Horario (dos cientos veintidós días laborables)

	Horas diarias efectivas	Horario
Del 1 de enero al 31 de diciembre:		
Lunes a jueves	8 h. 10 m.	8,00 a 17,10 horas (*)
Viernes	6 h.	8,00 a 14,00 horas.

Vacaciones:

1. Treinta y un días naturales/veintiún días laborables.
2. Con carácter general el disfrute de las vacaciones estará comprendido entre el 17 de junio y el 15 de septiembre y se disfrutarán preferentemente en agosto.
3. Las excepciones deberán ser autorizadas por el Director respectivo.

Horas efectivas anuales:

Jornada de lunes a jueves:
174 × 8,1825 = 1.423,75 [excluidos cinco días opcionales (**)].
Jornada de viernes:

43 × 6,00 = 258
217 días = 1.681,75 horas.

(*) Pausa de comida una hora.
(**) Los cinco días opcionales se corresponden con los reservados a festividades locales y a festividades de cada Comunidad Autónoma.

La realización de la jornada reducida de los viernes tiene el sentido de facilitar el desplazamiento a su domicilio de los trabajadores de los fines de semana que sea posible y lleva aparejado el compromiso de que cuando una obra finaliza el viernes o sea requerido para su incorporación a Fábrica un lunes, el viaje se realizará el viernes si es posible dentro de las horas de trabajo y si no fuera de éstas.

13750 *RESOLUCIÓN de 26 de junio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Umano Servicios Integrales, S. A. U.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Umano Servicios Integrales, S. A. U.» (Código de Convenio número 9012672) que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de Empresa 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, 26 de junio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «UMANO SERVICIOS INTEGRALES, S. A.»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa «Umano Servicios Integrales, Sociedad Anónima» (en adelante, Umano) y sus trabajadores, siendo de aplicación en todos sus centros y lugares de trabajo repartidos por todo el territorio nacional.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la empresa «Umano Servicios Integrales, Sociedad Anónima» y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios de mensajería y distribución de toda clase de correspondencia y paquetería; desarrollo e implantación de todo tipo de bases de datos informatizadas y la grabación de datos mediante el uso de herramientas o medios informáticos; atención social a la tercera edad y disminuidos físicos y psíquicos; control de calidad de servicios prestados o productos fabricados por otras empresas; asistencia administrativa, técnica o comercial a organismos públicos y privados; limpieza de edificios, oficinas y despachos, zonas deportivas, parques y jardines; mantenimiento integral de todo tipo de instalaciones industriales y de edificios en general, incluido la ejecución de trabajos de electricidad, de acondicionamiento de aire, calefacción, fontanería, etc.; lectura de contadores medidores de servicios diversos y cobro de recibos a otras empresas; servicios de asistencia en congresos, convenciones, centros o eventos culturales y/o deportivos, locales de espectáculos, incluídos teatros, tales como guardarropa, servicios de portería y acomodadores, servicios de ordenanza, camerinos, taquillas, servicios de visitas guiadas y servicios de información telefónica; prestación de servicios auxiliares en instalaciones agropecuarias (agricultura, ganadería y pesca), bosques, fincas rústicas, cotos de caza y recintos de recreo; explotación de mataderos de todo tipo de animales, salas de despiece, congelación, preparación y elaboración de productos derivados y subproductos, y toda clase de servicios a clientes externos incluidos en su objeto social.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de la empresa «Umano Servicios Integrales, Sociedad Anónima».

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de Agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el número 3 del artículo 1.º, y en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2002 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2003, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 5. *Revisión salarial.*

Para el año 2003 se pacta un incremento salarial equivalente al IPC real del año 2002, aplicado sobre los conceptos salariales incluidos en la tabla del anexo I.

Artículo 6. *Prórroga y procedimiento de denuncia.*

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación del vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, la denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario e indivisible.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose las partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 8. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto, de modo global, y en cómputo anual.

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará sólo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extrasalariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una comisión cuyas funciones serán las siguientes:

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

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

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

2. Establecer el carácter de vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

3. La composición de la Comisión estará integrada por tres miembros de la empresa y tres miembros de la representación social firmante de este Convenio.

4. La Comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la empresa, carretera de Fuencarral, Alcobendas, 82-84, 28108 Alcobendas (Madrid). Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, dos de los miembros de la representación de la empresa y dos de los miembros de la representación de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo.

c) Composición de la Comisión Paritaria: Estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la empresa.

d) Ambas partes podrán utilizar los servicios de un asesor, designándolo libremente asumiendo cada parte los costes correspondientes a su asesor. Dichos asesores tendrán voz, pero no voto.

e) Para la toma válida de acuerdos será necesaria la mayoría simple de cada una de las representaciones que conforman la comisión paritaria.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 10. *Dirección y control de la actividad laboral.*

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

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

a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.

b) Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su categoría.

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

d) Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.

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

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

Artículo 11. *Derechos de los trabajadores.*

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

Artículo 12. *Obligaciones de los trabajadores.*

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

Artículo 13. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a los trabajadores del Grupo IV, Personal Operativo, la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando la empresa decida que no es necesaria por las características del servicio, obligándose los trabajadores a mantener las prendas en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen. A tal efecto se abonará el plus de mantenimiento de vestuario que se establece en el artículo 31.2 del presente Convenio Colectivo.

A partir del segundo año la empresa facilitará al personal operativo que, por considerar que por las características del servicio, debe necesariamente llevar uniforme, las siguientes prendas de uniforme, con una vida útil de dos años:

Tres camisas de verano.
Dos jerseys.
Dos pantalones de verano.
Una cazadora.
Tres camisas de invierno.
Dos pantalones de invierno.
Dos pares de zapatos.

Igualmente se facilitará, en caso de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de agua adecuadas.

La empresa podrá entregar el total de las prendas relacionadas en el momento de la contratación del trabajador, o bien, las prendas que correspondan a la temporada, en el momento de cambio de vestuario por temporada.

En los servicios que por sus características precisen un vestuario diferente al relacionado, la empresa podrá adaptar dicho vestuario adecuándolo a las necesidades del mismo, pudiendo modificar total o parcialmente la relación de prendas adjunta.

Al margen de la periodicidad señalada, las prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren por un uso adecuado.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa, estará obligado a devolver a la misma las prendas en vigor.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 14. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.809 horas, en cómputo mensual a razón de 164 horas con 27 minutos por mes.

Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada en cada una de las mensualidades, respetando los límites establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Se considerará jornada de trabajo efectivo cuando el trabajador esté a disposición de la empresa a requerimiento de ésta.

Si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada de trabajo semanal, deberá compensar dicha jornada dentro del mes. Dicha compensación no se efectuará en los días de descanso del trabajador, establecidos por cuadrante.

