la estipulación IV, Apartado «Disposiciones».

El ICO remitirá esta información al ICAA, el cual efectuará las comprobaciones oportunas que permitan determinar el cumplimiento de la finalidad de la financiación concedida.

Los resultados de esta comprobación, en caso de ser negativos, tendrán los mismos efectos que los previstos para el caso de los incumplimientos detectados directamente por el ICO, así como el efecto previsto en la estipulación XII del presente Convenio de colaboración.

XIV. El ámbito territorial de aplicación del presente Convenio será el Estado Español y tendrá un período inicial de validez desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre del año 2002, sin perjuicio del plazo de extinción de las operaciones que se formalicen acogidas al mismo. Se prorrogará, automáticamente, por anualidades naturales, salvo denuncia de alguna de las partes, que deberá producirse con una antelación mínima de tres meses a la fecha del vencimiento del Convenio o cualquiera de sus prórrogas.

A los efectos de las sucesivas renovaciones, el ICO y el ICAA solicitarán las autorizaciones pertinentes a su Comité de Operaciones u Órgano competente.

Mediante addendas, ambas partes pueden convenir variaciones en las condiciones de los préstamos estipuladas en el Convenio y la fecha a partir de la cual será de aplicación, sin que afecten a la fecha de vencimiento del Convenio o de su prórroga.

XV. Las cuestiones litigiosas que se puedan derivar del presente Convenio, se dilucidarán ante la jurisdicción ordinaria de los Juzgados y Tribunales competente de Madrid capital a quién las partes expresamente se someten.

XVI. Se establece un Comité de Seguimiento del presente Convenio, compuesto por tres representantes de cada una de las partes y presidido por el Director general del ICAA, u otro de los representantes del Organismo en el que delegue. El Comité se reunirá trimestralmente y sus funciones serán el seguimiento del desarrollo del Convenio y el estudio y propuesta de las posibles variaciones, en las condiciones de los préstamos que puedan ser necesarias, así como cualquier otra incidencia que pueda producirse sobre el desarrollo del Convenio.

En prueba de conformidad, las partes suscriben el presente documento, en duplicado ejemplar, a un sólo efecto y en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.—Por el Instituto de la Cinematografía y de las Artes Visuales, José María Otero Timón.—Por el Instituto de Crédito Oficial, Federico Ferrer Delso.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

2618 *RESOLUCIÓN de 21 de enero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Guadalmundo, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Guadalmundo, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9013862), que fue suscrito con fecha 23 de noviembre de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por los 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, 21 de enero de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS «GUADALMUNDO, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y SUS TRABAJADORES

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las partes firmantes del presente convenio, conscientes del vacío normativo que contemple el tratamiento de algunas de las actividades concretas y específicas desarrolladas por la empresa, asumen la responsabilidad de la firma del presente convenio sobre la base de la sensible mejora que la negociación colectiva ha venido a consolidar respecto a los pactos convencionales que individualmente se habían concertado entre la empresa y los trabajadores en los respectivos contratos de trabajo, dando cobertura así, definitivamente a los vacíos actuales en las materias y actividades objeto de este convenio.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa «Guadalmundo, Sociedad Anónima» y sus trabajadores, que realizan las tareas comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo de empresa serán de aplicación en todo el territorio donde realice su actividad la empresa.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente convenio será de aplicación a la empresa «Guadalmundo, Sociedad Anónima», y sus trabajadores dedicados a prestar toda clase de servicios a clientes externos, mediante actividades en las instalaciones o terminales aéreas, terrestres, marítimas o similares, así como en congresos, exposiciones, etc., excluyéndose expresamente los servicios de agencia de viajes, a cuyos trabajadores dedicados en locales afectos a tales fines les sería de aplicación el convenio colectivo nacional de agencia de viajes.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entra en vigor el día 1 de enero de 2001 y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre 2003, de igual forma se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo tal y como se especifica en el artículo siguiente.

Artículo 5. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar la expiración de la vigencia del Convenio o de sus posibles prórrogas automáticas, debiendo hacerlo con un mínimo de tres meses antes del respectivo vencimiento. La denuncia se hará mediante comunicación fehaciente a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo.

