ANEXO I

Sueldo base para 2001

Categoría	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
Jefe Almacén	121.540	2.066.180
Jefe Sección Administrativa	119.694	2.034.798
Jefe Sección Servicios	118.483	2.014.211
Jefe Sección Mercantil	117.266	1.993.522
Dependiente Mayor	116.195	1.975.315
Corredor de Plaza	113.561	1.930.537
Dependiente	112.110	1.905.870
Oficial Administrativo	112.110	1.905.870
Profesional de 1.ª	108.600	1.846.200
Auxiliar Administrativo	108.600	1.846.200
Profesioal de 2.ª	108.324	1.841.508
Ayudante de Dependiente	108.324	1.841.508

9122 *RESOLUCIÓN de 22 de abril de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa «IMS Health, Sociedad Anónima» (anteriormente «IMS Ibérica, Sociedad Anónima»).*

Visto el texto del de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa «IMS Health, Sociedad Anónima» (anteriormente «IMS Ibérica, Sociedad Anónima») (código de Convenio número 9006212), que fue suscrito con fecha 5 de abril de 2002 por la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio, integrada por los representantes de la Dirección de la Empresa y por los Delegados de Personal firmantes del Convenio en representación de las partes empresarial y trabajadora, 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 de la citada revisión salarial 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, 22 de abril de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE REVISIÓN Y TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «IMS HEALTH, SOCIEDAD ANÓNIMA»

En Madrid, siendo las diez horas, del día 5 de abril de 2002, se reúnen en los locales de la empresa «IMS Health, Sociedad Anónima» (anteriormente «IMS Ibérica, Sociedad Anónima») la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio Colectivo de Empresa, formada por la Dirección de la Empresa y los Delegados de Personal suscrito el día 14 de abril de 1981, con efecto de 1.º de enero del mismo año.

A partir del 1 de enero de 2002, ambas partes acuerdan las siguientes variaciones respecto al Convenio vigente durante el año 2001:

1) Incrementar en un 3 por 100 (con cláusula de revisión, siempre que durante el año 2002, el IPC supere este porcentaje) los salarios realmente abonados por todos los conceptos, a todos y cada uno de los trabajadores al 31 de diciembre de 2001.

2) De acuerdo con el presente apartado, las tablas salariales para cada categoría serán las determinadas en el anexo número 1.

3) Se modifica la cantidad abonada por kilómetro a que se refiere el artículo 28 (viajes y dietas) fijándose en 0,38 euros, por kilómetro recorrido.

4) De acuerdo con el artículo 18 del Convenio Colectivo vigente, y además de los días festivos que contempla dicho artículo, para el presente año 2002, se disfrutarán dos días de «puente», que serán el 3 de mayo y el 23 de diciembre.

5) Las vacaciones generales acordadas para el presente año serán de la siguiente forma:

25 y 26 de marzo.

Del 29 de julio al 23 de agosto o del 5 de agosto al 30 de agosto.

26, 27 y 30 de diciembre.

6) La póliza de seguro colectivo suscrita por la empresa en el año 1985 se mantiene en 48.080,97 euros.

7) Se establece que cada trabajador percibirá anualmente 252 tickets restaurante por valor de 7,81 euros cada uno.

8) En relación al día extra de vacaciones, cada trabajador podrá disfrutar hasta cuatro días al año, distribuidos uno cada trimestre natural, siempre y cuando en el trimestre anterior no haya habido ninguna falta de asistencia al trabajo, excepto en cualquiera de los casos descritos en el artículo 35 del Convenio vigente y se haya cumplido íntegramente la jornada laboral.

9) Se acuerda suscribir una póliza de asistencia sanitaria colectiva, que se firmará con la compañía que ofrezca los servicios y coberturas más ventajosas para el colectivo, dicha póliza será abonada por la empresa.

No habiendo más asuntos que tratar, se da por terminada la reunión con el acuerdo de elevar la presente acta a la Autoridad Laboral, a los efectos previstos en el artículo 90 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