Las horas no recuperadas en compensación mensual, que sean imputables a la empresa, serán remuneradas.

2. Las horas trabajadas por necesidades del servicio en día de descanso retribuido, según cuadrante, de los trabajadores se abonarán en la forma prevista en la tabla de retribuciones, como horas extras festivas; sin perjuicio de que se sustituya dicho día de descanso trabajado por otro día de descanso retribuido en los términos del artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. A los trabajadores que estén contratados a jornada a tiempo parcial se les distribuirá la jornada de forma que se les asegure un descanso semanal de día y medio consecutivo.

4. Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo que a la entrada en vigor de este convenio existan en virtud de pactos, contratos individuales o por mera concesión de la empresa, mientras subsistan las mismas circunstancias que las motivaron. En el caso de que la empresa necesitara modificar alguna de las jornadas de trabajo citadas, tendrá la obligación de comunicar al comité de empresa dicho cambio y los motivos.

5. Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de doce horas.

6. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos consecutivos. Este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

7. La organización de los servicios se establecerá mediante cuadrantes, que se pondrán en conocimiento del personal con 48 horas de antelación, salvo servicios extraordinarios o de nueva creación, en cuyo caso se entregará el cuadrante con la mayor antelación posible.

Artículo 15. *Servicios a turnos.*

Se considera a efectos de jornada las que se establezcan por cuadrante, previo acuerdo con los trabajadores afectados, incluyendo turnos, descansos y vacaciones, siendo la compensación de jornada la pactada en el citado cuadrante.

Cualquier modificación posterior de la previsión de jornada establecida, deberá igualmente ser aceptada por la mayoría de los trabajadores asignados al servicio. En el caso de que no se acuerde la modificación del cuadrante, se aplicarán las condiciones generales establecidas en el artículo 14 para los trabajadores que no acepten las nuevas condiciones.

Estos acuerdos de jornada pactados por cuadrante con colectivos de trabajadores, así como las posteriores modificaciones se pondrán en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Artículo 16. *Calendario Laboral.*

Cada Delegación provincial de la empresa confeccionará su calendario laboral de conformidad con lo establecido por la normativa laboral.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de 40 horas semanales de media en computo mensual.

2. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

Dada la naturaleza de la actividad de «Umano Servicios Integrales, Sociedad Anónima», los trabajadores se comprometen, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido.

3. Las horas extraordinarias se abonarán conforme a lo establecido en el artículo 29.

4. Ambas partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, la posibilidad de compensación de las horas extras por tiempo de descanso.

CAPÍTULO V

Movilidad geográfica

Artículo 18. *Lugar de trabajo.*

La Dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro de trabajo, o asignándolo a otro distinto dentro de la misma localidad, destinándolo a efectuar las mismas o distintas funciones, conforme a lo establecido en el artículo 10.

Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa.

Artículo 19. *Destacamentos.*

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado prefiriéndose en primer lugar a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reuniere la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo, después a los solteros y finalmente a los casados. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponda hasta la finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

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

Artículo 20. *Desplazamientos.*

El personal que salga de su residencia, por causa del servicio, desplazándose fuera de la localidad, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del billete en medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa, se abonarán 0,14 euros por kilómetro, durante la vigencia del presente Convenio colectivo.

Artículo 21. *Traslados.*

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

1. Petición del trabajador o permuta, siempre y cuando la empresa muestre su conformidad.
2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta, no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia. La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

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

En los traslados por necesidades del servicio, la empresa habrá de demostrar la urgencia de la necesidad y tendrá en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. El traslado por tal

motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

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

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

CAPÍTULO VI

Permisos, vacaciones y excedencias

Artículo 22. *Permisos retribuidos.*

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio del trabajador, o pareja de hecho debidamente registrada.

b) Dos días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y sobrinos de ambos cónyuges (incluidas parejas de hecho debidamente registradas).

c) Tres días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges, abuelos y sobrinos (incluidas parejas de hecho debidamente registradas).

d) Dos días naturales en caso de paternidad o adopción de un hijo. En caso de parto múltiple corresponderán tres días naturales.

e) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos de uno u otro cónyuge y sobrinos (incluidas parejas de hecho debidamente registradas) tendrán derecho a un día natural de permiso para asistir a la boda.

f) Cuando se necesite hacer un desplazamiento de más de 200 kilómetros por cada uno de los trayectos (de ida y vuelta), los permisos serán de cuatro días naturales en los supuestos b), c) y d), y de tres días naturales en el supuesto e).

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa, salvo cuando el deber inexcusable consista en ser miembro de una mesa electoral en elecciones oficiales.

h) Por el tiempo indispensable para la concurrencia a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de título académico o profesional oficial.

i) Por el tiempo indispensable para la renovación del permiso o carnet oficial que deba poseer el trabajador, siempre y cuando dicho permiso o carnet sea indispensable para desarrollar su puesto de trabajo.

j) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual. No serán acumulables al permiso por matrimonio.

Los apartados de este artículo que hacen referencia a las parejas de hecho, requerirán, para ejercer el derecho, la previa justificación de este extremo mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

2. Los trabajadores tendrán derecho hasta 20 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar como justificación el correspondiente «parte de asistencia a consulta», únicamente cuando se den las siguientes circunstancias:

a) Que el horario del trabajador sea partido y sea imposible asistir a consulta fuera del horario de trabajo.

b) Que las circunstancias del centro asistencial impidan adecuar el horario a la jornada del trabajador, bien por no existir facultativos a los que optar fuera de su jornada, bien porque la asistencia médica esté limitada en su lugar de residencia a determinados días y horas fijas.

c) En los sistemas de rotación a turnos cuando no sea posible el cambio de horario entre los trabajadores de un mismo servicio.

Para acreditar cualquiera de estos supuestos el trabajador deberá aportar certificación expedida por el Centro Asistencial de la Seguridad Social correspondiente.

No obstante ello, el trabajador se compromete expresamente a adaptar, cuando sea posible, sus horas de visita médica a sus tiempos de descanso.

Artículo 23. *Permisos no retribuidos.*

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de nueve años, o ascendientes mayores de sesenta y cinco años, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos a las consultas médicas oportunas, previo aviso y justificación.

Artículo 24. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de 31 días naturales para todo el personal que lleve un año al servicio de la empresa.

Las vacaciones podrán fraccionarse en dos períodos.

Excepcionalmente, el trabajador podrá solicitar el disfrute de algún día suelto, a descontar de las vacaciones, por motivos personales. Deberá solicitar el disfrute del día de vacaciones con una antelación de 10 días laborables. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud en un plazo de cinco días laborables, a contar desde la fecha de solicitud.

