Provincia	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio/diciembre	Salario anual
Melilla	118.284	24.365	11.467	154.116	154.116	2.157.624
Murcia	122.163	26.202	12.329	160.694	160.694	2.249.716
Navarra	152.450	32.839	15.453	200.742	200.742	2.810.388
Ourense	107.020	23.163	10.899	141.082	141.082	1.975.148
Palencia ...	109.137	23.752	11.177	144.066	144.066	2.016.924
Pontevedra	107.440	23.139	10.889	141.468	141.468	1.980.552
S. C. Tenerife.	101.871	22.543	10.608	135.022	135.022	1.890.308
Salamanca .	99.996	20.736	9.759	130.491	130.491	1.826.874
Segovia	115.139	24.964	11.747	151.850	151.850	2.125.900
Sevilla	147.018	30.329	14.273	191.620	191.620	2.682.680
Soria	120.219	24.292	11.432	155.943	155.943	2.183.202
Tarragona .	137.250	30.088	14.159	181.497	181.497	2.540.958
Teruel	114.889	23.752	11.177	149.818	149.818	2.097.452
Toledo	114.246	24.443	11.502	150.191	150.191	2.102.674
Valencia ...	116.480	25.342	11.924	153.746	153.746	2.152.444
Valladolid .	112.384	24.443	11.502	148.329	148.329	2.076.606
Vizcaya	150.634	32.596	15.338	198.568	198.568	2.779.952
Zamora	115.182	23.144	10.891	149.217	149.217	2.089.038
Zaragoza ...	151.390	33.115	15.584	200.089	200.089	2.801.246

Tabla salarial: Oficial Ferrallista Montador

Año 2001. Revisado (euros)

Provincia	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio/diciembre	Salario anual
Álava	959,76	210,02	98,83	1.268,62	1.268,62	17.760,68
Albacete ...	862,17	180,03	84,72	1.126,93	1.126,93	15.777,02
Alicante	750,09	162,13	76,30	988,52	988,52	13.839,28
Almería	702,06	145,97	68,69	916,72	916,72	12.834,08
Asturias ...	806,20	171,85	80,87	1.058,92	1.058,92	14.824,88
Ávila	642,61	131,62	61,94	836,18	836,18	11.706,52
Badajoz	676,41	137,82	64,86	879,09	879,09	12.307,26
Baleares ...	793,82	169,03	79,54	1.042,40	1.042,40	14.593,60
Barcelona ..	977,01	210,80	99,20	1.287,02	1.287,02	18.018,28
Burgos	763,54	163.45	76,91	1.003,90	1.003,90	14.054,60
Cáceres	641,74	137,82	64,86	844,42	844,42	11.821,88
Cádiz	772,87	162,19	76,32	1.011,38	1.011,38	14.159,32
Cantabria ..	738,87	157,86	74,29	971,03	971,03	13.594,42
Castellón ..	688,09	148,62	69,94	906,66	906,66	12.693,24
Ceuta	772,34	154,30	72,61	999,26	999,26	13.989,64
Ciudad Real.	705,54	142,69	67,15	915,38	915,38	12.815,32
Córdoba ...	873,60	179,22	84,34	1.137,16	1.137,16	15.920,24
Cuenca	686,81	146,63	69,00	902,44	902,44	12.634,16
Girona	837,71	178,61	84,06	1.100,38	1.100,38	15.405,32
Granada ...	833,07	174,09	81,92	1.089,09	1.089,09	15.247,26
Guadalajara.	723,71	155,54	73,20	952,44	952,44	13.334,16
Guipúzcoa .	943,10	211,32	99,44	1.253,86	1.253,86	17.554,04
Huelva	859,35	178,61	84,06	1.122,02	1.122,02	15.708,28
Huesca	785,23	161,28	75,90	1.022,41	1.022,41	14.313,74
Jaén	723,50	148,18	69,73	941,41	941,41	13.179,74
A Coruña ..	677,35	147,95	69,63	894,93	894,93	12.529,02
La Rioja	830,02	181,39	85,36	1.096,77	1.096,77	15.354,78
Las Palmas	680,30	140,48	66,11	886,90	886,90	12.416,60
León	782,04	160,55	75,56	1.018,15	1.018,15	14.254,10
Lleida	720,63	153,63	72,29	946,55	946,55	13.251,70
Lugo	603,73	130,12	61,24	795,09	795,09	11.131,26
Madrid	731,04	161,86	76,18	969,08	969,08	13.567,12
Málaga	779,34	164,64	77,48	1.021,47	1.021,47	14.300,58
Melilla	710,90	146,44	68,92	926,26	926,26	12.967,64
Murcia	734,21	157,48	74,10	965,79	965,79	13.521,06
Navarra	916,24	197,37	92,87	1.206,48	1.206,48	16.890,72
Ourense	643,20	139,21	65,50	847,92	847,92	11.870,88
Palencia ...	655,93	142,75	67,18	865,85	865,85	12.121,90
Pontevedra	645,73	139,07	65,44	850,24	850,24	11.903,36
S. C. Tenerife.	612,26	135,49	63,76	811,50	811,50	11.361,00
Salamanca .	600,99	124,63	58,65	784,27	784,27	10.979,78
Segovia	692,00	150,04	70,60	912,64	912,64	12.776,96
Sevilla	883,60	182,28	85,78	1.151,66	1.151,66	16.123,24
Soria	722,53	146,00	68,71	937,24	937,24	13.121,36
Tarragona .	824,89	180,83	85,10	1.090,82	1.090,82	15.271,48
Teruel	690,50	142,75	67,18	900,42	900,42	12.605,88
Toledo	686,63	146,91	69,13	902,67	902,67	12.637,38
Valencia ...	700,06	152,31	71,66	924,03	924,03	12.936,42
Valladolid .	675,44	146,91	69,13	891,48	891,48	12.480,72
Vizcaya	905,33	195,91	92,18	1.193,42	1.193,42	16.707,88
Zamora	692,26	139,10	65,46	896,81	896,81	12.555,34
Zaragoza ...	909,87	199,03	93,66	1.202,56	1.202,56	16.835,84