Artículo 6. *Subida salarial anual.*

Se efectuará sobre todos los conceptos y tablas económicas del presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo siguiente: La subida salarial, a partir del año 2002, será la correspondiente al IPC previsto, para cada año, a nivel nacional por el Gobierno del Estado, más el 5 por 100 del citado IPC.

La revisión salarial de cada año se efectuará por el exceso entre el IPC previsto y el IPC real, más el 5 por 100 del citado IPC real (fijado por el INE). La revisión salarial se efectuará por el exceso sobre todos los conceptos retributivos contemplados en este convenio.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión cuyas funciones serán las siguientes:

A) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.

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

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

2. La composición de la Comisión estará integrada por tres miembros de la empresa y tres miembros de los representantes de los trabajadores, firmantes de este convenio.

3. La comisión fija como sede de sus reuniones en la calle Goya, número 38, 4.º derecha, de Madrid. Cualquiera de los componentes de esta comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte comunicante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

4. Cada representante (empresa y trabajadores) tomará su decisión por la mayoría simple de votos.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas los componentes de la firma de este Convenio, habiendo sido debidamente convocadas, según especifica el apartado 4 del presente artículo.

C) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

Artículo 8. *Dirección y control de la actividad laboral.*

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legalmente, se comunicará a la representación de los trabajadores.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la empresa, a título enunciativo que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo de acuerdo a la Normativa Laboral vigente, con la participación de representantes de los trabajadores.

b) Adscribir, a los trabajadores, con participación de la representación sindical, a las tareas, turnos, jornadas y centros necesarios en cada momento, propias de su categoría, si bien la decisión que en definitiva se adopte, quedará a criterio de la dirección de la empresa, sin perjuicio de las acciones que puedan realizar los representantes de los trabajadores, si estimasen que ésta no se ajusta a derecho.

c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: Relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.

d) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

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

Artículo 9. *Derechos de los trabajadores.*

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

Artículo 10. *Obligaciones de los trabajadores.*

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

Artículo 11. *Clasificación profesional y promoción.*

11.1 Clasificación profesional: Las categorías consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

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

La empresa podrá conceder y revocar libremente apoderamientos notariales al personal de los grupos 1.º y 2.º, que considere idóneo y siempre que no implique apoderamiento general. Aquella circunstancia no variará la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento de poderes, que en su caso, se le conceda.

11.2 Promoción profesional: En lo referente a la Promoción Profesional, el proceso de selección se establecerá por parte de la empresa con participación de la Representación de los Trabajadores, que intervendrá en dicho proceso, si bien la decisión que en definitiva se adopte, quedará a criterio de la dirección de la empresa, sin perjuicio de las acciones que puedan realizar los citados Representantes si estimasen que tal resolución ha sido discriminatoria.

Artículo 12. *Categorías.*

Grupo 1. Personal directivo:

Director general.
Director Administrativo.
Director de Personal.

Grupo 2. Mandos Intermedios:

Jefe General de Servicios.

Grupo 3. Personal Administrativo:

Oficial de Primera.
Oficial de Segunda.
Vendedor.
Auxiliar.
Telefonista.
Aprendiz.

Grupo 4. Oficios varios servicios externos:

Azafata/o encargada/o.
Azafata/o de Servicios al Cliente.
Azafata/o de Ayuda al Viajero.
Auxiliar de Mercancías.
Telefonista-Recepcionista.
Aprendiz.

Grupo 5. Personal operativo:

Conductor-Repartidor.

Grupo 6. Otros oficios.

Ordenanza.
Ayudante.
Limpiador/a.
Peón.
Aprendiz.

Artículo 13. *Definición de funciones.*

Grupo 1. Personal Directivo.

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

B) Director Administrativo: Es quien, con título de licenciado, diplomado universitario o título equivalente 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 de licenciado, diplomado universitario o título equivalente o amplia preparación teórica - práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su más amplio sentido.

Grupo 2. Mandos Intermedios.

