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.

Para la percepción de esta ayuda es necesario que concurran todas las circunstancias y condiciones siguientes:

Que el hijo figure en el Libro de Familia del trabajador y esté a su cargo.

Que el trabajador o su cónyuge no perciban por otro conducto ayuda similar o por concepto análogo.

En el caso de beneficiarios de dieciocho o más años estar cursando estudios en un Centro oficialmente reconocido

Comunicación a la empresa de reunir las condiciones anteriormente descritas, adjuntando documentación acreditativa

3.5 Plus de Productividad:

3.5.1 Cuantía y abono: La cuantía total del Plus de Productividad se fija en el 1,5 por 100 de la Masa Salarial, y su abono y, en su caso, reparto queda directamente ligado al cumplimiento de las condiciones y a la consecución de los correspondientes resultados económicos (objetivos) de acuerdo con lo que a continuación se especifica en los apartados 3.5.2.1 y 3.5.2.2.

El abono de la cantidad anual global que pueda corresponder a cada trabajador por este concepto, se efectuará en el mes de Marzo del año siguiente.

3.5.2 Distribución en función de los resultados económicos (objetivos):

3.5.2.1 Condiciones aplicables a la Distribución del 50 por 100 del Plus de Productividad: La distribución del 50 por 100 de la cantidad total del Plus de Productividad quedará condicionada a que se consiga en el año el resultado económico global previsto, antes de impuestos, en la empresa.

De alcanzarse el referido resultado económico, la totalidad de la cantidad a distribuir se repartirá de forma lineal entre todos los empleados de la empresa, excepto a aquellos trabajadores que en el transcurso del año hayan estado algún o algunos períodos en situación de excedencia, permiso sin sueldo o incapacidad temporal, que recibirán la parte proporcional al tiempo real trabajado. A este solo efecto, se computará también como tiempo de trabajo los períodos de incapacidad temporal correspondientes a los supuestos en los que, de acuerdo con lo definido en la cláusula 21, se haya cobrado el complemento especificado a cargo de la empresa.

3.5.2.2 Condiciones generales aplicables a la distribución del otro 50 por 100 del plus de productividad: El restante 50 por 100 del total del Plus de Productividad se subdividirá en tantas partes como centros operativos (de explotación de servicios y la organización central) tiene la empresa, asignando a cada uno la cantidad que corresponda en función directamente proporcional de los trabajadores adscritos a los mismos.

La distribución de la cantidad correspondiente a cada centro operativo quedará supeditada a que:

En los centros de explotación de servicios, se consiga el resultado económico directo de explotación previsto para el ejercicio anual.

En la Organización Central, el coste anual de la misma sea el previsto.

En cada centro operativo que, según lo anteriormente definido, se alcance el respectivo resultado económico, la totalidad de la correspondiente cantidad a distribuir se repartirá entre los empleados adscritos al mismo en función directamente proporcional al producto de la retribución anual bruta de cada trabajador (en miles de euros) por la puntuación que se le asigne en la valoración del desempeño de acuerdo con lo que se determina en el apartado siguiente, 3.5.2.3.

3.5.2.3 Sistema de puntuación para la valoración del desempeño: La valoración del desempeño se realizará mediante el sistema de asignación de puntos, siendo la puntuación final la suma de los obtenidos en los distintos factores, considerando como base los factores de rendimiento, disponibilidad y participación en la actividad, con los criterios de valoración y aplicación de puntos siguientes:

a) Rendimiento: Eficiencia en cuanto a su repercusión en la cantidad y calidad de servicios prestados y en función del cumplimiento de los cometidos del puesto funcional de acuerdo con la organización del trabajo por la Dirección de la empresa.

Puntos según rendimiento:

Rendimiento inferior al RP, 1,5 puntos.
Rendimiento plus (RP), 3 puntos.
Rendimiento superior al RP, 4,5 puntos.

A estos efectos se entenderá como rendimiento plus el que la Dirección de la empresa considere como necesario para el buen desarrollo de las funciones del puesto de trabajo con objeto de prestar los servicios en las mejores condiciones posibles.

Necesariamente, en cada ámbito de valoración (unidad, centro, gerencia, empresa), el porcentaje de trabajadores a los que se asigne el nivel de 1,5 y 4,5 puntos, respecto al total de los valorados en el mismo ámbito, deberá estar, en cada uno de esos niveles, entre un 25 por 100 como mínimo y un 35 por 100 como máximo.

b) Disponibilidad: Libre disposición del trabajador para la realización, cuando las necesidades de organización/producción lo requieran, de horas extraordinarias y de funciones y tareas de categoría laboral diferente y/o puesto de trabajo distinto al habitual.

Puntos según ejecución de la disponibilidad: los que resulten de multiplicar por 10 el cociente que dé al dividir la suma en el año de las horas extraordinarias más las horas efectivamente trabajadas en categoría o puesto diferente por el empleado valorado, entre la jornada teórica anual.

c) Participación en la actividad: horas efectivamente trabajadas por el empleado: Puntos según participación: los que resulten de multiplicar por 3 el cociente que dé al dividir las horas efectivamente trabajadas en el año por el empleado valorado, entre la jornada teórica anual.

3.5.2.4 Incrementos de la cuantía del Plus de Productividad en función de resultados económicos por encima de los objetivos: Cuando se superen, en los ámbitos de empresa y de cada centro operativo, los correspondientes objetivos (resultados económicos) mínimos fijados para tener derecho al reparto de las distintas cantidades del Plus de Productividad que proceda distribuir por los diferentes conceptos (50 por 100, apartado 3.5.2.1. y la que corresponda en cada centro, apartado 3.5.2.2.), dichas cantidades se aumentarán en un porcentaje igual al del incremento del respectivo objetivo económico más cinco puntos; repartiéndose ese aumento con iguales criterios y condiciones, y simultáneamente, a los ya indicados anteriormente con carácter general para cada supuesto.