2479 *RESOLUCIÓN de 20 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Serycur, Sociedad Limitada».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Serycur, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9014302), que fue suscrito con fecha 18 de octubre de 2002 de una parte por los designados por la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de enero de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «SERYCUR, SOCIEDAD LIMITADA»

CAPÍTULO I

Extensión y eficacia

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas de las relaciones laborales entre la empresa «Serycur, Sociedad Limitada», y sus trabajadores, cualquiera que sea su categoría laboral.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que pueda establecer en el futuro en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Serycur, Sociedad Limitada», y sus trabajadores dedicados conjuntamente a prestar los servicio externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor, independientemente del día de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», el 1 de enero de 2002.

La vigencia de este Convenio es de tres años, contados a partir del día 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2004.

Artículo 5. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo con un antelación de tres meses a la fecha de su vencimiento.

De no mediar denuncia con los requisitos exigidos para ella, el Convenio se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero del 2005 en sus propios términos.

CAPÍTULO II

Absorción y compensación

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las existentes a 31 de diciembre de 2001 cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en conjunto anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio manteniéndose «ad personam».

CAPÍTULO III

Comisión Paritaria

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Se constituye un Comisión Paritaria, la cual estará integrada por dos miembros de la empresa y dos miembros de la representación sindical firmantes de este Convenio, cuyas funciones serán las que a continuación se indican:

1. Interpretación de la totalidad de los artículos del Convenio Colectivo.
2. Conciliación preceptiva en conflictos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

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

Se establece el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio que le sean sometidas por acuerdo de ambas partes.

La Comisión fija como sede de las reuniones el local de la empresa, sito en la calle Alcocer, 47, 4.º C, de 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 o cualquier otro medio que garantice la recepción.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo en la empresa

Artículo 8. *Organización y modificación de las condiciones de trabajo.*

La organización del trabajo, de acuerdo con lo previsto en este Convenio, corresponde a la Dirección de la empresa, que la desarrollará dentro de los límites del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control de trabajo, y atendiendo a las necesidades técnico-económicas existentes en cada momento.

En desarrollo de los 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 necesarios en cada momento, propias de su categoría y funciones.
c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
d) Determinar los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

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.

CAPÍTULO V

Clasificación

SECCIÓN 1.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Artículo 9.