El cómputo de las vacaciones no podrá comenzar ni en día festivo, ni en el día de libranza del trabajador, salvo que el trabajador haya sido contratado para trabajar en días festivos, o por cuadrante le corresponda trabajar ese día festivo.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores. No obstante, cualquier trabajador tendrá la posibilidad de pactar individualmente su período de vacaciones anuales, con la empresa.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las vacaciones.

Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

Artículo 25. *Excedencias.*

1. Forzosa.—En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (art. 46.1 del E.T.).

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2. Voluntaria.—Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. Siempre y cuando se solicite con una antelación mínima de treinta días naturales. La duración será de un mínimo de un año y un máximo de cinco años.

La solicitud de reingreso deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 30 días naturales. En caso de incumplimiento de este plazo, se entenderá que el trabajador opta por la extinción definitiva de la relación laboral.

Al nacimiento o adopción de un hijo y por un período no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia, conforme a lo preceptuado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por Ley 3/1989.

Los hijos sucesivos darán derecho a un período de excedencia que, en caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre o la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

3. Cargos sindicales o políticos.—A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa prevista en la letra A de este artículo.

Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con un mes de antelación su reincorporación a la misma.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias, etc., previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

4. Especial.—Cuando a un conductor/repartidor, le fuese suspendido el permiso de conducción (como consecuencia de hecho acaecido durante la prestación de su servicio) que no sea por conducta tipificada como falta laboral, tal hecho producirá el siguiente efecto:

Se le ofrecerá un puesto de trabajo de otra categoría en el supuesto de que existiera vacante; con el salario correspondiente a esa categoría, durante el tiempo que durase dicha suspensión.

En el supuesto de que la suspensión se derivase por conducta tipificada como falta laboral, tal hecho producirá los siguientes efectos:

Si la suspensión del permiso de conducción no supera los treinta días, el trabajador podrá optar por disfrutar las vacaciones anuales que le queden pendientes.

Si la suspensión del permiso de conducción es por una período superior a treinta días, o al trabajador le quedasen pendientes de disfrutar un número de días de vacaciones inferior a los días de suspensión del permiso, el contrato quedará en suspenso desde el momento de la suspensión de dicho permiso, o desde el agotamiento de los días de vacaciones, hasta un máximo de noventa días laborables, cesando la obligación de abonar salario y de cotización a la Seguridad Social.

Llegando el día noventa sin que el trabajador hubiese recuperado su permiso, el contrato se extinguirá definitivamente, sin derecho a indemnización alguna, por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral.

5. Por cuidado de familiares:

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

c) Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

d) Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, viniera disfrutando.

e) El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a este apartado, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

f) Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CAPÍTULO VII

Estructura salarial

Artículo 26. *Estructura salarial.*

1. El régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado en la siguiente forma:

A) Salario Base de Convenio.
B) Complementos salariales.
C) Percepciones extrasalariales: indemnizaciones y suplidos.

Los importes de los conceptos salariales y extrasalariales que figuran en este convenio son, en todo caso, cantidades brutas.

A. Salario Base de Convenio:

Se entenderá por salario base de Convenio, la retribución correspondiente en cada uno de los niveles profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio.

La cuantía del salario base de convenio es la establecida en las tablas salariales contenidas en el anexo I del presente Convenio.

B. Complementos salariales:

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

Complementos personales: Antigüedad.
Complementos de puestos de trabajo:

Plus de Responsable de Equipo.
Plus de conducción de moto.
Plus de conducción de coche.
Plus de nocturnidad.

Complemento de cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.
Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

Paga extraordinaria de Navidad y Paga extraordinaria de verano.

C. Percepciones extrasalariales: Indemnizaciones o suplidos:

1. Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualesquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado.

Poseen esta naturaleza, entre otros conceptos, las compensaciones por gastos de transporte (plus extrasalarial de transporte), plus de mantenimiento de vestuario, dietas, kilometraje e indemnizaciones.

Plus extrasalarial de transporte.
Plus de mantenimiento de vestuario.
Dietas.

2. Se entenderá por salario hora el cociente que resulte de dividir el salario en cómputo anual que figura en las tablas salariales del Convenio, entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el presente convenio.

3. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán todos los conceptos salariales y extrasalariales que les correspondan en proporción a la jornada pactada, excepción hecha de las dietas que se percibirán por su importe completo cuando se devenguen.

4. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorro, dentro de los cinco días siguientes al mes natural de devengo.

Los conceptos variables, horas extras, nocturnidad, etc. serán abonados en la nómina del mes siguiente al de su devengo.

5. En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

6. En un plazo de cuatro meses, a contar desde la publicación del presente convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», la empresa implantará un modelo de recibo de salarios «confidencial» con el fin de garantizar la privacidad de los datos personales y salariales de los trabajadores de la empresa.

Artículo 27. *Complemento personal: Antigüedad.*

Los trabajadores comprendidos en este convenio disfrutarán como complemento personal de vinculación a la empresa de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la misma empresa.

Estos aumentos consistirán en trienios de un 5 por 100, con un máximo de siete trienios, del salario base de convenio, que se percibirán computándose en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primer día del mes siguiente en que se cumpla el trienio.

El módulo de cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base de convenio percibido por el trabajador en el momento del vencimiento del trienio.

Artículo 28. *Complementos de puesto de trabajo.*

1. Plus de responsable de equipo:

Se abonará al trabajador que además de realizar las tareas propias de su categoría desarrolla una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior.

Los trabajadores designados por la empresa para ejercer estas funciones percibirán por este concepto, bajo la denominación de plus de responsable de equipo, la cantidad de 462,78 euros anuales, en 11 mensualidades de 42,07 euros no percibiéndose durante el mes de vacaciones.

Este plus se abonará mientras se realicen las funciones anteriormente descritas, dejando de percibirse en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

2. Plus de conducción de moto:

Se configura este complemento como plus de peligrosidad, en atención al riesgo que conlleva la conducción de una motocicleta. Se abonará al trabajador que posea la categoría de conductor, y mientras para el desarrollo de las funciones de su puesto de trabajo conduzca una motocicleta.

Este plus se abonará, bajo la denominación de «plus de moto», en cuantía de 140,24 euros mensuales, devengándose por día de trabajo efectivo.

Este plus se abonará en doce mensualidades.

3. Plus de conducción de coche:

Se configura este complemento como plus de peligrosidad, en atención al riesgo que conlleva la conducción de un coche, furgón o camión. Este complemento se abonará al trabajador que posea la categoría de conductor, y mientras para el desarrollo de las funciones de su puesto de trabajo conduzca un coche, furgón o camión.

Este plus se abonará, bajo la denominación de «plus de coche», en cuantía de 35,06 euros mensuales, devengándose por día de trabajo efectivo.

Este plus se abonará en doce mensualidades.