3.5.3 Procedimientos operativos:

a) Determinación de objetivos previstos: Los objetivos anuales previstos (resultados económicos), a los que se hace referencia en los apartados 3.5.2.1 y 3.5.2.2, se determinarán en el mes de febrero de cada año por la Dirección de la empresa, previa consideración de los mismos con la Representación legal de los trabajadores, recogiéndose su concreción en el Acta de alguna reunión, antes del mes de mayo del respectivo año, de la Comisión de Interpretación y Vigilancia de este Convenio.

b) Procedimiento para la valoración del desempeño: Operativamente, la valoración del desempeño se efectuará de acuerdo con el siguiente proceso:

En la primera quincena de enero, cada encargado responsable de una unidad operativa valorará y cuantificará el desempeño de cada trabajador bajo su dependencia funcional, en base a los criterios anteriormente señalados.

En la segunda quincena de enero, el respectivo Gerente supervisará las calificaciones asignadas.

En la primera semana de febrero, a cada trabajador se le informará, por escrito y de forma individual y reservada, de la puntuación final global que se le ha asignado como valoración del desempeño.

En la segunda semana de febrero, el trabajador que lo desee podrá presentar por escrito y de forma razonada, ante la Dirección de la empresa, las reclamaciones y alegaciones que estime oportuno sobre la valoración de su desempeño.

En la segunda quincena de febrero, la Comisión de Interpretación y Vigilancia de este Convenio decidirá lo que proceda, con carácter definitivo, respecto a las reclamaciones que se presenten.

Todos los que intervengan en el proceso de valoración deberán guardar estricta confidencialidad y reserva sobre los datos que al respecto puedan conocer y/o disponer.

3.6 Plus de Domingos en período veraniego: El personal que trabaje 6 o más horas los domingos existentes en el período comprendido entre 15 de junio y 15 de septiembre, ambos inclusive, percibirá un plus de 6,10 euros por domingo trabajado.

3.7 Plus de Jornada Partida: El personal que realice jornada partida percibirá un Plus de una cuantía de 1,20 euros por día, siempre y cuando se cumplan los requisitos siguientes:

a) Que entre la finalización del primer período de la jornada laboral diaria y el inicio del segundo exista un mínimo de dos horas.

b) Haber trabajado en la empresa durante los seis meses inmediatos anteriores, computándose al efecto los períodos vacacionales, permisos y bajas por incapacidad temporal.

c) Que el importe de la comida del trabajador no corra a cargo de la empresa.

3.8 Plus de Año Nuevo y Navidad: Los trabajadores que realicen su jornada laboral completa en alguno de los días de Año Nuevo o Navidad, o que trabajen tres o más horas de su jornada laboral a partir de las 19 horas del día 24 de diciembre o de las 20 horas del día 31 de diciembre, percibirán una compensación económica por importe de 25 euros correspondientes a cada uno de los mencionados días.

3.9 Bolsa de Vacaciones: El personal que por necesidades de servicio se viera obligado a disfrutar parte o la totalidad de las vacaciones en los meses de enero, febrero, marzo, abril, octubre, noviembre y primera quincena de diciembre, percibirá una bolsa de vacaciones de un importe igual a 2,10 euros por día de vacaciones incluidos en esos períodos.

3.10 Resto de conceptos económicos: No experimentarán variación respecto a los valores económicos anteriores.

Claúsula 4.ª *Condiciones económicas para los años 2002 y 2003.*

4.1 Masa Salarial: Para los años 2002 y 2003 se garantiza un incremento de la masa salarial equivalente al IPC real de cada año. Para su aplicación, con efecto de 1 de enero, se partirá de lo previsto, para cada año, en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, ajustándose, en la diferencia, el 31 de diciembre si el IPC real del respectivo año fuera superior al incremento aplicado.

4.2 Distribución del incremento: La cantidad resultante de la aplicación del incremento que proceda sobre el monto total de la masa salarial, y una vez detraídos los deslizamientos salariales, se repartirá por acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia de este Convenio entre los siguientes conceptos: Sueldos base y gratificaciones por función especial (cláusula 3.3), manteniendo los demás conceptos económicos su anterior cuantía.

Los sueldos base para 2002 son los que figuran en la Tabla Salarial que se adjunta como anexo I.

Cláusula 5.ª *Pagas extraordinarias.*

Todos los empleados afectados por este Convenio tendrán derecho a percibir anualmente, además de las 12 mensualidades correspondientes, las siguientes pagas extraordinarias, o parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado durante el año:

Junio: Correspondiente al primer semestre del año. Se abonará en la última quincena del semestre.

Navidad: Correspondiente al segundo semestre del año. Se abonará entre el 15 y el 22 de diciembre.

Beneficios: Correspondiente al año que se contrae. Se abonará en febrero del año siguiente.

Cláusula 6.ª *Jornada, turnos y horario.*

La jornada laboral de todos los empleados de «Playa de Madrid, S. A. U.» será de 40 horas semanales de media al año.