ANEXO I

Tabla salarial 2001

Categoría	Total mensual (14 pagas al año) — Euros	Total anual — Euros
Titulado Superior «A»	1.626,59	22.772,26
Titulado Superior «B»	1.032,03	14.448,42
Titulado Medio «A»	851,59	11.922,26
Titulado Medio «B»	709,66	9.935,24
Técnico Publicidad	1.114,70	15.605,80
Técnico Márketing «A»	962,67	13.477,38
Técnico Márketing «B»	876,35	12.268,90
Técnico Márketing «C»	688,02	9.632,28
Promotor Ventas «A»	876,35	12.268,90
Promotor Ventas «B»	688,02	9.632,28
Jefe Superior Administrativo	1.626,59	22.772,26
Jefe 1.ª Administrativo	1.333,56	18.669,84
Jefe 2.ª Administrativo	1.125,52	15.757,28
Oficial 1.ª Administrativo	906,47	12.690,58
Oficial 2.ª Administrativo	876,35	12.268,90
Auxiliar Administrativo	846,23	11.847,22
Telefonista-Recepcionista	846,23	11.847,22
Ayudante Administrativo	«Salario mínimo interprofesional»	
Aspirante Administrativo	«Salario mínimo interprofesional»	
Limpiador/a	«Salario mínimo interprofesional»	

9123 *RESOLUCIÓN de 22 de abril de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Asociación de Hogares para Niños Privados de Ambiente Familiar «Nuevo Futuro».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Asociación de Hogares para Niños Privados de Ambiente Familiar «Nuevo Futuro» (Código de Convenio número 9011882), que ha sido suscrito con fecha 22 de marzo de 2002, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, 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

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, 22 de abril de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE ASOCIACIÓN DE HOGARES PARA NIÑOS PRIVADOS DE AMBIENTE FAMILIAR «NUEVO FUTURO»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

El Convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Asociación de Hogares para Niños Privados de Ambiente Familiar «Nuevo Futuro» (en adelante la empresa).

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de abril de 2002, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2003.

Artículo 4. *Sustitución y remisión.*

1. El presente Convenio colectivo sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores Convenios colectivos, usos, costumbres o condiciones de trabajo, que quedan totalmente absorbidos y sustituidos.
2. En todas las materias no reguladas por el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, en general, a la legislación de rango superior vigente en cada momento.

Artículo 5. *Obligatoriedad del Convenio y vinculación a la totalidad.*

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes incluidas en su ámbito de aplicación se comprometen a acatar y mantener, sin variación, las condiciones pactadas, que sólo se modificarán por disposición de rango superior al Convenio y que serán efectivas a partir de la entrada en vigor de las mismas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio conforman un todo orgánico, unitario e indivisible, y serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas, compensación y absorción.*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo, estimadas en su conjunto y en cómputo anual y global, son compensables en su totalidad con las que con anterioridad rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres, o por cualquier otra causa.
2. En el orden económico y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado en el mismo, con abstracción de anteriores conceptos, cuantía y regulación.
3. Las percepciones salariales, efectivamente devengadas o percibidas por cada trabajador, compensarán y absorberán cualesquiera otras que pudieran corresponderles por aplicación de la normativa legal, reglamentaria o convencional vigente en cada momento, cualquiera que fuera su denominación, cuantía u origen.
4. Las disposiciones legales futuras, que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, o supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán efectividad práctica, si, considerados aquellos en su totalidad, superan el nivel total del Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

Artículo 7. *Denuncia.*

1. La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, plazo que será de aplicación tanto a la denuncia anual, a los efectos de la negociación de las condiciones económicas, como respecto a la del propio Convenio, una vez haya terminado el período de vigencia pactado.
2. La denuncia se hará por escrito, que, de forma fehaciente, la parte denunciante hará llegar a la otra.
3. De no mediar denuncia con los requisitos exigidos para ella, el Convenio se entenderá prorrogado por sucesivos períodos de doce meses, en los términos fijados en el artículo 4 del presente Convenio.

Artículo 8. *Comisión paritaria.*

1. Se constituirá una Comisión Mixta Paritaria cuyo objetivo será la interpretación, vigilancia, conciliación, mediación o arbitraje, respecto de todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio colectivo.
2. La comisión estará formada por un número igual de representantes legales de los trabajadores y la empresa, con un número máximo de tres miembros por cada representación, que serán elegidos entre las personas que integran la comisión deliberadora del Convenio.
3. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

a) Informar a la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.
b) Ejercer funciones de arbitraje o mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.
c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio colectivo.

4. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.
5. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta, que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos, se requerirán, como mínimo, la presencia de más del 50 por 100 de los Vocales por cada parte.
6. La Comisión publicarán los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitando una copia de los mismos a la Dirección de la empresa y otra a la representación legal de los trabajadores en el plazo que, en cada caso, se señale.

Artículo 9. *Solución de conflictos.*

La empresa y los representantes de los trabajadores aceptan someter cuantas discrepancias pudieran generarse durante la vigencia del Convenio a los sistemas de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

La representación de los trabajadores se compromete a no plantear acción ni conflicto alguno que implique la pérdida de horas de trabajo efectivo, sin haberse producido antes dicha mediación.