4. Respecto de los pluses de peligrosidad «de conducción de moto» y «de conducción de coche», que se devengan por día de trabajo efectivo, se considerarán como tales los días que la empresa destine al trabajador a otro puesto de trabajo donde no devengue el correspondiente plus, con un máximo de treinta días laborables.

En este supuesto el plus que se perciba no será consolidable, y pasados dichos treinta días, si el trabajador continuase prestando servicios en un puesto de trabajo donde no devengue el plus correspondiente, dejará de percibir el mismo hasta que se reintegre al puesto de trabajo originario.

Ambos pluses quedarán extinguidos automáticamente, cuando el trabajador solicite el cambio de puesto a otro servicio donde no devengue dichos pluses.

5. Plus de nocturnidad:

Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna tendrán derecho a percibir un plus nocturnidad de 0,67 euros brutos por hora efectiva de trabajo en día laborable y 0,69 euros brutas por hora de trabajo en día festivo. Este plus será igual para todo el personal de la empresa.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y diurno, se abonará el plus de nocturnidad únicamente en las horas trabajadas en el período nocturno.

Queda exceptuado el abono de este plus el supuesto en el que se hubiera considerado en el cálculo de la retribución pactada la circunstancia de prestación de trabajo en horas nocturnas.

Artículo 29. *Complementos de cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.*

En materia de horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo 17 del presente convenio.

Con independencia de las retribuciones reales que perciba el trabajador, para los trabajadores incluidos en el Grupo IV, Personal Operativo, el valor de la hora extraordinaria, así como el valor de la hora extraordinaria festiva, será el establecido en la tabla siguiente:

Niveles	Valor hora extra — Euros	Valor hora extra festiva — Euros
Nivel 1	5,21	6,51
Nivel 2	5,21	6,51
Nivel 3	5,72	8,15
Nivel 4	5,82	8,32
Nivel 5	5,82	8,32

Artículo 30. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, paga extra de verano y paga extra de Navidad.

El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias será de una mensualidad del salario base de convenio más el complemento de antigüedad, según nivel salarial de encuadramiento.

La paga extra de verano se devengará desde el 1 de julio hasta el 30 de junio siguiente.

La paga extra de Navidad se devengará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

Artículo 31. *Percepciones extrasalariales: Indemnizaciones y suplidos.*

1. Plus extrasalarial de transporte:

Se establece este plus extrasalarial cuyo objeto es mitigar los gastos que ocasionan al trabajador sus desplazamientos dentro de la localidad, así como desde su domicilio a los centros de trabajo y su regreso.

Dicho plus se abonará en cuantía de 679,95 euros anuales, que se repartirán en doce mensualidades de 56,66 euros.

Este plus será igual para todo el personal de la empresa.

2. Plus de mantenimiento de vestuario:

Se establece este plus extrasalarial como compensación de los gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, cinturones y demás prendas que compongan su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización de desgaste de útiles y herramientas.

Este plus se establece únicamente para el personal operativo, encuadrado dentro del Grupo IV, Personal Operativo.

Dicho plus se abonará en cuantía de 376,57 euros anuales, que se repartirán en doce mensualidades de 31,38 euros.

3. Dietas:

Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo fuera de los límites territoriales anteriormente referidos, percibirán en concepto de dietas las cantidades siguientes:

9,02 euros en caso de efectuar una comida fuera del domicilio.

18,03 euros en caso de efectuar dos comidas fuera del domicilio.

39,07 euros en caso de realización de las dos comidas del día y pernocta fuera del domicilio.

La empresa podrá, si así lo estima conveniente, adelantar al trabajador, el importe correspondiente a las dietas que resulten, a partir de la primera dieta completa que se devengue.

CAPÍTULO VIII

Empleo y contratación

Artículo 32. *Principios generales.*

1. Las representaciones sindicales y la representación empresarial firmantes del presente Convenio Colectivo entienden la necesidad de proceder a una regulación de la contratación en la empresa, adecuando la misma a las realidades de la actividad que se presta, y pretendiendo, con ello, contribuir a la competitividad de la empresa y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y la rotación en el mismo.

Conscientes de ello, convienen en establecer que el personal que presta sus servicios en la empresa deben integrarse en dos esquemas de organización, que definen como personal de estructura, de un lado, y personal operativo, de otro.

A. Personal de estructura.—Todo aquel trabajador cuyas funciones se centran en la ejecución de actividades de permanente necesidad para la empresa.

B. Personal operativo.—Todo aquel trabajador que presta sus servicios en los servicios que se conciertan por «Umano Servicios Integrales, Sociedad Anónima» para un tercero.

2. Los contratos a tiempo parcial que se celebren se regirán por lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento. En caso de formalizarse pactos de horas complementarias, el número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de

trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial. En cuanto a la distribución y forma de realizarlas, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de cuarenta y ocho horas.

Artículo 33. *Personal de estructura.*

Por lo que respecta al personal de estructura la empresa se compromete a fomentar el empleo estable, aplicando el principio de causalidad en la contratación, de forma que los puestos de trabajo fijos se correspondan con contratos por tiempo indefinido, sin perjuicio de aquellas circunstancias en las que, de conformidad con la ley, se utilicen las modalidades de contratación de duración determinada y temporal.

De todos los contratos escritos, de duración determinada, se dará copia básica a la representación legal de los trabajadores, en la forma legalmente establecida.

Artículo 34. *Personal operativo.*

El personal operativo es aquel que ejecuta sus trabajos en los servicios que se conciertan por «Umano Servicios Integrales, Sociedad Anónima» para un tercero.

1. Contratación indefinida:

Ambas representaciones, y en concordancia con los acuerdos interconfederales para el fomento de la contratación indefinida, expresan su preocupación por dotar a los trabajadores de la empresa de los mayores niveles de estabilidad posibles.

2. Contrato por obra o servicio determinado:

El contrato por obra o servicio determinado será el más normalizado. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todos los servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones cuya ejecucción en el tiempo es, en principio, de duración incierta y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización o cumplimiento del servicio objeto del contrato.

Los contratos por obra o servicio determinado tendrán la misma duración que el servicio que el servicio que se haya concertado con un tercero, debiendo coincidir su extinción con la fecha de la finalización del servicio que se contrató, sin perjuicio de lo establecido en los artículos siguientes.

Se entenderá que el servicio no ha finalizado, si se producen sucesivas renovaciones sin interrupción del contrato mercantil que da origen al servicio.

El personal operativo, podrá prestar servicios en otros servicios contratados por USI, cuando vea reducida su jornada por causa ajena a USI, durante el periodo que dure dicha circunstancia, y por el tiempo equivalente al reducido, y al objeto de poder percibir la totalidad de su retribución, y sin que el contrato por obra o servicio pierda su condición por esta circunstancia excepcional.