Entre las modalidades de contratación que pueden ser utilizadas en el sector, las que se recogen a continuación se sujetarán, además de a las normas legales y reglamentarias establecidas, a las que seguidamente se indican:

Será personal contratado para obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para atender la cobertura de un servicio concertado por la empresa con terceros.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

a) Cuando se finalice la obra o servicio.
b) Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
c) Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.
d) Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio. A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán primero los de menor antigüedad, y caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares.

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no tengan una duración superior a seis meses, dentro de un periodo de doce meses, debiendo expresarse en los mismos la causa determinante de la duración.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, supuestos de excedencia especial, cumplimiento de sanciones, etc., debiendo indicarse en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Empresa y trabajador podrán acordar la transformación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial. Dicha transformación podrá realizarse en aquellas modalidades de contratos en las que la Ley permita su celebración a tiempo parcial.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos, como el de aquellos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 10.

Será fijo en plantilla:

a) El personal contratado por tiempo indefinido un vez haya superado el tiempo de prueba.
b) Aquel que así lo disponga la vigente legislación laboral, o cualquier otra norma futura de esta naturaleza.

Artículo 11. *Período de prueba.*

Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba que deberá concertarse por escrito.

El período de prueba no podrá exceder del período de tiempo que a continuación se indica según la categoría profesional:

Personal directivo y titulado: Seis meses.
Personal cualificado: Tres meses.
Personal administrativo: Dos meses.
Personal mandos intermedios: Tres meses.
Personal operativo: Dos meses.
Personal obrero: Quince días.

La situación de incapacidad temporal o cualquier otra causa de suspensión del contrato de trabajo que afecte al trabajador durante el período de prueba, no interrumpirá el cómputo del mismo.

Durante el período de prueba tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo el trabajador ingresará en la empresa, computándose el periodo de prueba a efectos de antigüedad

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN FUNCIONES

Artículo 12.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enumerativas, no limitativas, y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren, y pudiéndose crear nuevas categorías según las necesidades, mediante pacto colectivo o individual, oída la representación de los trabajadores.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales de su competencia profesional.

Artículo 13. *Clasificación general.*

El personal que preste sus servicios en «Serycur, Sociedad Limitada» se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

Grupos profesionales:

Grupo I. Personal directivo y técnicos:

Director general.
Director administrativo.
Director de personal.
Director comercial.
Jefe de Departamento.
Titulado de grado superior.
Titulado de grado medio.
Técnico comercial.
Delegado provincial.

Grupo II. Personal administrativo:

Jefe primera administrativo.
Jefe segunda administrativo.
Oficial primera administrativo.
Oficial segunda administrativo.
Vendedor.
Auxiliar.
Aspirante.

Grupo III. Personal mandos intermedios:

Encargado/Encargado general.
Supervisor.
Jefe de tráfico.

Grupo IV. Personal operativo:

Técnico de asesoría.
Recepcionista.
Conserje.
Técnico de mantenimiento.
Auxiliar de Información y Servicios.
Celador.
Conductor.
Azafata/o.
Motorista.
Jardinero.
Telefonista.
Especialista.
Ordenanza.
Repartidor.

Grupo V. Personal oficios varios:

Ayudantes.
Mozo/Peón.
Limpiador.

SECCIÓN 3.ª DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 15. *Personal directivo y titulado.*

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

b) Director administrativo: Es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas.

c) Director de personal: Es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su amplio sentido.

d) Director comercial: Es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planifica, controla y programa la política comercial de la empresa, siendo el máximo responsable de la misma, y con la responsabilidad directa en la captación de grandes clientes.

e) Jefe de Departamento: Es quien, con o sin título, bajo la dependencia directa de la dirección a la que dependa, lleva la responsabilidad directa de uno o más Departamentos.

f) Titulado de grado superior o Titulado de grado medio: Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (Licenciatura o Doctorado), o de grado medio (Perito, Graduado Social), al servicio y por cuenta de la empresa.

g) Delegado provincial: Es el trabajador que, con clara responsabilidad comercial, actúa como máximo representante de la empresa en la provincia asignada y asume las funciones de dirección, representación y organización que tenga delegadas.