Artículo 10. *Prelación de normas.*

Las disposiciones contenidas en el presente convenio regulan las relaciones laborales en el seno de la empresa con carácter prioritario, consideradas en su conjunto y con exclusión expresa de cualquier otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito.

CAPÍTULO II

Del personal

Artículo 11. *Ingreso del personal.*

1. Los ingresos de personal se efectuarán preferentemente mediante contrato escrito, con expresa referencia de grupo profesional o categoría, salario pactado, duración del contrato y funciones a desempeñar, previa superación de las pruebas objetivas de aptitud y requisitos que se determinen.
2. En todo caso, se considerará implícito e incluido en el contrato de trabajo un período de prueba. En el período de aplicación del período de prueba, cualquiera de las partes podrá extinguir el contrato, sin que por ello se derive obligación alguna para las mismas. La duración del período de prueba será la siguiente:

Personal titulado: Seis meses.
Resto del personal: Tres meses.

El cómputo del período de prueba anteriormente referido quedará suspendido mientras el contrato se encuentre en cualquiera de las situaciones previstas en el artículo 45 del Estatuto de los trabajadores o disposiciones que lo sustituyan.

3. Lo previsto en el párrafo anterior no afectará a la duración determinada fijada, en su caso, en el contrato de trabajo.

4. Los cursillos de capacitación dados por la empresa no serán considerados como tiempo del período de prueba.

5. La admisión del personal se sujetará a los requisitos, condiciones y tipología de contratos legalmente previstos.

Artículo 12. *Clasificación del personal.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

La nueva clasificación profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y ajustada retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

La relación de grupos profesionales establecidos en el artículo siguiente, no es una relación exhaustiva, pudiendo la empresa crear nuevos puestos de trabajo cuando la organización del mismo así lo requiera. En tal caso, la comisión negociadora del siguiente convenio adecuará la relación de grupos profesionales a las necesidades operativas vigentes en cada momento.

Artículo 13. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especificarán, serán clasificados en grupos profesionales, de acuerdo con la siguiente definición de los grupos.

Grupo Profesional A: Personal de Hogar

Nivel 1: Responsable.
Nivel 2: Intendente.
Nivel 3: Asistente o ayudante.

Nivel 1: El/la Responsable del Hogar:

Desempeña las funciones de cabeza de familia de los chicos del Hogar, controlando la marcha de sus estudios y organizando sus ocios, orientando su educación cívica y fomentando la convivencia familiar. Dichas funciones las desarrolla viviendo y pernoctando en el Hogar.

Colabora estrecha y fielmente con el/la Intendente de Hogar, siendo el responsable económico del Hogar.

En los Hogares en los que no exista Intendente de Hogar, asumirá sus funciones.

Se dedicará exclusivamente a las tareas relacionadas con la vida del Hogar y a la atención personal de cada uno de los chicos.

Las salidas del Hogar deberán ser previamente sometidas a la aprobación de la Dirección de Régimen Interno.

No deberá mantener reuniones con sus amistades particulares dentro del Hogar ni invitar a comer a nadie sin consultar con el/la Intendente de Hogar y la Dirección de Régimen Interno.

La ausencia injustificada del Hogar será falta grave. Queda claro que el acompañar a algún niño a cualquier gestión oportuna, entra dentro de sus obligaciones.

Los sábados y festivos, el/la Responsable del Hogar deberá programar las diversiones de los niños, supervisarlas y, a ser posible, tomar parte en ellas.

Repasará los deberes escolares con los niños. Estudiará sus problemas y dará cuenta de ellos a la Dirección de Régimen Interno.

Premiará o reprenderá con justicia y ecuanimidad a los niños de acuerdo con el/la Intendente, siendo responsable del orden del Hogar y del comportamiento de los niños.

Atenderá a las solicitudes o protestas de la Comunidad de vecinos.

El/la Responsable del Hogar asumirá la resolución de los imprevistos que puedan presentarse en la vida del Hogar como consecuencia de la dedicación que exige su servicio, y pondrá en conocimiento de la Junta Directiva cualquier irregularidad que surja en el Hogar o sus ocupantes.

En las ausencias del/de la Intendente de Hogar, se hará cargo de sus funciones.

Nivel 2: El/la Intendente del Hogar:

Asume la función de organizador de la llevanza e intendencia del Hogar, colaborando estrecha y fielmente con el/la Responsable de Hogar. Dichas funciones las desarrolla viviendo y pernoctando en el Hogar.