Jefe General de Servicios: Es quien, con o sin título, bajo la dependencia directa de la dirección, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos o centros, planificando, distribuyendo y controlando al personal, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma, siendo la responsable de las azafatas encargadas.

Grupo 3. Personal Administrativo.

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

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

C) Vendedor: Es el empleado afectado 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 de la empresa, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes como para la atención a los mismos una vez contratados.

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

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

F) Aprendiz: Es el trabajador menor de veintiún años que realiza el trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato o servicio que se preste, bajo la tutela del empresario o de un trabajador con la cualificación o experiencia profesional adecuada.

Grupo 4. Oficios varios servicios externos.

A) Azafata-encargada: Es la persona, con o sin título, responsable de coordinar los servicios de cada centro de trabajo, ejerciendo la tutoría sobre los trabajadores en formación, así como de realizar las mismas funciones que las azafatas.

B) Azafata/o de Servicios al Cliente: Es la persona, con o sin título, cuyas misiones son entre otras las de controlar el acceso de los clientes, proporcionarles información, encauzamiento, así como orientarles, atenderles y auxiliarles adecuadamente en los servicios que se presten. Así mismo atenderán de forma personalizada a los usuarios y clientes en áreas de descanso establecidas al efecto (Salas VIP, Salas de Autoridades, etc.) incluyendo la retirada de los artículos que se consuman en la Sala, así como la retirada y limpieza de los utensilios no desechables, manteniendo en todo momento la Sala y sus servicios anexos en perfecto estado operativo y de uso, con reposición de los suministros, elementos y existencias de que deban estar dotadas. Todas estas funciones se realizarán bien en oficinas públicas y/o privadas, en terminales o recintos aéreos, terrestres, marítimos, etc., así como en espacios feriales o de exposiciones o cualesquiera otros de similares características, incluso la prestación de servicios análogos a bordo de cualesquiera medios de transporte.

C) Azafata/o de Ayuda al Viajero: Es aquel trabajador con o sin título encargado de realizar tareas concretas de asistencia y ayuda al viajero y transporte de sus equipajes, que no constituyen labor cualificada de oficio y/o cuya ejecución requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo y atención, con elemental y genérica práctica operativa.

D) Auxiliar de Mercancías: Es el empleado, con o sin título, que desarrolla su labor dentro de los denominados clientes de grandes superficies, estaciones, aeropuertos, etc. Siendo su cometido la supervisión, control, contaje de mercancías, y su estado, bien dentro de los sectores cara al público o en los almacenes de los centros, en caso de anomalía está obligado a ponerlo en conocimiento de sus superiores inmediatamente.

E) Telefonista-Recepcionista: Tendrá la función de estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica y/o encargada de recibir visitas, atenderlas, orientarles, etc.

F) Aprendiz: Es el trabajador menor de veintiún años que realiza el trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato o servicio que se preste, bajo la tutela del empresario o de un trabajador con la cualificación o experiencia profesional adecuada

Grupo 5. Personal Operativo:

A) Conductor-Repartidor: Son aquellos trabajadores que, estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, que, de forma voluntaria, podrá ser de su propiedad o en su caso facilitado por la empresa, deberá desempeñar los servicios:

1. Recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos de paquetería.
2. Los servicios a efectuar son, por la propia índole de la actividad, cambiantes e imprevisibles. La asignación durante un tiempo de determinados servicios o clientes fijos no genera derecho alguno a seguirlos realizando.
3. El trabajador, en su jornada laboral, efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que se le encomienden.

Grupo 6. Otros Oficios:

A) Ordenanza: Es el trabajador 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 especifica de sus superiores.

B) Ayudante: Es aquel trabajador encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor cualificada de oficio y/o cuya ejecución requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo y atención, con elemental y genérica práctica operativa.

C) Peón: Es el operario encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzos y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

D) Aprendiz: Es el trabajador menor de veintiún años que realiza el trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato o servicio que se preste, bajo la tutela del empresario o de un trabajador con la cualificación o experiencia profesional adecuada.