Artículo 16. *Personal administrativo.*

a) Jefe de primera administrativo: Es el empleado que, provisto de poderes o no, lleva la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas, imprimiéndoles unidad y dirigiendo y distribuyendo el trabajo.

b) Jefe de segunda administrativo: Es el empleado que, provisto o no de poderes limitados a las órdenes del Jefe de primera, si lo hubiere, realiza trabajos de superior categoría que los oficiales, estando encargado de orientar o dar unidad a la sección o dependencia que dirige, así como distribuir los trabajos entre el personal de él dependa.

c) Oficial de primera administrativo: Es el empleado que tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.

d) Oficial de segunda administrativo: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, realiza tareas administrativas de carácter secundario.

e) Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

f) Vendedor: Es el empleado afecto al Departamento comercial de la empresa, y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los servicios propios de la sociedad, realizando los desplazamientos necesarios, tanto para la captación de clientes, como para la atención de los mismos, una vez contratados.

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

Artículo 17. *Mandos intermedios.*

a) Encargado/Encargado general: Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas y profesionales, con plena responsabilidad y a las más inmediatas órdenes de sus superiores, de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable

del orden, disciplina, vigilancia, distribución y asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas con control general de todos los supervisores sobre el comportamiento de su empleados.

b) Supervisor: Es aquel trabajador que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al Encargado o Jefe inmediato correspondiente, de cuantas incidencia observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

c) Jefe de tráfico: Es el empleado, que procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones personales y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores, de una forma más práctica que teórica, cuida y se responsabiliza del mantenimiento de los vehículos, se hace responsable del orden, disciplina, distribución y asignación del trabajo y ejerce las funciones que le son delegadas.

Artículo 18. *Personal operativo.*

a) Técnico de asesoría: Es el empleado que con titulación o conocimientos técnicos suficientes, a las órdenes o no de un jefe, aplica los mismos a los servicios de asesoría que la empresa presta para sus clientes, dentro de la rama en la que está especializado.

b) Recepcionista: Es la persona mayor de edad y con dominio de al menos dos idiomas encargada de realizar las labores descritas para la categoría de auxiliar de recepción y telefonista, con especial énfasis en las tareas relacionadas con las relaciones públicas de la empresa cliente.

c) Conserje: Es el trabajador mayor de edad que desempeña, 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 todo tipo de inmuebles en función al control de los mismos y sus instalaciones y bienes, y de todas aquellas actividades que, directamente, se relacionan con dichas funciones.

d) Técnico de mantenimiento: Es el trabajador mayor de edad con suficiente experiencia y preparación académica que, uniformado o no, realiza las tareas de mantenimiento de las instalaciones de un inmueble, planificando, estudiando y, en su caso, desarrollando los trabajos a realizar, teniendo o no a su cargo, auxiliares descritos en el punto.

e) Auxiliar de Información y Servicios: Es el empleado mayor de dieciocho años, debiendo desempeñar las funciones que a continuación se relacionan:

Información en los accesos, comprobación del estado y funcionamiento de las instalaciones y de gestión auxiliar.

Comprobación y mantenimiento del estado de las calderas e instalaciones generales en cualquier clase de inmuebles para garantizar su funcionamiento y seguridad física.

Información a personal autorizado en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábrica, plantas de producción de energía, grandes centros de procesos de datos, grandes almacenes, almacenes y similares.

Recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como la comprobación de entradas, documentos o carnés privados, en cualquier clase de edificios e inmuebles.

f) Celador/a: Es aquel trabajador mayor de edad 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 todo tipo de inmuebles, o fuera de ellos, como la limpieza de vehículos, cuidado de animales domésticos, electricidad, limpiezas generales y periódicas, albañilería, cerrajería, carpintería, pintura, mudanza y guardamuebles, desinfección, desinsectación y desratización; cobro, expenduría o venta, almacenaje, distribución, comprobación, etiquetado e inventario de productos y mercancías y otros servicios auxiliares similares y todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionan con dichas funciones.

g) Conductor: Es aquel trabajador que estando en la posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, podrá desempeñar las funciones de mensajería, transporte de material o personal.

h) Azafato/a: Es la persona mayor de edad encargada de recibir a los clientes, personal o telefónicamente, averiguar sus deseos, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atiende la solicitudes de información de entrevistas o reclamaciones, concierta las misma, las prepara en sus aspectos formales y, en general, está encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la empresa.