Llevará la dirección doméstica del hogar, que compartirá con el/la Responsable del Hogar, en los casos en que exista. En los Hogares en los que no exista Responsable del Hogar, asumirá sus funciones.

Serán funciones:

Conocimiento de cada uno de los chicos.

Creación de un clima que despierte sentimientos de serenidad.

Actitud equilibrada y serena ante las necesidades o dificultades que los niños puedan presentar.

Evitar las preferencias o manifestaciones particulares de afecto que despierten situaciones de rivalidad o celo entre los chicos.

Estimular un espíritu de colaboración y ayuda necesario para el crecimiento de la vida de grupo.

Colaborar en el orden y disciplina de la casa, empezando por el horario de las comidas y del desayuno.

Enseñar a los niños actitudes de educación social, tales como: Saludar a las personas que visitan el Hogar, corrección en las comidas, agradecimiento por los favores que les puedan ofrecer, etc.

Orden y limpieza de la casa:

Lavado y planchado de la ropa.

Compra y preparación de las comidas. Someterá el régimen alimenticio a la supervisión de la Dirección de Régimen Interno.

Si por alguna razón tiene que ausentarse del Hogar, solicitará con debida y suficiente antelación el permiso necesario a la Dirección de Régimen Interno o al miembro de la Junta responsable de ese Hogar.

No deberá mantener reuniones con sus amistades particulares dentro del Hogar, ni invitar a comer a nadie sin consultar y obtener la autorización de la Dirección de Régimen Interno.

Cuidará su arreglo personal, así como su propio descanso y distracciones, necesarios para mantener el equilibrio que exige su responsabilidad diaria.

Si las necesidades de Hogar lo exigiesen, el/la Intendente de Hogar tendrá derecho a solicitar a la Dirección de Régimen Interno, la contratación de un Ayudante de Hogar que la ayudará en las tareas domésticas y el cuidado de los niños. El/la Ayudante de Hogar dependerá del/la Intendente de Hogar, quien supervisará su trabajo.

Deberá mantener un estrecho contacto con el miembro de la Junta responsable de su Hogar, dándole cuenta exacta y minuciosa de la marcha del mismo, y poniendo en su conocimiento cualquier irregularidad que surja en el Hogar o sus ocupantes.

En las ausencias del/la Responsable del Hogar, se hará cargo de sus funciones.

Nivel 3: El/la Ayudante de Hogar:

Asume las funciones de empleado de servicio doméstico. Desarrollará su actividad a las órdenes y bajo la supervisión del/la Intendente del Hogar y, en su caso, del/la Responsable del Hogar.

Grupo Profesional B: Personal de Oficina

Nivel 1: Responsable de Oficina.
Nivel 2: Psicólogo.
Nivel 3: Asistente Social.
Nivel 4: Administrativo.
Nivel 5: Auxiliar.

Nivel 1: El/la Responsable de oficina:

Es el personal que, ostentando la capacitación requerida y bajo la dependencia del correspondiente miembro de la Junta Directiva de la Asociación, organiza y dirige las funciones de la oficina y su personal.

Nivel 2: El/la Psicólogo/a:

Es el personal que, ostentando la titulación oficial correspondiente, desarrolla las funciones que son propias e inherentes a dicha cualificación profesional.

Nivel 3: El/la Asistente Social:

Es el personal que, ostentando la titulación oficial correspondiente, desarrolla las funciones que son propias e inherentes a dicha cualificación profesional.

Nivel 4: Administrativo/a:

Es el personal que, bajo la dependencia del correspondiente responsable de la Oficina y con la adecuada preparación, colabora, en las oficinas de la Asociación, en las funciones burocráticas, contables y de gestión,

relacionadas con la llevanza y control de la actividad interna y externa de la misma, incluida la preparación y documentación de los aspectos laborales y fiscales, hasta su confección y tramitación por los correspondientes gabinetes externos.

Nivel 5: Auxiliar:

Es el personal que, bajo la dirección y supervisión de un Administrativo, realiza funciones administrativas básicas de elaboración, tramitación, archivo y gestión de la documentación y comunicaciones propias de oficina.

Grupo Profesional C: Personal de Hogar de Día

Nivel 1: Responsable de Hogar de Día.
Nivel 2: Intendente de Hogar de Día.
Nivel 3: Asistente o Ayudante de Hogar de Día.