Artículo 14. *Período de prueba.*

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

Personal directivo: Seis meses.
Resto del personal: Un mes.

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

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

Artículo 15. *Condiciones de cese en la empresa.*

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

Personal del grupo directivo: Dos meses.
Resto del Personal: Diez días.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa, en cualquier caso, vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a los derechos legales correspondientes ó en su caso a la indemnización prevista.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores el mismo día de la baja en la empresa.

Artículo 16. *Movilidad geográfica y funcional.*

La Dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o trasladándolos a otro distinto dentro de la misma localidad, destinándolos a efectuar las mismas o distintas funciones, conforme a lo establecido en el artículo 8, sin derecho a percibir dietas o plus de transporte distinto a los que ya viniera percibiendo en su caso el trabajador.

16.1 Movilidad geográfica temporal: Se entenderá por movilidad geográfica temporal el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la empresa. La movilidad geográfica temporal 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 reuniere la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo, después, si no hay voluntarios, se escogerán a los trabajadores de menor antigüedad en la categoría a cubrir; en caso de empate, a los de menor antigüedad en la empresa, y si persiste el empate, se escogerá a los de menor edad. El personal en situación de movilidad geográfica temporal 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, en cuyo caso percibirán la indemnización prevista en tablas salariales.

El acuerdo para la asignación de la movilidad geográfica temporal, será entre el trabajador y la empresa, y en su caso, de no haber acuerdo, será resolverá con la participación de la representación de los trabajadores, pudiendo recurrir el trabajador afectado, en todo caso, a la jurisdicción social.

La indemnización a percibir será:

Hasta 30 kilómetros: 250 pesetas/día.
A partir 30 kilómetros: 1.000 pesetas/día.

16.2 Desplazamientos: El personal que salga del centro de trabajo para el que fue contratado por causa del servicio desplazándose fuera del mismo, 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 un vehículo particular del trabajador se abonará a 30 pesetas el kilómetro.

16.3 Importe de las dietas: Si por necesidades del servicio hubiere de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa correrá con todos los gastos que dicho desplazamiento le origine directamente imputables a la ejecución del servicio.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos distintos a los habituales, aún cuando sea dentro de su localidad tendrá derecho a la dieta por comida.

La empresa podrá en todo caso, compensar los gastos por desplazamiento, almuerzos, cenas y alojamiento, a su elección, en metálico o mediante la reserva a favor del trabajador de la prestación de tales servicios en establecimientos hoteleros o de restauración.

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

1. Petición del trabajador o permuta.
2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio.

El traslado dará derecho a la indemnización prevista en tablas salariales. La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido.

En los traslados por necesidades del servicio la empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrá en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. Este tipo de movilidad se le aplicará en primer lugar a los trabajadores que así lo soliciten de forma voluntaria, en caso de no existir tal voluntariedad, la movilidad será aplicada en función de la antigüedad del trabajador en la empresa, de modo que se trasladaría en primer lugar a aquellos trabajadores de menor antigüedad. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje, del traslado de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a la indemnización de cuatro mensualidades.

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

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

Artículo 17. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Legislación vigente.

Artículo 18. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo efectivo a realizar será de mil ochocientas horas anuales.

Debido a las especiales características del régimen de los trabajos a turnos, los descansos se efectuarán de conformidad con el gráfico establecido por la empresa, con la participación de la representación de los trabajadores.

Se entenderá por trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós y las seis horas, y entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas.

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

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de quince minutos de duración. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo. Se disfrutará de forma rotativa atendiendo a las necesidades del servicio.

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

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 18 de este convenio

Con el objeto de favorecer la creación de Empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, procurándose su reducción progresiva.

Las horas extraordinarias se realizarán de forma voluntaria y serán retribuidas con un incremento del 30 por 100 sobre el salario base que corresponde a cada hora ordinaria o bien la empresa podrá compensarlos con descansos retribuidos en los términos legalmente establecidos.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal que lleve un año al servicio de la misma, y no comenzarán en días festivos o días de descanso.