i) Motorista: Es el trabajador que, encontrándose en posesión del permiso de conducir B1 y/o B2, realiza las labores de mensajería y paquetería en general, poniendo o no a disposición de la empresa el correspondiente vehículo-motocicleta.

j) Repartidor: Es el trabajador que, bien andando o en transporte público urbano y/o interurbano, realiza funciones de mensajería en general, así como la distribución de propaganda y buzoneo.

k) Jardinero: Es el trabajador con la suficiente experiencia e instrucción en el cuidado de las plantas, que realiza las funciones propias de mantenimiento, cuidado y plantación de jardines y parque, realizando todas las obras y trabajos inherentes a dichas labores.

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

m) Especialista: Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de una especialidad en una secuencia de trabajo determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidad todas las tareas inherentes a dicha especialidad, con o sin especificación de centro determinado de trabajo.

n) Ordenanza: Es el trabajador que con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan, con cargo a terceros recados, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, así como su clasificación y reparto

Artículo 19. *Personal de oficios varios.*

a) Ayudante: Es aquel trabajador, operativo o no, menor de dieciocho años, 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 ésta, bajo su responsabilidad.

b) Mozo/Peón: Es el operativo mayor de dieciocho años, encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

c) Limpiador/a: Es el trabajador mayor de edad que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones de los centros y dependencias de la empresa.

Forma de prestación:

El trabajador deberá cumplimentar personal y escrupulosamente las hojas de liquidación y demás documentos que las empresas implanten para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación de éstos.

Es facultad de la empresa la determinación de la forma en que deben ser prestados los servicios.

CAPÍTULO VI

Artículo 20.

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente y, en particular, por la terminación del contrato de obra o servicio previsto en el artículo 9 de este Convenio.

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

Personal del grupo directivo y titulados: Dos meses.
Administrativos y mandos intermedios: Un mes
Operativos y oficios varios externos: Quince días

La falta de cumplimiento del citado preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de pagas extras de dicho período. 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 quince días hábiles siguientes a la fecha de baja; no obstante lo anterior, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, se condicionará a tal esta devolución, el momento del abono de la correspondiente liquidación.

Artículo 21. *Adscripción del personal.*

Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo.

La pérdida de una contrata o subcontrata conllevará con el personal en alta, alta asimilada adscrito a «Serycur, Sociedad Limitada» las siguientes situaciones:

a) La empresa se reserva el derecho de rescindir aquellos contratos de trabajos por fin de servicios en los que no se llegue a un acuerdo entre trabajador y empresa para la asignación de un nuevo puesto de trabajo de similares características al que el trabajador mantenía hasta el momento de la finalización de la contrata o subcontrata dentro de «Serycur, Sociedad Limitada».

b) La empresa se reserva el derecho de rescindir aquellos contratos de trabajo de aquellos trabajadores cuya antigüedad en el servicio sea inferior a siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que se produzca la subrogación, incluyéndose en dicho periodo de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado.

c) Respecto a los representantes legales de los trabajadores podrán optar entre permanecer en la adjudicataria cesante o subrogarse a la empresa adjudicataria.

Artículo 22. *Lugar de trabajo.*

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderán como localidad, tanto el municipio de que se trate, como las macroconcentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo, siempre que exista medio de transporte público cada media hora a la entrada y salida del trabajo. El personal de la empresa que desempeñe tareas operativas podrá ser cambiado de un lugar a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como municipio o localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa.

El cambio de lugar de trabajo contemplado en este artículo no necesitará de autorización previa alguna y supondrá que los trabajadores afectados por tal cambio habrán de acomodarse al horario, turnos y jornada del nuevo lugar.

Artículo 23. *Desplazamiento.*

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 22, donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas, salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará 0.15 euros el kilómetro.

Artículo 24. *Importe de las dietas.*

El importe de las dietas será:

6,01 euros: Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de la localidad.

11,08 euros: Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

20,32 euros: Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 16,15 euros a partir del octavo día.

Los importes de las dietas anteriormente reflejados tendrán la misma vigencia que el Convenio.

Artículo 25. *Traslados.*

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

a) Petición del trabajador o permuta.

b) Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, por escrito.

c) 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 por escrito.