Previo concierto con la correspondiente Consejería Autonómica, el Hogar de Día acoge a los menores a la salida del colegio, de donde les recoge el personal del Hogar del Día y, en dicho Hogar, permanecen hasta que, terminados sus deberes escolares, sus familiares les recogen para ir a sus respectivos domicilios, donde duermen. Durante su estancia en el Hogar de Día, los menores pueden, en función de sus horarios escolares, comer y/o merendar el menú que se prepare en dicho Hogar. Este régimen funciona de lunes a viernes, incluido el período de vacaciones escolares.

Nivel 1: El/la Responsable de Hogar de Día:

Sus funciones son equiparables a las que desempeña su equivalente del Grupo Profesional A, pero sin pernoctar en el centro.

Nivel 2: El/la Intendente de Hogar de Día:

Sus funciones son equiparables a las que desempeña su equivalente del Grupo Profesional A, pero sin pernoctar en el centro.

Nivel 3: El/la Ayudante de Hogar de Día:

Sus funciones son equiparables a las que desempeña su equivalente del Grupo Profesional A.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores afectos a tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

Los representantes legales de los trabajadores podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniendo obligada la empresa a facilitarla.

Artículo 15. *Movilidad geográfica y traslados.*

A los efectos de lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá como residencia del trabajador el Hogar en que desarrolla su actividad.

Asimismo, se entenderá que no existe traslado, a estos efectos, cuando el cambio de Hogar se verifique dentro de la misma provincia.

CAPÍTULO III

Política salarial

Artículo 16. *Estructura del salario.*

La estructura salarial integrada por los conceptos que se definen y concretan en los siguientes artículos de este capítulo, constituye el total de las remuneraciones que corresponde percibir al personal sujeto al presente Convenio, y sustituye y deja sin efecto, en todo, al hasta ahora vigente.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio están constituidas por los siguientes conceptos:

Sueldo Convenio.
Complementos salariales: Personales y de puesto de trabajo.
Salario en especie.

Los complementos, que se abonen por la asignación a puesto concreto de trabajo, serán compensables y absorbibles con los incrementos que se produzcan en el resto de los conceptos salariales y se extinguirá la obligación de su abono cuando el interesado deje de ostentar dicho puesto por cualquier circunstancia.

El salario en especie estará constituido por alojamiento y manutención y su valoración económica será la establecida en las tablas salariales.

Artículo 17. *Sueldo Convenio.*

Los salarios a percibir con carácter anual se distribuirán en los conceptos y pagas que se determinen en el presente Convenio. Estos sueldos Convenio tienen el carácter de mínimos garantizados para los correlativos grupos profesionales, respetándose estrictamente «ad personam» las retribuciones superiores que los empleados perciben en la actualidad, sin perjuicio de lo previsto en las normas de compensación y absorción.

El sueldo Convenio por grupos profesionales será el siguiente:

	Sueldo Convenio
Grupo profesional A:	
Nivel 1	1.004,69 euros brutos en metálico × 14 pagas.
	109,60 euros brutos en especie × 11 pagas.
Nivel 2	1.004,69 euros brutos en metálico × 14 pagas.
	109,60 euros brutos en especie × 11 pagas.
Nivel 3	709,98 euros brutos en metálico × 14 pagas.
Grupo profesional B:	
Nivel 1:	1.339,58 euros brutos en metálico × 14 pagas.
Nivel 2:	1.339,58 euros brutos en metálico × 14 pagas.
Nivel 3:	1.205,63 euros brutos en metálico × 14 pagas.
Nivel 4:	1.038,18 euros brutos en metálico × 14 pagas.
Nivel 5:	904,22 euros brutos en metálico × 14 pagas.
Grupo profesional C:	
Nivel 1:	1.004,69 euros brutos en metálico × 14 pagas.
Nivel 2:	1.004,69 euros brutos en metálico × 14 pagas.
Nivel 3:	709,98 euros brutos en metálico × 14 pagas.

Artículo 18. *Revisión salarial.*

La retribución en metálico recogida en el artículo anterior experimentará una revisión anual en el año 2003, única y exclusivamente durante la vigencia temporal prevista en el artículo 3 del presente Convenio, equivalente al IPC anual.

La revisión se efectuará en la nómina siguiente a la publicación oficial del IPC, teniendo efectos del 1 de enero del año 2003.

Artículo 19. *Pagas extraordinarias.*

La empresa afectada por el presente Convenio colectivo abonará a sus empleados las siguientes pagas extraordinarias:

a) Extraordinaria primer semestre: Se abonará en la segunda quincena del mes de junio.
b) Extraordinaria segundo semestre: Se hará efectiva en la segunda quincena del mes de diciembre.