3. La empresa deberá entregar copia básica de los contratos de trabajo escritos de duración determinada, a los representantes legales de los trabajadores, en la forma legalmente establecida.

Artículo 35. *Extinción del contrato por obra o servicio determinado por disminución del volumen de la obra o servicio contratado.*

Podrá extinguirse el contrato por obra o servicio determinado en aquéllos supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución del mismo, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio, de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.

A efectos de determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se tendrá en cuenta en la elección del trabajador: El criterio a considerar será la antigüedad; de tener la misma, las cargas familiares y la valoración en el puesto de trabajo.

El cese se comunicará al trabajador por escrito, y con una antelación mínima de quince días en el caso de que el tiempo trabajado sea superior a un año.

No obstante la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio.

Artículo 36. *Ceses voluntarios.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

Grupo I. Personal Directivo y titulados: Dos meses.
Grupo II. Personal Administrativo: Un mes (excepto para auxiliar administrativo, que será de quince días).
Grupo III. Mandos Intermedios: Un mes.
Grupo IV. Personal Operativo: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculando sobre los conceptos salariales de las tablas de Convenio.

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

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de baja.

Sin embargo, si en el momento de causar baja en la empresa, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, la empresa podrá retener la liquidación hasta la entrega de los elementos citados que continuen vigentes en ese momento, o bien descontar de la misma del valor de dichos elementos.

Artículo 37. *Período de prueba.*

1. Se establece expresamente los siguientes períodos de prueba:

Grupo I. Personal directivo y titulados: Seis meses.
Grupo II. Personal administrativo: Tres meses.
Grupo III. Mandos intermedios: Tres meses.
Grupo IV. Personal Operativo: Dos meses (excepto peón, limpiador y mozo que serán de quince de días laborables de trabajo efectivo).

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desestimiento por escrito.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

4. La situación de incapacidad temporal (I.T.) que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 38. *Medios a disposición de los representantes de los trabajadores.*

1. Tablón de anuncios.—La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tablones queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

2. Local.—La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un local adecuado, con los medios y enseres necesarios, para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características del centro de trabajo lo permitan.

Artículo 39. *Crédito horario.*

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 40. *Derechos de información.*

En cuanto a derechos y garantías de los Delegados de Personal y miembros del Comité de empresa se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 41. *Descuento de la cuota sindical.*

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

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el numero de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad.

La empresa efectuará el citado descuento, salvo indicación en contrario por escrito, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

CAPÍTULO X

Prevención de riesgos laborales

Artículo 42. *Salud laboral.*

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 43. *Reconocimientos médicos.*

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos.

Dichos reconocimientos médicos se realizarán sólo si son aceptados voluntariamente por el trabajador, salvo en los siguientes casos que serán obligatorios:

1. Para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud.
2. Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa.
3. Para la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad cuando se establezca así en una disposición legal.
4. Para cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional.

Artículo 44. *Medios de protección.*

La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados a los trabajos que realizan.

CAPÍTULO XI

Mejoras sociales

Artículo 45. *Seguro colectivo.*

La empresa afectada por este Convenio Colectivo suscribirá una póliza de seguro colectivo, a favor de todos y cada uno de sus trabajadores, por un capital de 15.025,30 euros por muerte y de 21.035,42 euros por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente, sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales o no, de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de su empresa una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Artículo 46. *Ayuda escolar.*

A todo el personal afectado por este Convenio, previa presentación entre los días 1 de julio y 15 de septiembre del justificante de matriculación o certificado de escolaridad, la empresa le abonará en concepto de ayuda escolar la cantidad de 60,10 euros anuales, por hijo menor de 18 años (en un solo pago, en la nómina correspondiente al mes de septiembre), con el objeto de colaborar en la adquisición de libros y demás material escolar.

El personal en régimen de jornada a tiempo parcial percibirá la parte proporcional correspondiente a su jornada de trabajo.

Artículo 47. *Incapacidad por accidente de trabajo, accidente no laboral y enfermedad común.*

1. La empresa complementará el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de trabajo en los siguientes supuestos:

A) En el caso de baja por accidente laboral la empresa complementará, desde el primer día de la baja, el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo, hasta el 100 por 100 del salario establecido en el presente Convenio Colectivo para su grupo y nivel.

B) En el caso de baja por accidente no laboral o por enfermedad común, la empresa complementará, desde el día 16, a contar desde la baja médica, hasta el día 30, el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo, hasta el 85 por 100 del salario establecido en el presente Convenio Colectivo para su grupo y nivel. Desde el día 31 en adelante, con un máximo de un año, a contar desde la baja, se complementará hasta el 100 por 100 del salario establecido en el presente Convenio Colectivo para su grupo y nivel.

Este complemento (punto B) únicamente se abonará durante las tres primeras bajas sufridas por el trabajador en el año natural.

Estos complementos únicamente se aplicarán en caso de que el trabajador presente a la empresa el correspondiente parte de baja médica oficial.

2. El trabajador deberá entregar el parte de baja en la empresa en un plazo de cuarenta y ocho horas.
3. La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador alegado para justificar la inasistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a someterse al mismo determinará la suspensión de los derechos económicos derivados de la situación de IT.
4. Dado que lo establecido en el presente artículo es un complemento del subsidio de IT, en caso de suspensión o pérdida del derecho al mismo, automáticamente, y en los mismos términos, se producirá la suspensión o pérdida del complemento.
5. En caso de que el trabajador no tenga derecho a percibir la prestación económica establecida legalmente, por no cumplir el período de carencia, tampoco tendrá derecho a percibir el complemento regulado en el presente artículo.

CAPÍTULO XII

Formación profesional

Artículo 48. *Principios generales.*

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Artículo 49. *Objetivos.*

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

a) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
b) La especialización dentro del propio trabajo.
c) La reconversión profesional.
d) La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Artículo 50. *Información.*

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

CAPÍTULO XIII

Régimen disciplinario

Artículo 51. *Faltas de personal.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves. En la aplicación de las sanciones, se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 52. *Faltas leves.*

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
5. La inobservancia de las órdenes de servicio, en materia leve.
6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etc., suministrados por la empresa cuando la responsabilidad de mantenimiento sea del trabajador, de manera ocasional.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 53. *Faltas graves.*

1. Cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los diez minutos, o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.
4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mando o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.
5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro como a ese último.
6. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
7. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
8. El uso, sin estar de servicio, de los emblemas de la empresa o la ostentación innecesaria del mismo.
9. Hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
10. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

Artículo 54. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza siempre que hubiese mediado sanción.
2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.
4. La falsedad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
6. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
8. La embriaguez probada vistiendo el uniforme.
9. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere.
11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las Leyes penales.
12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
13. La disminución del rendimiento voluntaria y continuada en las funciones de su puesto de trabajo afectando la actividad normal de la empresa.
14. Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.
15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.
16. El abuso de autoridad.
17. La competencia ilícita por dedicarse a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
18. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.
19. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
20. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.
21. Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

Artículo 55. *Sanciones.*

1. Por falta leve:

a) Amonestación verbal.
b) Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

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

3. Por falta muy grave:

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

Artículo 56. *Procedimiento de imposición de sanciones.*

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

Para la imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio cuando se trate de faltas graves o muy graves, siendo preceptiva la audiencia del interesado y la de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador pertenezca.