En los traslados por necesidades del servicio, le empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrá en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores, El traslado por tal motivo dará derecho al abono de gastos de viaje del trabajador trasladado, así como los de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a una mensualidad de salario real.

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

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

CAPÍTULO VII

Artículo 26. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de 1.804 horas anuales de trabajo efectivo. No obstante en ambos casos la empresa de acuerdo con la representación de los trabajadores podrá establecer fórmulas alternativas.

Asimismo, si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensar su jornada, en el mismo o distinto servicio, en los dos meses siguientes.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

La empresa someterá a la aprobación de la representación de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos.

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

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria en el cómputo establecido en el artículo 26 de este Convenio Colectivo.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio cualquiera deberá proseguir hasta la llegada del relevo. En este caso, el período de tiempo que exceda de la jornada extraordinaria de trabajo tendrá la consideración de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias realizadas se compensarán con tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 28. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, y tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año al servicio de la misma. El período de disfrute se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, y en caso de desacuerdo la mitad la eligirá el trabajador y la otra mitad la empresa.

Artículo 29. *Licencias.*

Todos los trabajadores avisando con la antelación posible, y justificando posteriormente sus motivos, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en caso de nacimiento de hijos. Podrán ampliarse a cuatro en caso de desplazamiento a otra provincia.

c) Dos días por fallecimiento del cónyuge y pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Podrán ampliarse hasta cuatro en caso de desplazamiento a otra provincia.

d) Un día por matrimonio de hijos, hermanos y padres.

e) Dos días por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, impuesto por la Ley, por disposición administrativa o por mandato judicial.

g) El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos.

h) Licencias médicas; las necesarias para acudir al médico, justificándolas y siempre que coincidan con su jornada de trabajo.

Licencias no retribuidas:

a) Un día por nacimiento de nietos.

Artículo 30. *Excedencias.*

a) Forzosa: En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y renumerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores).

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

b) Voluntaria: Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con antigüedad de la empresa de un año. La duración podrá ser entre los seis meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación al término de la misma a la empresa, no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador.

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 perceptuado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por Ley 3/1989.

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

Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

c) 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 obligatoria, sin derecho a percibir retribución alguna, computándose dicho tiempo a efectos de antigüedad.

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.

Artículo 31. *Jubilación.*

La empresa abonará a los trabajadores que, al cumplir las edades que se relacionan, acepten la propuesta de la empresa de jubilarse, las cantidades siguientes:

Año 2002:

A los sesenta años: 4.207,08 euros.
A los sesenta y un años: 3.906,58 euros.
A los sesenta y dos años: 3.606,07 euros.

Igualmente, ambas partes, de mutuo acuerdo, pactan como causa de extinción de contrato cuando el trabajador cumpla sesenta y tres años de edad, siempre y cuando pueda tener acceso a la prestación de jubilación aunque quede afectado por el coeficiente corrector legalmente establecido para las normas de la Seguridad Social, que actualmente es de 0,84.

En este caso, el trabajador recibirá de la empresa una indemnización de 3.005,06 euros se le abonarán conjuntamente con la liquidación de haberes en el momento de la baja.

Artículo 32. *Seguridad y salud.*

Se observarán las normas sobre seguridad y salud en el trabajo contenidas en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo que la complementen, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstas.

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación, a examen médico, así como cuantas veces la empresa Comité de Seguridad o Salud o, en su defecto, los representantes de los trabajadores estimen oportuno, cuando circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen, de acuerdo con el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. *Faltas de personal.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán, según índoles y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas leves, graves y muy graves será de carácter enunciativa y no limitativa.

Artículo 34. *Faltas leves.*

Serán faltas leves las siguientes:

a) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo o en la conservación del material

b) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a quince minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la especial función del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tengo encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave o muy grave.

c) No entregar en el plazo de las 48 horas siguientes la baja médica correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que ser pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

Artículo 35. *Faltas graves.*

Serán faltas graves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad superiores a quince minutos, cometidas en el período de un mes.

b) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebrando manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

f) Falta de respeto y consideración a compañeros, mandos, público o terceros en general.

g) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

h) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 36. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves:

a) Tres faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en el período de seis meses durante el año.