La cuantía de las pagas extraordinarias estará constituida por una mensualidad de las percepciones fijas en metálico, según los conceptos y tablas del artículo 17 y, en su caso, 20 y 21.

La empresa podrá pactar con cada trabajador afectado por el presente Convenio colectivo una diferente distribución periódica del sueldo anual, y concretamente, el prorrateo de las pagas extraordinarias en las doce mensualidades ordinarias del año.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado y según su devengo semestral.

Artículo 20. *Antigüedad.*

Las cantidades que, a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio colectivo, vinieran percibiendo los trabajadores por este concepto quedarán congeladas y consolidadas, sin que en el futuro sean objeto de incremento alguno.

El personal de nuevo ingreso no percibirá cantidad alguna ni generará derecho alguno por este concepto.

Artículo 21. *Complementos salariales de empresa.*

La empresa podrá libremente acordar con sus empleados el abono de un complemento salarial en función del puesto de trabajo ocupado, la calificación o dedicación profesional, la titulación, conocimiento o experiencia de las funciones desarrolladas, las responsabilidades asumidas o cualquier otra circunstancia que pueda ser tenida en cuenta por la empresa a estos efectos, cuyo importe será siempre compensable y absorbible con los incrementos del resto de los conceptos salariales que se perciban y todo ello en los términos establecidos en los artículos 4 y 6 del presente Convenio.

CAPÍTULO IV

Jornada, horas extraordinarias, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 22. *Jornada laboral.*

1. Jornada laboral: La jornada máxima ordinaria de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1.826 horas.

Sin perjuicio de la distribución de la jornada de los Grupos A y C que se describe en el apartado 3, la mencionada jornada máxima ordinaria se distribuirá de acuerdo con las necesidades específicas del Hogar y con sujeción al expresado tope máximo anual y normativa de general aplicación, intentándose, en lo posible, otras distribuciones alternativas que permitan el mayor margen posible de libranza semanal.

2. Trabajo efectivo y presencia: Dadas las peculiares características de este servicio, que implica necesariamente la presencia del empleado en el Hogar y, en su caso, el alojamiento y manutención en el mismo, ha de discernirse entre tiempo de presencia en el centro de trabajo y trabajo efectivo, adecuándose este último a los máximos legales y a la jornada anteriormente referida.

3. Distribución de la jornada del grupo A:

Responsable del Hogar: Por su especialidad y naturaleza, el trabajo del/de la Responsable del Hogar tiene un horario flexible. Deslindado el horario de trabajo efectivo del de simple presencia o permanencia en el Hogar, el/la Responsable del Hogar realizará sus tareas con las limitaciones máximas establecidas en el apartado 1, entendiéndose, como mera estancia, el resto de horas (desayuno, comida, cena, noche, etc.).

Como mínimo, tendrá libre un día laborable cada semana, que puede pernoctar fuera del Hogar y al mes tendrá derecho a dos fines de semana completos (sábado y domingo) libres, que podrá hacer coincidir con su día libre de esa semana, pudiendo también pernoctar fuera del Hogar.

Intendente del Hogar: Les resulta aplicable el mismo régimen de distribución de jornada que al/la Responsable del Hogar.

4. Distribución de la jornada del grupo C:

Responsable del Hogar de Día: Realiza sus tareas con las limitaciones máximas establecidas en el apartado 1, en jornada máxima ordinaria de trabajo efectivo cuyo cómputo anual será de 1.826 horas.

Dicha jornada la realizará semanalmente de lunes a viernes, durante el período escolar. En los períodos vacacionales escolares realizará la misma jornada ordinaria, aunque el horario podrá variar al no tener que acudir los menores al colegio.

Intendente del Hogar de Día: Le resulta aplicable el mismo régimen de distribución de jornada que al/la Responsable del Hogar de Día.

Ayudante del Hogar de Día: Les resulta aplicable el mismo régimen de distribución de jornada que a los dos anteriores.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

1. El número de horas extraordinarias por empleado no podrá ser superior a ochenta al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otro daños extraordinarios y urgentes.

2. La prestación en horas extraordinarias será obligatoria y sin discriminación personal alguna, siendo realizada de forma proporcional por el personal que lo solicite, aunque su realización requerirá la previa autorización de la Dirección de Régimen Interno.

3. Las horas extraordinarias se cotizarán atendiendo a su motivación de conformidad con la legislación vigente.

4. Para la determinación del valor de la hora extraordinaria se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria obtenido computando como dividendo el equivalente al salario convenio por catorce pagas. El divisor será la cifra de las horas de jornada ordinaria anual.