Respetándose en su conjunto las condiciones pactadas en Convenio, en cada centro de trabajo se negociará trimestralmente, con la Representación legal de los trabajadores, la distribución de turnos y horarios concretos, siempre que queden garantizadas la correcta organización del trabajo y la atención a las demandas de los clientes. De alcanzarse acuerdo se someterá a la aprobación de la Dirección de la empresa y los casos de desacuerdo se someterán a la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

En todo caso, la jornada diaria y semanal de trabajo será la que para cada trabajador figure en el cuadro de turnos y horario laboral del centro operativo en que preste sus servicios, pudiendo, no obstante, ampliarse la misma hasta en dos horas más cuando existan períodos punta de trabajo, casos de fuerza mayor, trabajos urgentes e inaplazables, o trabajos en curso que coincidan con el final de la jornada.

Esta ampliación no podrá ser superior a dieciséis horas mensuales, y se efectuará respetando los períodos de descanso diario y semanal previstos en la legislación, y se compensará a partir de la firma del presente Convenio con una reducción de jornada —dentro de los treinta días siguientes— equivalente a una hora y treinta minutos por cada hora de prolongación trabajada.

La modificación de turno y jornada diaria establecidos en el cuadro horario requerirá, salvo en supuestos de circunstancias imprevisibles, de un preaviso al trabajador de al menos tres días. Simultáneamente se informará a la Representación legal de los trabajadores en el Centro.

Se establece la posibilidad de fijar una flexibilidad en el horario de entrada y salida de hasta quince minutos en los puestos de trabajo en los que no existan turnos o sean de atención directa al público con horario y no afecte al cumplimiento de este.

Para las jornadas diarias continuadas que excedan de seis horas se establece un período de descanso de quince minutos que computará como trabajo efectivo.

Asimismo y con independencia del derecho legal de jornada reducida que ampara a los trabajadores que tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico (E.T. 37.5), cualquier trabajador podrá solicitar la reducción de jornada con las correspondientes deducciones de tipo económico y laboral que procedan, que en todo caso habrán de ser aprobadas por la Dirección de la Empresa. Se informará a la Representación Legal de los trabajadores de las jornadas reducidas existentes en la Empresa.

El personal que realice este tipo de jornada podrá interrumpirla previa comunicación a la empresa con 15 días de antelación, salvo pacto expreso en contrario.

Cláusula 7.ª *Horas extraordinarias.*

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada laboral pactada de acuerdo con los términos indicados en la Cláusula 6.ª de este Convenio.

Tendrán carácter de horas extraordinarias por fuerza mayor las que hayan de realizarse para evitar en lo posible siniestros, circunstancias o daños extraordinarios.

Tendrán carácter de horas extraordinarias normales las que haya que realizar por motivos puntas de producción, ausencias imprevistas de trabajadores, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

El número de horas extraordinarias normales en cada año no superará las 60 por empleado y año. Trimestralmente se informa a la Representación legal de los trabajadores del número de estas horas extraordinarias realizadas.

Estas horas, cualquiera que sea su naturaleza, serán compensadas a partir de la firma del presente Convenio con tiempo de descanso a razón de hora y media por cada hora extraordinaria trabajada. Si por razones de organización interna no fuera posible la compensación en tiempo de descanso, se procederá a su compensación económica al valor de la hora ordinaria de trabajo.

Si durante el año resultara necesario rebasar el tope de horas extraordinarias normales fijado anteriormente, de las 60 horas anuales, las que lo rebasen, y hasta el tope legal de las 80 horas, serán abonadas al 150 por 100 del valor de la hora ordinaria de trabajo, salvo que quien las realice tenga asignada gratificación por cargo o función, en cuyo caso será de aplicación lo indicado en el párrafo anterior.

Cláusula 8.ª *Permisos.*

8.1 Con Sueldo: El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
b) Cinco días naturales en caso de nacimiento de hijo.
c) Cinco días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de hijo, cónyuge y padres de uno y otro cónyuge.
d) Tres días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de hermanos, abuelos o nietos de uno u otro cónyuge.
e) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

Los permisos de los apartados c) y d) se verán incrementados en dos días cuando el trabajador tenga que desplazarse fuera de la provincia de su residencia.

Asimismo, se concederá permiso para asistir a exámenes previa justificación de la convocatoria a examen oficial y del documento acreditativo de haberse examinado.

Durante la vigencia del presente Convenio los empleados podrán disponer de cinco días al año para asuntos particulares, fraccionables en horas y cuyo disfrute se acordará entre la Dirección de la empresa y el trabajador, y siempre y cuando las necesidades de organización lo permitan.

A quienes trabajen más de 42 domingos al año, y en lugar de uno de los días anteriormente mencionados, se les concederán dos domingos en el período o períodos que la organización del trabajo lo permita.

Los empleados de los centros en que se realicen las 40 horas semanales de jornada establecida tendrán derecho a disfrutar de ocho horas anuales, fraccionables, a determinar de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador y cuando las necesidades de organización del trabajo lo permitan.

Las instalaciones deportivas permanecerán cerradas las tardes de los días 24 y 31 de diciembre, por lo que las plantillas de las mismas se distribuirán los servicios de mañana a fin de que todos los trabajadores puedan faltar al trabajo uno de los días.

8.2 Sin sueldo: El trabajador tendrá derecho a permisos sin sueldo por período máximo de seis meses, siempre que las necesidades del servicio

lo permitan. En caso de no poder concederse por dichas necesidades la totalidad del permiso solicitado, podrá contemplarse la concesión de un permiso inferior al que nos ocupa.

En el supuesto de concesión de permisos por períodos superiores a cuarenta y cinco días, si el trabajador desea reincorporarse al trabajo antes del vencimiento del permiso concedido deberá solicitarlo a la Dirección de la empresa con al menos quince días de antelación.