Artículo 57. *Prescripción de las faltas.*

1. Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos:

Faltas leves: Prescribirán a los diez días.
Faltas graves: Prescribirán a los veinte días.
Faltas muy graves: Prescribirán a los sesenta días.

2. Los días de prescripción se computarán a partir del momento en que la empresa, a través de un responsable con capacidad para sancionar, tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

CAPÍTULO XIV

Clasificación profesional

Artículo 58. *Clasificación profesional.*

Las categorías consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos numerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

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

Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal que estime oportuno y siempre que no implique apoderamiento general. Aquella circunstancia no variará a la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento de poderes se le conceda.

Artículo 59. *Grupos.*

La clasificación profesional se estructurará en los siguientes grupos:

Grupo I. Personal directivo y titulado:

Director General.
Director de Departamento.
Titulado de Grado Superior.
Titulado de Grado Medio.
Director de Área.
Delegado.
Jefe de Departamento.

Grupo II. Personal Administrativo:

Jefe de primera Administrativo.
Jefe de segunda Administrativo.
Oficial de Primera.
Oficial de Segunda.
Jefe de Ventas.
Vendedor.
Auxiliar.
Aspirante.
Telefonista.

Grupo III. Mandos intermedios:

Jefe general de Operaciones.
Jefe de Operaciones.
Jefe de Servicios/Tráfico.
Inspector.

Grupo IV. Personal operativo:

Se clasificará en cinco niveles funcionales, teniendo en cuenta sus conocimientos experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que se desarrolle y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional, teniendo como referencias las siguientes:

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Auxiliar. Grabador de datos. Azafata. Promotor/a. Manipulador. Cobrador. Peón/Mozo. Telefonista/Recep. Ordenanza. Limpiador. Oficial 3.ª Reponedor.	Lector. Clasificador/Repartidor. Repartidor. Oficial 2.ª Controlador de Mantenimiento Clasificador. Peón Especialista. Oficial de 2.ª Socorrista. Asistencia Social 2.ª	Conductor. Chófer. Asistente Social 1.ª	Jefe de Sector. Supervisor. Oficial de Primera.	Titulado Grado Medio. Titulado Grado Superior.

Artículo 60. *Grupo I. Personal directivo y titulado.*

Este grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan:

Director General: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

Director de Área o Departamento: Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la misma se estructure, dependiendo directamente de la Dirección general de la empresa.

Titulado de Grado Superior: Es el trabajador de estructura que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualesquiera dependencias o departamentos de la empresa.

Titulado de Grado Medio: Es el trabajador de estructura que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o departamentos de la empresa.

Delegado: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

Jefe de Departamento: Es quien con o sin título, bajo la dependencia directa de la dirección de que depende lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.

Artículo 61. *Grupo II. Personal administrativo.*

Pertenecen a este grupo II profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

Jefe de primera: Es el que provisto o no de poderes limitados, es encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad.

Jefe de segunda: Es quien provisto o no de poder limitado está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos a el personal que de el dependa.

Oficial de primera de administración: Es el empleado mayor de veinte años, que bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Oficial de segunda de administración: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas de carácter secundario que requieren conocimientos generales en técnica administrativa.

Jefe de Ventas: Es el empleado que a las órdenes de la Dirección, del Director comercial o del Delegado, en su caso, desarrolla la actividad cuya responsabilidad se delegue en el, tratando de obtener el máximo desarrollo de la empresa en la zona de que es responsable; asimismo , le corresponde controlar y dirigir a los vendedores que tenga bajo su cargo, siguiendo las directrices marcadas por la dirección.

Vendedor: Es el empleado cuya función consiste en vender y promocionar los servicios de la empresa, reportando a su respectivo delegado o jefe de ventas.

Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a tareas y operaciones administrativas elementales.

Aspirante: Es el empleado de edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años, que se inicia en los trabajos de contabilidad y burocráticos para alcanzar la necesaria práctica profesional.

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

Artículo 62. *Grupo III. Mandos intermedios.*

Jefe general de Operaciones: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización a nivel operativo sobre todos los servicios de la empresa.

Jefe de Operaciones: Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los superiores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación, promoción o sanción en el ámbito laboral.

Jefe de servicio: Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia, teniendo una dependencia directa de jefe de operaciones o en su defecto del responsable del área de su influencia.

Inspector: Es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas, a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al Jefe de servicio o superior, de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las mediadas de urgencia que estime oportunas, y atender cuantas necesidades e incidencias del personal a su cargo.

Artículo 63. *Grupo VII. Personal operativo.*

1. Nivel I:

Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que su actividad la dedica a cuestiones elementales del oficio designado.

Azafata: Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir y dar atención a los clientes, de percibir sus necesidades, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar atendiendo las solicitudes de información. Prestará los servicios, tanto dentro como fuera de la empresa, en exposiciones, congresos. etc.

Promotor/a: Es el trabajador que, sin necesidad de titulación específica, realiza tareas de información, promoción y venta de productos o servicios dirigidos al consumo, normalmente, aunque no de forma exclusiva, en instalaciones ajenas a la empresa cliente - grandes superficies -, con un alto grado de dependencia y disposición.

Cobrador: Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que realiza las funciones de cobranza de cualquier índole, sean recibos de luz, agua, bancarios, etc.

Telefonista/Recepcionista: Tendrá la función de estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica y/o encargada de recibir visitas, atendiéndolas y orientándolas.

Oficial de Tercera: Es el empleado encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un oficial colabora en funciones propias de éste bajo su responsabilidad.

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

Peón: Es el trabajador que realiza tareas específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente un esfuerzo físico,

Limpiador: Es aquella persona mayor de dieciocho años que se dedica a la limpieza y conservación de edificios ya calles, así como de sus instalaciones, oficinas, despachos y viviendas.

Reponedor: Es el trabajador mayor de dieciocho años, que realiza tareas de reposición de productos, normalmente en instalaciones de grandes superficies.

Manipulador: Es el trabajador que, en contacto directo con los alimentos, participa en la preparación, fabricación, transformación, elaboración, envasado, almacenamiento, transporte, distribución, venta, suministro y servicio de los alimentos, productos alimenticios, derivados y subproductos.