5. A opción de la empresa, la realización por parte del trabajador de las horas extraordinarias, podrá ser compensada por un tiempo equivalente de descanso.

Artículo 24. *Vacaciones.*

1. Todo el personal, sin excepción, tendrá derecho anualmente a treinta días naturales de vacaciones.

2. El personal podrá partir las vacaciones en dos períodos, siempre y cuando el menor de ellos sea de diez días naturales como mínimo.

3. Los cuadros de vacaciones, establecidos de acuerdo con el contenido de los anteriores apartados, donde se especifique el período o períodos de disfrute de las vacaciones de los trabajadores, deberán estar confeccionados y hacerse públicos para todos los interesados, antes del 15 de mayo de cada año.

4. Cuando el empleado deje de prestar servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondieran. Salvo en estos casos, las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

5. La empresa se reserva el derecho de exceptuar algunos períodos del año para el disfrute de vacaciones de sus empleados por necesidades del servicio. Las vacaciones deberán disfrutarse preferentemente en la época de vacación escolar estival.

6. En el supuesto de cierre de centro de trabajo, el personal que preste sus servicios en el mismo o esté adscrito a dicho centro estará obligado a disfrutar sus vacaciones en dicho período, que se considerará a todos los efectos, o en cualquier caso, como el único período posible para el disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas. No obstante, lo anterior, la empresa determinará el personal que durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, tareas de mantenimiento, etc., concertando, en tal caso, particularmente con los afectados la forma y períodos más convenientes para el disfrute de sus vacaciones.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Artículo 25. *Faltas y sanciones.*

El régimen disciplinario aplicable, con carácter general, será el previsto en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos, así como en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, y dadas las específicas circunstancias y condiciones del servicio, de los derechos de los menores y del aspecto ejemplar y formativo de esta actividad, también serán faltas:

1. Leves:

a) Las faltas de puntualidad, hasta dos en un mes, en el cumplimiento de los horarios establecidos para la organización de la vida cotidiana del Hogar, sin causa justificada.

b) Negarse a hacer, interrumpir o realizar incorrectamente de forma intencionada las actividades programadas.

c) Utilizar espacios no propios en cada momento sin autorización.

d) No respetar la funcionalidad y horario establecido para uso de los espacios, siempre que no medie autorización previa para ello.

e) Descuidar de forma intencionada o con falta de responsabilidad el orden y limpieza de los espacios.

f) Utilizar indebida y decuidadamente los bienes, materiales y enseres del Hogar o de otros compañeros.

g) Utilizar sin autorización los bienes y materiales de otros menores y trabajadores o de uso exclusivo del personal.

h) No asistir o hacerlo con falta de puntualidad a las reuniones de los órganos de participación del centro sin causa justificada, si hubiera sido elegido para ello.

i) Desempeñar negligentemente los cargos de representación para los que ha sido elegido.

j) Retrasarse sin causa justificada en el horario escolar.

k) El descuido del aspecto físico y la higiene personal.
l) La falta de urbanidad y compostura.
m) Interrumpir deliberadamente cualquier actividad sin motivo justificado.
n) Cualquier otra infracción leve a las normas de convivencia o cumplimiento deficiente de alguna de ellas.

2. Graves:

a) Las faltas de puntualidad: Hasta 4 en un mes o 7 en tres meses consecutivos, en el cumplimiento de los horarios establecidos para la organización de la vida cotidiana del Hogar, sin causa justificada.
b) No incorporarse al Hogar sin causa justificada.
c) Ausentarse del centro sin permiso de la Dirección de Régimen Interno o miembro de la Junta en quien se delegue.
d) Maltratar o destruir intencionadamente bienes y materiales del centro, de los compañeros o trabajadores.
e) Cometer, en las salidas del Hogar, acciones tipificadas como faltas en las Leyes, sobre las personas, espacios y bienes públicos y privados.
f) Posesión o introducción de objetos peligrosos en el Hogar.
g) Entrada o posesión de productos tóxicos (drogas, alcohol, etc.) en el Hogar.
h) Acto de indisciplina manifiesta ante la normativa del centro o ante las indicaciones de un profesional.
i) Reiteración de faltas leves.
j) Cualquier otra infracción a las normas que se considere de carácter grave.