De igual modo en la concesión de permisos por el período máximo de seis meses el trabajador deberá notificar a la dirección su deseo de reingreso con quince días de antelación. De no cumplir el presente requisito la Dirección podrá entender no interesa al trabajador su reingreso en la empresa a la finalización del permiso concedido.

Cláusula 9.ª *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones al año, que podrán fraccionar en dos períodos.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la empresa, respetando en todo caso las exigencias derivadas de la actividad específica de cada centro.

Se procurará asignar las vacaciones a los trabajadores con hijos en edad escolar en períodos coincidentes con las vacaciones escolares, siempre que las necesidades de servicio lo permitan.

Asimismo se procurará que en el caso de cónyuges que presten servicio en la empresa coincida la fecha de disfrute de sus vacaciones.

Entre los trabajadores en igualdad de circunstancias se crearán turnos de rotatividad, a fin de que periódicamente los mismos disfruten de idénticos beneficios.

Si existiese desacuerdo en la fijación de fechas mediará la Representación legal de los trabajadores y si éste permaneciera el trabajador tendrá derecho a recurrir ante la Jurisdicción competente de acuerdo con el apartado 2 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute, por lo que se hace necesario que comunique a la Dirección de la empresa la fecha o fechas en que desea disfrutar sus vacaciones del año siguiente antes del 15 de Octubre del año en curso, a fin de fijar el calendario de vacaciones del centro y proceder a su publicación. En dicha comunicación el trabajador podrá hacer constar, en orden de preferencia, cuantas fechas alternativas desee.

Fijado el calendario de vacaciones de cada centro no se admitirán permutas en perjuicio de terceros.

Cláusula 10.ª *Fiestas laborales.*

Los días festivos trabajados que tengan carácter retribuido y no recuperable, de ámbito nacional, comunitario o local, serán compensados con el tiempo de descanso restaurador del quebranto, por no haberse disfrutado el festivo correspondiente, que establezcan las disposiciones legales en cada momento.

Dicha compensación se llevará a efecto en el plazo de los siete días inmediatos anteriores o posteriores al día festivo que corresponda. Si por razones de organización interna del trabajo no pudiera disfrutarse en el plazo indicado, será compensado en tiempo al 120 por 100 del descanso no disfrutado.

En los centros de trabajo que realicen turnos rotativos, al trabajador que coincidiera su día de descanso con fiesta laboral de carácter retribuido se le compensará con otro día libre o con cuantas horas le correspondiera trabajar en la jornada festiva si ésta no fuera completa.

Cláusula 11.ª *Fiestas locales.*

Con ocasión de la festividad de mayor raigambre local se concederá la reducción de dos horas de la jornada, durante un período de cinco días, siempre que quede garantizada la normal prestación de servicios. Cuando por necesidades del servicio no pueda disfrutarse esta reducción se compensará con un día de descanso a disfrutar cuando las necesidades del servicio lo permitan, o en su caso proceder al cierre del centro durante una jornada cuando en la localidad sea uso o costumbre establecidos.

Cláusula 12.ª *Excedencias voluntarias.*

El personal sujeto a este Convenio con más de un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año y no superior a cinco.

Durante el primer año de duración de cada período de excedencia los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, debiendo incorporarse de forma inmediata a su puesto de trabajo previo aviso a la empresa con un mes de antelación.

La petición de excedencia será formulada por escrito y por éste mismo procedimiento la empresa vendrá obligada a notificar su decisión al trabajador.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente al reingreso en la empresa en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran, siempre que hubiese manifestado por escrito, con al menos un mes de antelación a la fecha en que finalice la excedencia, su deseo de reincorporarse.

El personal en situación de excedencia que no solicitase su reincorporación en los plazos establecidos, será considerado baja definitiva en la empresa.

En caso de nacimientos de hijos, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, se concederá excedencia especial al padre o a la madre que lo solicite por un período no superior a tres años, a contar desde la fecha del nacimiento del hijo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Cláusula 13.ª *Jubilación.*

Para favorecer la aplicación de medidas de políticas de empleo la extinción de los contratos de trabajo por jubilación se producirá al cumplimiento de la edad de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que los afectados puedan continuar por el tiempo estrictamente necesario para completar el periodo mínimo legar de carencia (cotización) para tener derecho a la percepción de la pensión de jubilación por parte del organismo oficial correspondiente.

La empresa podrá proponer un plan de jubilaciones a sus empleados que, habiendo cumplido los sesenta años, estén interesados en acogerse a esta situación, mediante incentivo económico a acordar con la Representación legal de los trabajadores.

Cláusula 14.ª *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, pudiendo efectuarse, previa comunicación a la Representación legal de los trabajadores, entre categorías profesionales equivalentes, entendiendo como tales aquellas en que la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de una permita desarrollar las prestaciones laborales de la otra, de tal modo que la propia movilidad potencie la ampliación de conocimiento y funcionalidad de los trabajadores así como la correcta distribución de los recursos humanos de cada centro de trabajo.

En todo caso la movilidad funcional se llevará a cabo cuando existan probadas razones organizativas, mientras éstas perduren y sin menoscabo de la dignidad debida al trabajador, el cual mantendrá la retribución correspondiente a su categoría laboral en los casos de encomiendas de funciones inferiores.

En los supuestos de asunción de horarios y responsabilidad inherentes a categorías con mando, a excepción de la de Jefe, por período continuado superior a cinco días laborables, el trabajador tendrá derecho a la percepción de la diferencia de los salarios base existente entre ambas categorías, desde el principio de la sustitución.