Grabador de Datos: Es el trabajador cuyo cometido básico consiste en grabar o introducir datos, conceptos o definiciones numéricos o alfanuméricos, con el uso de cualquier elemento de informática.

2. Nivel II:

Clasificador: Es el mayor de dieciocho años que realiza todas las labores de preparación previas a las de reparto, como pueden ser el clasificado, confección de partes, etc., así como los controles posteriores en caso de que así le sea asignado. Debiendo realizar los partes que la organización del trabajo imponga para un control total del mismo.

Repartidor: Es el mayor de dieciocho años que realiza las labores de producción consistentes esencialmente en la entrega domicilio diaria de los envíos, debiendo, asimismo, realizar la preparación de los mismos para su entrega. El desarrollo de su labor comprende, igualmente la realización de la documentación precisa para llevar los controles exigidos respecto a las entregas e incidencias.

Repartidor/Clasificador: Es el mayor de dieciocho años que realiza las labores descritas para las categorías de repartidor y de clasificador.

Oficial de Segunda: Es el empleado que acreditado poseer los conocimientos generales del oficio de que se trate, adquiridos mediante formación sistemática o por una práctica eficiente y continuada, por lo que se encuentra capacitado para realizar los trabajos correspondientes a su oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

Oficial de Segunda Controlador/de Mantenimiento: Es aquel trabajador que realiza, con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares en cualquier clase de inmuebles, tendentes a la recepción e información en los accesos, la comprobación de visitantes y orientación de los mismos, el control de entradas, documentos o carnés privados, el control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida de interior de fábricas, plantas de producción o simi-

lares, así como todas aquellas actividades que, directa o indirectamente, se relacionen con dichas funciones.

Lector: Es la persona encargada de leer los contadores de agua, luz, gas, etc., y ocasionalmente distribuir facturas entre los usuarios.

Peón especialista: Es el trabajador destinado a realizar aquellas funciones concretas y determinadas que, sin constituir oficio, exigen, sin embargo cierta práctica y especialidad, una atención a aquellos trabajos que impliquen peligrosidad. Podrá desarrollar su trabajo ayudado por la maquinaria necesaria para tareas de embalaje, carga y descarga y cumplimentación de formularios.

Socorrista: Es el trabajador en posesión del correspondiente título federativo debidamente actualizado que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para desempeñar las labores de vigilancia y prevención de accidente en el agua y recinto de baño. Asimismo es el responsable de las tareas de salvamento que fueran precisas, colaborando con el personal sanitario de la instalación en los casos de socorrismo en que pudiera ser necesario.

Asistente social de segunda: Es el trabajador mayor de dieciocho años y que con titulación necesaria se dedicará a la asistencia de y cuidado de personas disminuidas físicas y psíquicas, así como el cuidado de personas de la tercera edad.

3. Nivel III:

Asistente social de primera: Es el trabajador mayor de dieciocho años y que con titulación necesaria se dedicará a coordinar tanto los organismos públicos como privados la labor de asistencia social a disminuidos físicos y psíquicos, así como el cuidado de personas de la tercera edad y el gestionar un grupo de asistentes.

Conductor: Son aquellos trabajadores que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, que podrá ser de su propiedad o facilitado por la empresa deberá desempeñar los siguientes servicios: Recogida, trámite, cuidado, resguardo, transporte y entrega de documentos y paquetería.

Chófer: Es aquel trabajador que, estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, desarrolla los servicios de traslado de personal, utilizando para ello un vehículo aportado por la empresa o ajeno a la misma.

4. Nivel IV:

Jefe de sector: Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuren, así como el que está al frente de la Administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Jefe de Operaciones o delegado de la misma, si lo hubiere.

Oficial de primera: Es el trabajador que, con suficiente dominio de los conocimientos teórico-prácticos del oficio de que se trata se encuentra capacitado para practicarlo con tal grado de perfección que pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo, así como aquellos otros que exijan especial empeño y delicadeza, orientando al propio tiempo la labor de los oficiales de segunda, ayudantes y auxiliares.

Supervisor: Es aquel mando que con la responsabilidad limitada a su área de actividad, tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas, a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al Jefe de Operaciones o superior, de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las mediadas de urgencia que estime oportunas, y atender cuantas necesidades e incidencias del personal a su cargo.

5. Nivel V:

Titulado de grado medio. Es el trabajador operativo que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualquiera de los servicios contratados por la empresa.

Titulado de grado superior: Es el trabajador operativo que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualquiera de los servicios contratados por la empresa.

CAPÍTULO XV

Resolución extrajudicial de conflictos

Artículo 64. *Resolución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes de este Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo; por ello acuerdan su adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos (A.S.E.C.) de 25 de enero de 1996, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de enero de 1996, el cual, por tanto, surtirá plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio.

Aquellos conflictos colectivos que tengan ámbito exclusivo de Comunidad Autónoma serán sometidos a las instrucciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

CAPÍTULO XVI

Derecho supletorio

Artículo 65. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, y dada la no existencia de convenio colectivo sectorial de referencia por la actividad de la empresa, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

Disposición final.

En el plazo de tres meses, computados desde la fecha de la publicación del Convenio, la empresa procederá a la clasificación de los trabajadores conforme a los grupos y niveles establecidos en este Convenio, a adaptar sus recibos de salarios a los conceptos retributivos fijados en el mismo, y a regularizar las retribuciones conforme a la tabla acordada.

ANEXO I

Tabla salarial año 2002 (importes mensuales)

	Salario base 14 pagas	Transporte 12 pagas	Vestuario 12 pagas	Total Bruto mes
Grupo I				
Director General	1.057,03	56,66		1.113,69
Director de Departamento	1.057,03	56,66		1.113,69
Jefe de Departamento	984,97	56,66		1.041,63
Director de Área	984,97	56,66		1.041,63
Titulado de Grado Superior	837,50	56,66		894,16
Delegado	827,62	56,66		884,28
Titulado de Grado Medio	787,82	56,66		844,48
Grupo II				
Jefe de Primera Administrativo.	864,65	56,66		921,31
Jefe de Ventas	864,65	56,66		921,31
Jefe de segunda Administrativo.	806,65	56,66		863,31
Oficial de Primera	700,03	56,66		756,70
Oficial de Segunda	653,02	56,66		709,68
Vendedor	616,99	56,66		673,66
Auxiliar	607,20	56,66		663,86
Telefonista	533,84	56,66		590,51
Aspirante	461,76	56,66		518,42
Grupo III				
Jefe General de Operaciones	984,97	56,66		1.041,63
Jefe de Operaciones	746,06	56,66		802,72
Jefe de Servicios/Tráfico	642,45	56,66		699,12
Inspector	588,46	56,66		645,12
Grupo IV				
Nivel 1:				
Auxiliar	466,74	56,66	31,38	554,79
Grabador de datos	466,74	56,66	31,38	554,79
Azafata	466,74	56,66	31,38	554,79
Promotor/a	466,74	56,66	31,38	554,79
Manipulador	466,74	56,66	31,38	554,79
Cobrador	466,74	56,66	31,38	554,79
Peón/Mozo	466,74	56,66	31,38	554,79
Telef/Recepcionista	466,74	56,66	31,38	554,79
Ordenanza	466,74	56,66	31,38	554,79
Limpiador	466,74	56,66	31,38	554,79
Oficial de Tercera	466,74	56,66	31,38	554,79
Reponedor	466,74	56,66	31,38	554,79