3. Muy graves:

a) Las faltas de puntualidad o asistencia, por encima del límite de las faltas graves en el cumplimiento de los horarios establecidos para la organización de la vida cotidiana del Hogar, sin causa justificada.
b) Amenazar o coaccionar verbalmente a los menores.
c) Hurto o robo de objetos y bienes del centro, compañeros o trabajadores.
d) Traficar o consumir con cualquier tipo de drogas o alcohol en el interior del centro.
e) Cometer acciones vandálicas dentro o fuera del centro.
f) Poner en peligro intencionadamente la seguridad de las personas.
g) Causar lesiones físicas a las personas.
h) Coacción con utilización de utensilios o instrumentos que pongan en peligro la integridad de las personas.
i) Realizar cualquier otra acción tipificada como delito en las Leyes o transgresión muy grave de las normas de convivencia.
j) Reiteración de faltas graves.
k) Posesión o introducción de objetos que puedan considerarse armas en el Hogar.
l) Cualquier otra infracción a las normas que se considere de carácter muy grave.

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias

Artículo 26. *Jubilación.*

La edad obligatoria de jubilación será la de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia o los de cotización para alcanzar el derecho a la pensión correspondiente.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 27. Derechos sindicales.

1. En materia de derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.
2. En el caso de disminución significativa de la plantilla, se producirá la automática reducción de representantes de los trabajadores para ajustar sus miembros al volumen de personal.
Se entenderá por disminución significativa de plantilla, cuando ésta se produzca en un 10 por 100 respecto de la media de empleados en activo en un período de tres meses anteriores.
3. Para ser elector o elegible en las elecciones sindicales, será necesario tener una antigüedad mínima en la empresa de doce meses.

9124 *RESOLUCIÓN de 22 de abril de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IX Convenio Colectivo de «Playa de Madrid, S. A. U.».*

Visto el texto del IX Convenio Colectivo de «Playa de Madrid, S. A. U.», y su personal (Convenio número 9004082), que fué suscrito con fecha 3 de abril de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por las Secciones Sindicales de UGT Y CCOO en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de abril de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IX CONVENIO COLECTIVO «PLAYA DE MADRID, S. A. U.» 2001-2003

Cláusula 1.ª *Ámbito territorial y personal.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a «Playa de Madrid, S. A. U.» y a sus empleados en activo en todo el territorio del Estado Español.
A los trabajadores contratados con carácter temporal, al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, les será de aplicación este Convenio, salvo en aquellos supuestos en los que la naturaleza y tiempo de su respectiva relación laboral impidan su aplicación, respetando las condiciones específicas de sus contratos y lo establecido en las disposiciones legales que les afecten.
Quedan excluidos del presente Convenio:

Los comprendidos en el artículo 1.3, punto c), del Estatuto de los Trabajadores.
Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
Los empleados que ocupen puestos de trabajo de responsabilidad directiva, entendiéndose por tales los que ostenten el cargo de Director, Gerente, Coordinador, Encargado de unidad operativa o cualquier otro de similar o superior nivel jerárquico en la empresa.

Cláusula 2.ª *Vigencia, denuncia y prórroga.*

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2001, por un período de tres años, con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, considerándose denunciado automáticamente con efectos del día 15 de Diciembre del 2003.

Cláusula 3.ª *Condiciones económicas para el año 2001.*

3.1 Sueldo Base: Durante 2001, el personal de «Playa de Madrid, S. A. U.», percibirá los Sueldos Base que figuran en la Tabla Salarial que se adjunta como anexo I, y de conformidad con las categorías enunciadas en el mismo.
3.2 Complemento de Antigüedad: El personal afecto al presente Convenio tendrá derecho a percibir un complemento salarial de antigüedad por cada período de tres años de servicios prestados efectivamente a la empresa, que comenzarán a devengarse desde el día 1 del mes de cumplimiento de los tres años.
La cuantía de este complemento para los trienios que se devenguen durante la vigencia de este Convenio, será de 378,70 euros anuales, cualquiera que sea la categoría laboral del empleado, a percibir en su debida proporción en cada una de las 15 pagas.
3.3 Gratificación por función especial: Es un complemento retributivo que se abonará al trabajador por desempeñar puestos que comporten un cierto grado de complejidad, especialización, dedicación o responsabilidad.
De la definición o perfiles de puestos de trabajo a aplicar gratificaciones por función, se informará a la Representación Legal de los Trabajadores.
3.4 Ayudas Escolar e Infantil: Los trabajadores afectados por este Convenio, con una permanencia en la empresa superior a seis meses, percibirán durante la vigencia del mismo por cada uno de sus hijos las cuantías que según edades se indican en el anexo II.