En otros supuestos se estará a lo establecido en el artículo 39 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Cláusula 15.ª *Formación.*

Ambas partes acuerdan adherirse al III Acuerdo Nacional de Formación, como marco para el impulso de la formación continua en el seno de las empresas.

Con el fin de promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores de la empresa, la Dirección de la misma se compromete a presentar a la Representación legal de trabajadores una programación anual de cursos de formación para el perfeccionamiento profesional de los trabajadores en relación a los cometidos de los puestos de trabajo.

Con el mismo fin, la empresa también facilitará al máximo la formación profesional de los trabajadores, subvencionando total o parcialmente, el costo en aquellos supuestos de realización de cursillos no programados por la misma que faculten la ampliación de conocimientos específicos del quehacer del trabajador y puedan repercutir directa o indirectamente en su trabajo.

Con este ánimo se compromete asimismo a la concesión de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, como se refleja en la Cláusula 8.1 de este Convenio, así como la asignación de preferencia elegir turno de trabajo, en los centros donde estos existan, cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional directamente relacionado con su actividad laboral en la empresa.

A efectos de solicitud de subvención el trabajador se dirigirá a la empresa bien por sí mismo y conducto reglamentario o por mediación de la Representación legal de los trabajadores, la cual, en ambos casos, emitirá el correspondiente informe sobre la procedencia o improcedencia de la misma.

La Representación legal de los trabajadores formulará a la empresa las acciones generales y concretas que estime pertinentes para la mejora de la formación profesional de sus representados, analizándose y acordándose éstas, en su caso, en la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

La empresa podrá organizar cursos de formación dentro de la jornada laboral; el trabajador vendrá obligado a asistir a los mismos si la empresa lo considera necesario. Si dichos cursos no los imparte la empresa y trataran de tareas específicas del trabajo la misma facilitará al trabajador el tiempo necesario para realizarlos así como el abono de los gastos de matriculación.

Cláusula 16.ª *Selección.*

En los supuestos de contratación para cobertura de puestos de plantilla la empresa, previa consulta y participación de la Representación legal de los trabajadores que se refleja en la Cláusula 26.ª de este Convenio, podrá articular las pruebas que considere idóneas para la selección de trabajadores adecuados a sus necesidades.

En cada caso se negociará con la mencionada representación legal de los trabajadores el período de reserva del derecho a ocupación de plaza de los aspirantes que resulten seleccionados sin haberla obtenido por limitación de las existentes.

Cláusula 17.ª *Promoción profesional.*

La empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores, que se refleja en la Cláusula 26.ª de este Convenio, podrá promover ascensos de categoría profesional.

La cobertura de plazas vacantes y de nueva creación que se produzcan en las categorías sin mando será negociada con los Delegados Sindicales Estatales. Estas plazas serán ofertadas al personal de plantilla mediante su publicación en los tablones de anuncio de la empresa.

Cláusula 18.ª *Empleo.*

La partes firmantes reconocen la importancia del mantenimiento del empleo y a tal fin coinciden en los aspectos positivos de una política encaminada a la supresión de las horas extraordinarias y su conversión en contratos de las modalidades vigentes de contratación en cada momento.

Asimismo, ambas partes potenciarán las acciones que sean posibles en orden, fundamentalmente, a incorporar nuevos servicios a la actividad de la Empresa, que permitan absorber potenciales excedentes, cumpliendo siempre los principios de eficacia en que deben regir las decisiones de la Empresa en todos sus plantes de actuación.

Durante la vigencia de este convenio, la Dirección de la Empresa garantiza que la reorganización del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción, no será causa de baja en la Empresa, con carácter forzoso, mediante la aplicación de los mecanismos previsto en el artículo 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, ambas partes convienen que la contratación de trabajadores a través de las ETT, de cuya necesidad se informará antes a la representación legal de los trabajadores, debe ser el último recurso, y por ello acuerdan agotar previamente todas las posibilidades de realizar contratos temporales, y en cualquier caso, se establece que los trabajadores cedidos por las ETT, que serán el mínimo imprescindible, únicamente se emplearán para los servicios de hostelería.

Además de la garantía anteriormente expresada, para consolidar la estabilidad en el empleo, se fijan los siguientes objetivos:

Concretar criterios objetivos para la determinación de las plantillas y de las contrataciones necesarias.

Extender y mejorar los servicios a ofrecer a Telefónica y a su Grupo de empresas.

A nivel de contratación se establecen los siguientes compromisos:

«Playa de Madrid, S. A. U.» podrá suscribir contratos temporales para cobertura de servicios de temporada, obra determinada, circunstancias de la producción, sustitución de trabajadores con motivo de baja por enfermedad, vacaciones, permisos, etc., asumiendo los compromisos legales establecidos para cada tipo de contrato en el momento de su suscripción.

«Playa de Madrid, S. A. U.» se compromete a que los trabajadores que estén, consecutivamente y durante al menos un año, con contratos temporales y que realicen jornada laboral completa, en su cómputo mensual y anual, adquieran la condición de fijos de plantilla al término de dichos contratos si persistieran las necesidades de trabajo que los causaron. Asimismo, en iguales circunstancias y con los mismos requisitos, pasarán a ser fijos de plantilla de jornada a tiempo parcial quienes durante al menos un año estén con contratos temporales realizando esa misma jornada parcial.

También en condiciones similares pasarán a ser considerados fijos discontinuos aquellos trabajadores que al término de un contrato temporal de una duración no inferior a dos meses, reúnan los requisitos de haber sido contratados igualmente durante los dos años anteriores para el mismo período temporal y para el mismo puesto de trabajo.