Con suficiente antelación, por la empresa con la participación de Representación de Personal, se establecerá el calendario anual de vacaciones, de tal forma que el trabajador conozca las fechas que le corresponden con dos meses de antelación, al menos, del comienzo de las mismas.

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 del tiempo trabajado.

La retribución por vacaciones será de una mensualidad del salario base contemplado en las tablas salariales.

Artículo 21. *Crédito horario sindical.*

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores se estará a lo dispuesto en las Leyes vigentes.

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

Artículo 22. *Licencias.*

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

a) Matrimonio del trabajador: Quince días.

b) Nacimiento de hijo y enfermedad grave o fallecimiento de hijos, padres, nietos, abuelos y hermanos, ya sean propios o del cónyuge: Dos días (en caso de desplazamiento fuera de la provincia cuatro días).

c) Traslado de domicilio: Un día.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere.

e) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos, y previa justificación tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda.

f) Por lactancia de un menor de nueve meses: Una hora de ausencia al día o una reducción de la jornada normal en media hora. Este permiso puede ser disfrutado por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Debido a las especiales características del régimen de trabajo a turnos, cuando los trabajadores que se hallen sujetos a tal régimen soliciten la licencia citada en el apartado g) precedente, esta se concederá procurando que coincidan bien al final del turno de mañana, o bien al inicio del de la tarde.

La concesión de la licencia del apartado g), en los trabajadores sujetos a régimen de turnos, se otorgará dentro del horario de trabajo siempre que no existan alternativas de realizarse dichos exámenes o técnicas fuera del horario del turno que viniera prestando la trabajadora. En tal caso, se procederá al cambio de turno con aquella trabajadora que no se encuentre en tal situación prenatal.

Artículo 23. *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 dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. Se concederá por la designación o elección para un cargo público sindical o político que imposibilite la asistencia al trabajo.

B) Voluntaria: Tendrá derecho a solicitarla 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 ejercitado otra vez por el mismo trabajador.

El tiempo máximo de la excedencia no podrá sobrepasar la duración máxima de su contrato de trabajo.

Artículo 24. *Ropa de trabajo.*

Cuando el servicio haya de prestarse sujeto a una común uniformidad, la empresa facilitará a los trabajadores un equipo completo según las necesidades del servicio, renovándose las prendas cuando se produzca el deterioro de las mismas incompatibles con la adecuada calidad del servicio que se viniere prestando. En tal caso la empresa abonará el plus de mantenimiento de uniforme. De igual forma y cuando las condiciones del contrato establecido entre la empresa y sus clientes así lo permitan, será optativo por parte de las trabajadoras, la utilización de falda o pantalón como elemento de la uniformidad.

Artículo 25. *Salud laboral.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y sus normas de desarrollo.

Durante el período de incapacidad temporal derivado de enfermedad o accidente no laboral, la empresa abonará a partir del cuarto día, el 65 por 100 de la base reguladora diaria.

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa abonará el 80 por 100 de la base reguladora diaria.

Artículo 26. *Faltas del personal.*

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

Faltas leves:

1. Hasta dos faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio por breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó.
4. Los motivos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias o de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos o dirección, todo ello en materia leve.
6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etc., de manera ocasional.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia, domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.
11. Incumplir o no observar fielmente las instrucciones técnicas o estándares del servicio a prestar emanados de la empresa o de los clientes a quienes se les venga a prestar el servicio.
12. El cambio de turno sin el consentimiento de la empresa o de la Azafata Encargada del centro, que deberá ser expreso y por escrito.

Faltas graves:

1. Cometer dos faltas leves en el período de un trimestre.
2. 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.

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

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

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

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

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

8. El hacer desaparecer uniformes y útiles, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

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

10. Omitir la conclusión de un servicio alegando la finalización de la jornada.

11. Rechazar la realización de un servicio ordinario sin que concurra causa justificada.

12. Demorar la realización de un servicio fingiendo avería o accidente, problemas de tráfico o cualquier otro inconveniente inexistente.