	Salario base 14 pagas	Transporte 12 pagas	Vestuario 12 pagas	Total Bruto mes
Nivel 2:				
Lector	491,47	56,66	31,38	579,51
Clasificador/Repartidor	491,47	56,66	31,38	579,51
Repartidor	491,47	56,66	31,38	579,51
Oficial de Segunda Controlador/ de Mantenimiento	491,47	56,66	31,38	579,51
Clasificador	491,47	56,66	31,38	579,51
Peón Especialista	491,47	56,66	31,38	579,51
Oficial de Segunda	491,47	56,66	31,38	579,51
Socorrista	491,47	56,66	31,38	579,51
Asistente Social Segunda	491,47	56,66	31,38	579,51
Nivel 3:				
Conductor	506,82	56,66	31,38	594,86
Chófer	506,82	56,66	31,38	594,86
Asistente Social Primera	506,82	56,66	31,38	594,86
Nivel 4:				
Jefe de Sector	556,29	56,66	31,38	644,34
Supervisor	556,29	56,66	31,38	644,34
Oficial de Primera	556,29	56,66	31,38	644,34
Nivel 5:				
Titulado Grado Medio	582,37	56,66	31,38	670,41
Titulado Grado Superior	582,37	56,66	31,38	670,41

ANEXO II

Tabla salarial año 2002 (Importes anuales)

	Salario base Importe anual	Transporte Importe anual	Vestuario Importe anual	Total Importe anual
Grupo I				
Director General	14.798,39	679,95		15.478,34
Director de Departamento	14.798,39	679,95		15.478,34
Jefe de Departamento	13.789,52	679,95		14.469,47
Director de Área	13.789,52	679,95		14.469,47
Titulado de Grado Superior	11.724,97	679,95		12.404,92
Delegado	11.586,68	679,95		12.266,63
Titulado de Grado Medio	11.029,45	679,95		11.709,40
Grupo II				
Jefe de Primera Administrativo	12.105,04	679,95		12.784,99
Jefe de Ventas	12.105,04	679,95		12.784,99
Jefe de segunda Administrativo	11.293,08	679,95		11.973,03
Oficial de Primera	9.800,49	679,95		10.480,44
Oficial de Segunda	9.142,24	679,95		9.822,19
Vendedor	8.637,90	679,95		9.317,85
Auxiliar	8.500,75	679,95		9.180,70
Telefonista	7.473,81	679,95		8.153,76
Aspirante	6.464,67	679,95		7.144,62
Grupo III				
Jefe General de Operaciones	13.789,52	679,95		14.469,47
Jeje de Operaciones	10.444,80	679,95		11.124,75
Jefe de Servicios/Tráfico	8.994,34	679,95		9.674,29
Inspector	8.238,44	679,95		8.918,39
Grupo IV				
Nivel 1:				
Auxiliar	6.534,39	679,95	376,57	7.590,91
Grabador de datos	6.534,39	679,95	376,57	7.590,91
Azafata	6.534,39	679,95	376,57	7.590,91
Promotor/a	6.534,39	679,95	376,57	7.590,91
Manipulador	6.534,39	679,95	376,57	7.590,91
Cobrador	6.534,39	679,95	376,57	7.590,91
Peón/Mozo	6.534,39	679,95	376,57	7.590,91
Telef/Recepcionista	6.534,39	679,95	376,57	7.590,91
Ordenanza	6.534,39	679,95	376,57	7.590,91
Limpiador	6.534,39	679,95	376,57	7.590,91
Oficial de Tercera	6.534,39	679,95	376,57	7.590,91
Reponedor	6.534,39	679,95	376,57	7.590,91
Nivel 2:				
Lector	6.880,52	679,95	376,57	7.937,04
Clasificador/Repartidor	6.880,52	679,95	376,57	7.937,04
Repartidor	6.880,52	679,95	376,57	7.937,04
Oficial de Segunda Controlador/de Mantenimiento	6.880,52	679,95	376,57	7.937,04
Clasificador	6.880,52	679,95	376,57	7.937,04
Peón Especialista	6.880,52	679,95	376,57	7.937,04
Oficial de Segunda	6.880,52	679,95	376,57	7.937,04
Socorrista	6.880,52	679,95	376,57	7.937,04
Asistente Social Segunda	6.880,52	679,95	376,57	7.937,04
Nivel 3:				
Conductor	7.095,41	679,95	376,57	8.151,93
Chófer	7.095,41	679,95	376,57	8.151,93
Asistente Social Primera	7.095,41	679,95	376,57	8.151,93
Nivel 4:				
Jefe de Sector	7.788,12	679,95	376,57	8.844,64
Supervisor	7.788,12	679,95	376,57	8.844,64
Oficial de Primera	7.788,12	679,95	376,57	8.844,64
Nivel 5:				
Titulado Grado Medio	8.153,12	679,95	376,57	9.209,63
Titulado Grado Superior	8.153,12	679,95	376,57	9.209,63

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

13751 *ORDEN APA/1756/2002, de 4 de julio, por la que se prorroga la homologación del contrato-tipo de compraventa de higos secos con destino a su selección y envasado, que regirá durante la campaña 2002-2003.*

De conformidad con la propuesta elevada por la Dirección General de Alimentación, vista la solicitud de prórroga de homologación del contrato-tipo de compraventa de higos secos con destino a su selección y envasado, formulada, por la Comisión de Seguimiento de Contratos tipo Homologados de Higos Secos y Pasta de Higos, acogiéndose a la Ley 2/2000, de 7 de enero, reguladora de los contratos tipo de productos agroalimentarios, y el Real Decreto 686/2000, de 12 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de dicha Ley, a fin de que los solicitantes puedan disponer de un documento acreditativo de la contratación de materia prima ante el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en su virtud dispongo:

Artículo 1.

Se prorroga la homologación según el régimen establecido por la Ley 2/2000, de 7 de enero, reguladora de los contratos tipo de productos agroalimentarios, y el Real Decreto 686/2000, de 12 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de dicha Ley, el contrato-tipo de compraventa de higos secos con destino a su selección y envasado, cuyo texto figura en el anexo de esta disposición.