La Dirección de la Empresa antes de recurrir a la cobertura por contrato temporal de un puesto de trabajo de fijo en plantilla, convocará el correspondiente proceso de selección y promoción profesional entre los trabajadores fijos de plantilla. Sólo ante la imposibilidad de cubrir con personal fijo de plantilla la vacante, se optará por la contratación temporal con arreglo a las modalidades vigentes de contratación.

La Dirección de la Empresa comunicará a los Delegados Sindicales estatales los puestos a cubrir, períodos de contratación y modalidades de contrato utilizados de los que, de acuerdo con la legislación vigente, deban rubricar su copia básica; así como les informará mensualmente por escrito, a efectos de control y seguimiento, de los contratos realizados, las modalidades de contratación y duración de los mismos.

Cláusula 19.ª *Acoplamientos especiales (embarazo y capacidad disminuida).*

Las trabajadoras embarazadas podrán solicitar su acoplamiento transitorio, dentro de su residencia y categoría laboral, en funciones acordes con su estado.

En el supuesto de disminución física o mental de un trabajador que le incapacite para el desarrollo normal de las funciones inherentes a su categoría laboral, la empresa, a petición del interesado, podrá ofertarle el desempeño, con carácter provisional, de otro trabajo que se adecue al estado de capacidad disminuida del trabajador, informando al efecto a la representación legal de los trabajadores.

La permanencia en la situación anteriormente descrita realizando funciones de inferior categoría durante un período de seis meses conllevará la remoción a la categoría correspondiente con los consiguientes efectos económicos, sin perjuicio de su retorno a su anterior categoría laboral en caso de total recuperación.

Cláusula 20.ª *Contratación trabajadores minusválidos.*

La empresa podrá concertar con Organismos Públicos y Privados, abundando lo establecido legalmente, la contratación de personal afecto de minusvalía, no inferior al 33 por 100 de su capacidad, que pueda desempeñar adecuadamente las funciones correspondientes a las categorías laborales que se suscriben.

La representación legal de los trabajadores actuará de acuerdo con la norma general establecida en el presente Convenio para cualquier tipo de contratación.

Cláusula 21.ª *Complemento de incapacidad temporal.*

La empresa complementará los subsidios legalmente establecidos para las situaciones de incapacidad temporal en los casos de accidente, intervención quirúrgica y posterior período de rehabilitación, hasta el 100 por 100 de la retribución básica que correspondería al trabajador en la situación de activo.

Excepcionalmente, previa petición del Encargado del centro, o de la representación legal de los trabajadores (a través de la Comisión de Interpretación y Vigilancia), la Dirección de la empresa podrá acordar extender este complemento a otras situaciones especiales.

Cláusula 22.ª *Aspectos sociales.*

22.1 En los supuestos de reducción de jornada establecidos en la Cláusula 6.ª del presente Convenio y en los términos que en la misma se fijan, el trabajador tendrá derecho al devengo íntegro de los importes que le correspondan en concepto de Ayuda Escolar e Infantil.

22.2 Durante la vigencia de este Convenio se mantiene el premio de servicios prestados para aquellos trabajadores que alcancen los 20 años de antigüedad en la empresa. Dicho premio será por importe de 391 euros.

22.3 En supuestos de urgente necesidad o infortunio los empleados podrán solicitar un anticipo cuya cuantía no podrá exceder de tres mensualidades del salario bruto que tengan asignado.

La petición deberá realizarse, por conducto reglamentario, acompañada de la documentación que justifique la necesidad y requerirá del informe previo del Encargado del centro de trabajo para ser estudiada.

Los anticipos concedidos no devengarán interés y su reintegro se hará deduciendo de cada mensualidad ordinaria una dozava o veinticuatroava

parte del anticipo, sin perjuicio de que en cualquier momento el empleado pueda cancelarlo antes de su vencimiento.

La concesión de anticipos se realizará por riguroso orden de petición y no podrá solicitarse un nuevo anticipo en tanto no se haya cancelado el anterior.

En ningún caso el importe total de los anticipos concedidos podrá superar el 1 por 100 de los haberes anuales de la plantilla.

22.4 La Dirección de la empresa subvencionará, en su caso, las estancias de los empleados en la Residencia Nuestra Señora de Begoña (Estepona) a fin de que las cantidades a abonar por los mismos resulten iguales a las de menor importe que se fijen para el resto de clientes.

22.5 La Dirección de la empresa responderá hasta el 85 por 100 de las posibles pérdidas en dinero en el arqueo diario que pudieran tener los trabajadores, en cantidades a partir de 12,10 euros

La garantía de cobertura que «Playa de Madrid, S. A. U.» destinará anualmente será de 902 euros como máximo.

No percibirán esta subvención los empleados con cargo que perciban gratificación por el desempeño del mismo, ya que su percepción compensa, entre otras, esta función de control, custodia y distribución de fondos.

22.6 Se mantiene el Seguro Colectivo de Vida suscrito con «Seguros de Vida y Pensiones Antares, S. A.», mediante póliza número 30.385 que garantiza un capital de cuarenta y cinco mil setenta y seis euros (45.076 euros) en los supuestos de fallecimiento e invalidez permanente absoluta a todos los trabajadores que al día de la fecha tuviesen suscrito el boletín de adhesión a la póliza de referencia y cuyo coste se reparte del modo siguiente:

38.465 euros a cargo de la empresa.
6.611 euros a cargo del trabajador.