13. La reincidencia en la falta leve número 12.

Faltas muy graves:

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

2. Mas de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o seis en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Dos o más faltas injustificadas al trabajo en un período de seis meses o más de tres en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

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

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

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

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

8. La embriaguez probada, o la drogadicción probada de cualquier índole.

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

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

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

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

13. Originar riñas con sus compañeros de trabajo o con las personas o empleados para que presten sus servicios.

14. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa.

15. El abuso de autoridad.

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

17. Entregarse a juegos, distracciones graves, fumar, comer, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo en los locales en que se vinieran prestando los servicios.

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

19. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros, personal o público, o peligro de averías en vehículos e instalaciones.

Artículo 27. *Sanciones.*

Por falta leve:

a) Amonestación verbal.
b) Amonestación escrita.

Por falta grave:

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

Por falta muy grave:

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

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

Artículo 28. *Prescripción.*

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

Artículo 29. *Cuota sindical.*

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

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa escrito en el que se expresará la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta a la que debe ser transferida dicha cantidad. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical. Así mismo y de forma trimestral comunicará a la representación sindical, por escrito y en relación nominal las altas y bajas producidas a la central sindical a que pertenece.

Artículo 30. *Retribuciones.*

Las retribuciones del trabajador por jornada y horario completo de trabajo estarán constituidas por los siguientes conceptos:

Percepciones salariales:

Salario base: Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio, y se considerará siempre referido a la jornada contemplada en el artículo 18 de este Convenio.

Complemento de puesto de trabajo:

a) Plus de Encargada de Equipo o de centro de trabajo: Se abonará al trabajador que libremente designe la empresa para la categoría de azafata/o encargada/o, y que además de realizar las tareas propias de su categoría de azafata de servicio al cliente, desarrolla una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando como realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior.

La designación de esta responsabilidad y su correspondiente percepción económica no conllevará ascenso de categoría o grupo profesional.

El personal que ejerza estas funciones percibirá un plus por tal concepto de las siguientes cantidades:

Plus de Encargada de Equipo o de centro hasta 5 trabajadores: 2.000 pesetas mensuales.

Plus de Encargada Equipo o de centro hasta 10 trabajadores: 7.000 pesetas mensuales.

Plus de Encargada Equipo o de centro hasta 20 trabajadores: 11.000 pesetas mensuales.

Plus de Encargada Equipo o de centro hasta 30 trabajadores: 16.000 pesetas mensuales.

Plus de Encargada Equipo o de centro más 30 trabajadores: 22.000 pesetas mensuales.

Este plus tendrá carácter absorbible y compensable con el incentivo que ya se viniera percibiendo. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse, (excepto en periodo vacacional, licencias retribuidas y baja por ILT), bien por desistimiento del trabajador o por la designación por la empresa de otro trabajador en su sustitución.

b) Plus de trabajo nocturno: Se fija un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del sueldo base de la categoría que tenga asignada. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente.

c) Complemento de calidad o cantidad de trabajo; Horas extraordinarias. Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo 19 del presente Convenio.

d) Complementos de vencimiento superiores al mes: Gratificación de verano y Navidad. Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, serán abonadas a todo el personal a razón de una mensualidad del salario base. Estas gratificaciones se harán efectivas al trabajador que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara durante el mismo, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

e) Gratificación por mejora continua de la calidad: Esta gratificación, por importe de treinta mil pesetas, se devengará a partir del día 1 de abril del año 2002, y se abonará por la empresa de una sola vez con fecha 30 de abril del mismo año y sucesivos de vigencia de este convenio.

La empresa, prorrateará el abono de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad a lo largo de las doce mensualidades del año.

Percepciones extrasalariales:

Plus de transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Este plus será abonado en once mensualidades, y tiene naturaleza o carácter extrasalarial, así como importes consolidados que por el mismo concepto y por superior cuantía a la fijada en este Convenio vinieran, en su caso, percibiendo anteriormente los trabajadores.

Plus de mantenimiento de vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por desgaste de útiles y herramientas. Este plus será abonado en once mensualidades y tiene naturaleza o carácter extrasalarial, así como los importes consolidados que por el mismo concepto y por superior cuantía a la fijada en este Convenio vinieran, en su caso percibiendo anteriormente los trabajadores.