Se oferta un período de seis meses, desde la firma de este Convenio Colectivo, para nuevas adhesiones al Seguro Colectivo a aquellos trabajadores que reuniendo las condiciones establecidas, deseen suscribirlo.

Cláusula 23.ª *Dietas y pluses de comida.*

23.1 Dietas: Se devengarán dietas siempre que por razones de trabajo se pernocte fuera del domicilio habitual o si al regreso de la comisión de servicio, por razón del viaje, la llegada al domicilio se produjera después de las 24 horas (12 de la noche).

El importe de la dieta, a partir de la firma del presente Convenio, se cifra en 47 euros.

23.2 Plus comida en comisión de servicio: Podrán devengarse 1 ó 2 pluses de comida al día, según las siguientes circunstancias:

Un plus cuando se regrese de un viaje a la residencia habitual, después de las 15 horas y antes de las 20 horas.

Dos pluses cuando se regrese de un viaje a la residencia habitual, después de las 20 horas y antes de las 24 horas.

El importe del plus comida se establece en 10 euros

La percepción en un mismo día de dieta y pluses es incompatible.

23.3 Plus comida por modificación de la jornada: A partir de la firma del presente Convenio, cuando proceda la modificación de jornada, de conformidad con el contenido de la Cláusula 6.ª, el trabajador con jornada continua que haya de ampliar la misma en al menos dos horas tendrá derecho a comida en las instalaciones de la empresa y a cargo de esta o a la percepción de un plus comida de un importe de 6,10 euros.

Cláusula 24.ª *Comité de Salud Laboral y Prevención de Riesgos.*

Se crea un Comité de Seguridad y Salud compuesto paritariamente por tres representantes de la empresa y tres Delegados de Prevención destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de riesgos laborales.

El Comité se reunirá una vez cada tres meses o cuando lo solicite una de las partes.

Serán cometidos del Comité:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de programas de prevención.

b) Promover iniciativas en materia preventiva.

c) Conocer la situación preventiva en los centros de trabajo.

d) Conocer los informes precisos para su actividad.

e) Conocer, analizar y proponer medidas para evitar daños.

f) Acompañar al Inspector de Trabajo en visitas en materia preventiva.

g) Vigilar las condiciones de trabajo que puedan resultar nocivas o insalubres durante los períodos de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora, acomodando su actividad laboral a un trabajo compatible durante los períodos referidos.

h) Cuantas se deriven, en su caso, de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de Noviembre) y del Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997).

Cláusula 25.ª *Derechos sindicales.*

Serán reconocidas aquellas Secciones Sindicales que se constituyan con arreglo a la Ley, con los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento legal y en particular en la LOLS.

Los Sindicatos que hayan obtenido a nivel estatal más de un 40 por 100 de los Delegados y miembros del Comité de Empresa en las últimas elecciones, podrán designar un Delegado a nivel estatal con las funciones y derechos siguientes:

a) Representar al Sindicato, defender los intereses de sus afiliados en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre dicho Sindicato y la Dirección de la misma.

b) Podrá difundir como responsable en nombre de su Sindicato comunicados relativos a la actividad sindical y exponerlos en los tablones de anuncio que existen a tal efecto en cada dependencia laboral o centro de trabajo.

c) Convocar asambleas de afiliados a su Sindicato en los centros de trabajo de la empresa, siempre y cuando no afecten al normal desenvolvimiento del servicio.

d) Emitir informe previo en los expedientes disciplinarios que se tramiten a los afiliados a su Sindicato.

e) Emitir su informe sobre cualquier proceso de selección del personal, así como designar al empleado de la localidad en que se efectúen las pruebas o exámenes correspondientes para que actúe como representante de los trabajadores.

f) Recabar información sobre realización de horas extras, gratificaciones, reparto del plus de productividad y cuenta de resultados.

g) Quince horas mensuales, y gastos de viaje y desplazamiento dos veces al año como máximo a algún centro de trabajo de la empresa.

h) Durante su mandato gozará de las mismas garantías que los Delegados de Personal o los miembros de los Órganos de Representación Unitaria de los Trabajadores en los términos legales previstos.

Los Delegados y miembros de Comités de una misma provincia podrán ceder y acumular entre ellos el 50 por 100 del crédito de horas mensuales de que disponen, obligándose a notificar a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa las cesiones y acumulaciones que acuerden.

Se podrá celebrar una reunión anual en cualquier localidad o capital de provincia en la península en que exista centro de trabajo de la empresa de Delegados de personal pertenecientes a los Sindicatos que tengan derecho a Delegado Estatal. A tal efecto, se abonarán los gastos de estancia y desplazamiento a un máximo de dos Delegados adscritos en localidades distintas a aquella en que se celebre la reunión.

Los Sindicatos más representativos que tengan derecho a Delegado Estatal, podrán celebrar dos reuniones anuales de su Comisión Ejecutiva en cualquier provincia de la península donde exista centro de trabajo. A tal efecto se facilitarán, en su caso, las horas o días necesarios y se abonarán los gastos de estancias y desplazamientos a un máximo de dos miembros.

Cláusula 26.ª *Comisión de Interpretación y Vigilancia.*

Se constituirá, en el plazo de una semana a partir de la firma del presente Convenio, una Comisión Paritaria que estará formada por tres miembros de la Representación empresarial de «Playa de Madrid, S. A. U.» y tres miembros de la Representación legal de los trabajadores.

La Comisión Paritaria será única para todos los centros de trabajo y se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y con carácter extraordinario cuando lo solicite una de las partes.

En convocatoria extraordinaria la parte solicitante especificará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, el orden del día, el lugar y la fecha de la reunión. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser menor.

Serán cometidos de la Comisión Paritaria:

a) La interpretación y cumplimiento del presente Convenio.

b) Participación en la aplicación de la Cláusula 4 (incremento año 2003 y revisión en el supuesto de desviación entre el IPC real y el previsto en los años 2002 y 2003).

c) Seguimiento de la aplicación del Plus de Productividad (Cláusula 3.5).

d) El estudio y consideración más en profundidad de las propuestas y textos planteados durante la negociación de este Convenio sobre:

Nueva clasificación profesional y reordenación funcional.

Reordenación del tiempo de trabajo tendente a una reducción y adecuación de su distribución irregular.

Criterios de aplicación respecto a: permisos con sueldo para asuntos particulares (Cláusula 8.1), complemento de incapacidad temporal (Cláusula 21) y movilidad geográfica.

Todos los acuerdos adoptados por la Comisión durante la vigencia de este Convenio serán vinculantes y formarán parte del contenido del presente Convenio, salvo que en el propio acuerdo se estipulara otro plazo.

En caso de discrepancia en el seno de la Comisión sobre la observancia de alguno de los artículos y Cláusulas de las normas citadas, ambas partes de someterán a la decisión de un árbitro, designado por las mismas de común acuerdo, cuyo laudo resolverá las cuestiones planteadas. De no lograrse dicho acuerdo, se solicitará del Director General de Trabajo la designación del árbitro de entre los candidatos propuestos por las partes.

Cláusula 27.ª *Vinculación a la totalidad.*

Siendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, se considerará el Convenio Colectivo nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que las autoridades administrativas o jurisdiccionales, en el ejercicio de las funciones que les sean propias, alterasen o anulasen alguno de los artículos o no aprobasen la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Cláusula 28.ª *Cláusula derogatoria.*

Quedan derogadas todas las normas contenidas en anteriores Convenios Colectivos de «Playa de Madrid, S. A. U.» así como las de sus anexos y las dimanantes de sus Comisiones de Interpretación y Vigilancia.

De igual modo toda aquella normativa derivada de las Ordenanzas de Trabajo que pudiera resultar de aplicación a las actividades de esta empresa.

La Representación de la Dirección de la empresa y de los Trabajadores de la misma suscriben el presente texto de IX Convenio Colectivo de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima Unipersonal» en prueba de conformidad y para la debida constancia.

ANEXO I

Tabla salarial IX Convenio Colectivo

Años 2001 y 2002 (en euros)

Niveles	Categorías	Sueldos 2001	Sueldos 2002
I	Titulado Superior; Jefe de 1.ª	1.166,80	1.182,00
II	Titulado Medio; Jefe de 2.ª	1.115,00	1.129,50
III	Técnico Informático; Jefe de 3.ª; Jefe de Cocina.	1.033,50	1.047,00
IV	Oficial Admtivo.; Oficial 1.ª de Of. Varios; Subjefe de Cocina.	963,20	975,80
V	Oficial 2.ª de Of. Varios; Aux. Admtivo.; Cocinero.	917,30	929,30
VI	Ayte. Serv. Técnicos; Conserje; Recibidor; Vigilante; Jardinero; Peón Especializado.	887,50	899,10
VII	Encargado de Comedor, Pisos y Vestuarios.	876,90	888,30
VIII	Camarero; Auxiliar de Caja; Mozo Especializado.	820,80	831,50
IX	Ayte. de Camarero; Camarera de Pisos; Limpiador; Ayte. de Cocina; Peón; Socorrista Acuático; Pinche; Fregador; Mozo Repartidor.	747,40	757,20

ANEXO II

Importes ayuda infantil y escolar

Para 2001, 2002 y 2003 (en euros)

Ayuda escolar e infantil	Importe mensual	Importe anual
Por hijos de hasta 3 años	9,80	117,60
Por hijos de 4 a 6 años	11,40	136,80
Por hijos de 7 a 12 años	14,20	170,40
Por hijos de 13 a 16 años	16,90	202,80
Por hijos de 17 a 18 años	23,60	283,20
Por hijos de 19 a 25 años	26,90	322,80

9125 *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 VI Convenio Colectivo de la empresa «Unidad Editorial, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la empresa «Unidad Editorial, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007592), que fue suscrito con fecha 25 de febrero de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa 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 1040/11981, 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.

VI CONVENIO COLECTIVO DE «UNIDAD EDITORIAL, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales en todos los centros de trabajo que tiene «Unidad Editorial, Sociedad Anónima», así como los que puedan constituirse durante su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal que preste sus servicios en «Unidad Editorial, Sociedad Anónima» en virtud de relación laboral ordinaria, cualquiera que fuese su modalidad de contratación.

Quedan por tanto excluidos todos aquellos que son titulares de una relación laboral especial o de una relación civil de servicios, y específicamente:

a) El personal que realice funciones de alta dirección en los términos previstos en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de arrendamiento de servicios.

c) Los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.

d) Los agentes comerciales o publicitarios que presten servicios para «Unidad Editorial, Sociedad Anónima» con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.

e) Quedan también expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio los Consejeros y el Personal de Alta Dirección.

Artículo 3. *Ámbito temporal y vigencia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma surtiendo efecto según determina su articulado y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2004.

Artículo 4. *Denuncia.*

La denuncia del Convenio Colectivo se realizará por escrito, con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento. En caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima reseñada, el Convenio se considerará prorrogado tácitamente de año en año.

Artículo 5. *Garantías.*

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimas y obligatorias, sin perjuicio de las condiciones individuales más beneficiosas.