Artículo 31. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en el presente convenio serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las mejoras y retribuciones que sobre los mínimos reglamentarios viniese abonando la empresa. Cualquiera que sea el motivo, la denominación y la forma de dichas mejoras, presentes o que puedan establecerse por disposición legal.

Artículo 32. *Garantías «ad personam».*

Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo nacional, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y cómputo anual, sin perjuicio de la adecuación y homogeneización de conceptos y cuantías establecidas en las presentes tablas salariales quedando la cuantía económica que exceda como incentivo o complemento y garantía «ad personam», cualquiera que sea la naturaleza salarial o extrasalarial que se viniera retribuyendo al trabajador. Los pluses de responsable de equipo fijados en este Convenio se compensarán y absorberán con el salario e incentivos que en cómputo total anual vinieran ya percibiendo las responsables de centro o equipo servicio o equipo.

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan de lo pactado en su contenido económico, cualquiera que sea la naturaleza salarial o extrasalarial.

Artículo 33. *Formación.*

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales los trabajadores deberán asistir, a juicio de la empresa, a los cursos de formación profesional que se impartan bien por la empresa o por el cliente durante la jornada de trabajo, en locales privados dispuestos a tal fin, o en centros oficiales, asociaciones profesionales, compañías aéreas, de ferrocarril o marítimas.

Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

La competencia para realizar las gestiones necesarias tendentes al establecimiento de los cursos de formación de que se trata, corresponderá a la empresa.

Las horas dedicadas a formación que excedan de la jornada de trabajo se abonarán como trabajo efectivo.

Artículo 34. *Contrato en prácticas.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, teniendo como base económica las tablas salariales en vigor, emanadas del presente Convenio.

En todo caso, este salario nunca será inferior al SMI.

Artículo 35. *Contrato para la formación.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, tanto en las condiciones laborales como en las económicas.

A partir del 1 de julio de 2001, y en caso de nuevas contrataciones, excluyendo las formativas, tendrán preferencia para la adjudicación de las mismas aquellos trabajadores que hubiesen prestado anteriormente sus servicios mediante la modalidad de contrato formativo.

Artículo 36. *Contratos por obra, concesión o servicio determinado.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, teniendo como base económica las tablas salariales en vigor, emanadas del presente Convenio.

Artículo 37. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, teniendo como base económica las tablas salariales en vigor, emanadas del presente Convenio.

No obstante y en lo referente a los artículos 34, 35, 36 y 37, ambas partes se comprometen, durante la vigencia del presente Convenio, a limitar la temporalidad y aumentar la calidad en el empleo, todo ello en función de las especiales características de los servicios prestados por la empresa.

Artículo 38. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando nulo y sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anule o invalide alguno de sus pactos, quedando obligada la Comisión Negociadora, del mismo, a reunirse necesariamente a fin de subsanar la infracción legal de la que derive la declaración de nulidad.

Artículo 39. *Cambio de titularidad y subrogación de personal.*

En el supuesto de que la empresa le fuera resuelta por sus clientes la adjudicación de los servicios otorgados en su totalidad o parcialmente, el personal adscrito a los mismos pasara a formar parte de la nueva empresa adjudicataria, de conformidad con lo establecido en los artículos 42 y 44 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas que fueren de aplicación.

Artículo 40. *Disposiciones transitorias.*

Primera. Atrasos.—Las percepciones económicas a que hace referencia el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación a los trabajadores que, en la fecha de la firma de su texto, estén en activo en la empresa.

El pago de las diferencias económicas atrasadas, en su caso, a los trabajadores afectados, derivadas de la aplicación de las nuevas retribu-

ciones pactadas en este Convenio, deberán ser regularizadas, en todo caso, dentro de los tres días posteriores a la publicación del convenio.

Segunda. Acuerdos interconfederales.—Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se alcanzasen acuerdos de carácter vinculante a nivel interconfederal, entre la CEOE y los Sindicatos Mayoritarios, y que se refieran a aspectos no contemplados en el mismo, estos serán objeto de tratamiento por la Comisión Paritaria, para su adaptación e incorporación, si procede, al presente Convenio Colectivo.

ANEXO I

Tabla salarial

Grupos y categorías	Salario base — Pesetas	Plus Transporte — Pesetas	Plus M. Vestuario — Pesetas	Dieta Almuerzo — Pesetas	Dieta Cena — Pesetas	Indemnización traslado — Pesetas
Grupo 1. Personal directivo.						
Director General	300.000	—	—	4.000	3.500	
Director Administrativo	250.000	5.000	—	4.000	3.500	
Director de Personal	250.000	5.000	—	4.000	3.500	
Grupo 2. Mandos intermedios.						
Jefe General de Servicios	150.000	5.000	3.000	3.500	3.000	2 mensualidades de salario base.
Grupo 3. Personal Administrativo.						
Oficial de Primera	100.000	5.000	—	1.500	1.250	
Oficial de Segunda	90.000	5.000	—	1.500	1.250	
Auxiliar Administrativo	80.000	5.000	—	1.500	1.250	2 mensualidades de salario base.
Aprendiz	72.120	5.000	—	—	—	
Telefonista	72.120	5.000	—	—	—	
Vendedor	100.000	5.000	—	1.500	1.250	
Grupo 4. Oficios varios servicios externos.						
Azafata Encargada	73.500	5.000	3.000	1.500	1.250	
Azafata/o de servicios al cliente	72.120	5.000	3.000	1.500	1.250	
Azafata/o de Ayuda al usuario	72.120	5.000	2.000	—	—	2 mensualidades de salario base.
Auxiliar de mercancías	72.120	5.000	2.000	—	—	
Telefonista/recepcionista	72.120	5.000	2.000	—	—	
Aprendiz	72.120	5.000	2.000	—	—	
Grupo 5. Personal operativo.						
Conductor-repartidor	72.120	5.000	2.000	—	—	2 mensualidades de salario base.
Grupo 6.						
Ordenanza	72.120	5.000	—	—	—	
Ayudante	72.120	5.000	—	—	—	2 mensualidades de salario base.
Peón	72.120	5.000	—	—	—	
Aprendiz	72.120	5.000	—	—	—	

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

2619 *ORDEN APA/228/2002, de 6 de febrero, por la que se establecen vedas para determinadas modalidades pesqueras en las aguas exteriores de la isla de La Gomera.*

El Reglamento (CE) 850/98, del Consejo, de 30 de marzo, para la conservación de los recursos pesqueros a través de medidas técnicas de protección de organismos de juveniles vivos, faculta en su artículo 46 a los Estados miembros para adoptar medidas encaminadas a la conservación y gestión de las poblaciones cuando éstas sean estrictamente locales, sólo revistan interés para los pescadores del Estado miembro de que se trate, vayan más allá de las exigencias mínimas definidas en la normativa comunitaria, sean únicamente aplicables a los pescadores de dicho Estado miembro, compatibles con el Derecho comunitario y conformes a la política común de pesca.

El Real Decreto 2200/1986, de 19 de septiembre, de regulación de artes y modalidades de pesca en aguas del caladero canario, contempla, entre los artes cuyo empleo autoriza, los de palangre, nasa y tambor.

Considerando las especiales características del archipiélago canario, desde el punto de vista pesquero y la importancia económica y social de ciertas modalidades tradicionales en sus caladeros, se hace conveniente que determinadas zonas queden reservadas para el ejercicio de la pesca tradicional.

La Orden de 20 de enero de 2000 por la que se establecen vedas para determinadas modalidades pesqueras en las aguas exteriores de la isla de la Gomera, dio inicio a la adopción de las medidas contenidas en la presente Orden, las cuales han demostrado ser instrumento idóneo para garantizar el desarrollo sostenible del caladero y correcto equilibrio en la gestión de los recursos pesqueros.

En la elaboración de la presente Orden ha sido consultada la Comunidad Autónoma de Canarias y el sector afectado y se ha sometido a informe