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

c) Hacer desaparecer, inutilizar, o causar desperfecto en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones edificios, enseres o documentos de la empresa de forma intencionada.

d) La embriaguez durante la prestación del servicio.

e) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa.

f) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o aquellas que, aun sin haber sido expresamente declaradas como tales, perjudiquen o están en abierta pugna con su trabajo en la empresa.

g) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de la autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a los compañeros y subordinados.

h) Dormirse estando de servicio.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

k) El abandono, sin causa justificada, del trabajo y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

l) Entregarse a juegos y distracciones, cualquiera que sean, estando de servicio.

m) No acreditación documental de las situaciones de enfermedad dentro del plazo de tres días desde que se produjo la contingencia y ello, con independencia de que haya existido notificación verbal a no ser que se acredite la imposibilidad de haberlo hecho.

Artículo 37. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
Despido.

La empresa podrá optar entre imponer la sanción y fijar en ese mismo momento las fechas de su cumplimiento o imponer la sanción y dejar en suspenso las fechas de su cumplimiento hasta que haya caducado el plazo legal para impugnarle judicialmente o exista sentencia firme.

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

CAPÍTULO IX

Artículo 38. *Derechos sindicales.*

Los representantes de los trabajadores podrán acumular las horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones , sin rebasar el máximo total legalmente establecido, y todos los establecidos por la legislación vigente. Dicha acumulación deberá comunicarse por escrito a la empresa dentro del primer trimestre del año o dentro de los dos meses siguientes a la elección de los representantes.

Artículo 39. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

1. Seguridad e higiene:

a) El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

b) El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

c) En la inspección y control de dichas materias, que sean de observancia obligada por parte del empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo.

2. Reconocimientos médicos: Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán el derecho y el deber de realizarse un chequeo médico general antes de comenzar la prestación laboral o, en su defecto, en los dos primeros meses, así como cuantas veces la empresa estime oportuno.

Artículo 40. *Uniformidad.*

La empresa facilitará al personal las prendas adecuadas que formen parte del uniforme.

El trabajador está obligado a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitado, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro. El trabajador responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dicho equipo de trabajo y/o uniforme.

CAPÍTULO X

Retribuciones

Artículo 41. *Estructura salarial.*

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo será la siguiente:

a) Salario base.
b) Complementos:

1. Antigüedad.
2. Puesto trabajo.
3. De vencimiento superior al mes.
4. Gratificaciones extraordinarias de julio, navidad y beneficios.
5. Indemnizaciones o suplidos.
6. Por calidad y cantidad de trabajo.

Artículo 42. *Complemento personal: Antigüedad.*

Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutarán en concepto de antigüedad, de un complemento periódico por el tiempo de servicio prestado en la misma, desde la fecha de ingreso en ella, consistente en cuatrienios del 4,5 por 100, calculado sobre el salario base vigente en cada momento.

Artículo 43. *Complementos de puesto de trabajo.*

a) Plus Jefe de Equipo/Coordinador: 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 en ausencia del supervisor u otro jefe. El personal que ejerce estas funciones recibirá un plus por tal concepto de un 10 por 100 del sueldo base que para su categoría establezca el Convenio, en tanto las tenga asignadas y las realice, sin que en ningún caso puede considerarse un plus consolidable.

b) Complemento de puesto: En atención a la especial dificultad, especialización o penosidad de un servicio concreto, podrá pactarse un complemento del 10 por 100 del salario base. Sólo se cobrará mientras se realice dicho servicio, sin ser en ningún caso consolidable.

Artículo 44. *Complemento de vencimiento superior al mes.*

Gratificación de julio, navidad y beneficios. El personal al servicio de la empresa percibirá tres gratificaciones extraordinarias que se devengarán los días 31 de diciembre y 30 de junio y 1 de enero, respectivamente, de cada año. Dichas pagas se prorratearán en doce mensualidades. El importe de cada una de estas gratificaciones será una mensualidad del salario base, antigüedad, consignado en el columna correspondiente del anexo salarial.

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

Artículo 45. *Complementos de indemnización o suplidos.*

a) Plus de distancia y transporte: Se establece como compensación a gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y regreso de aquél. Dicho plus lo cobrarán todas las categorías, Esta cantidad se abonará en doce mensualidades y su cuantía se establece en la columna correspondiente al anexo salarial.

Con independencia de la obligatoriedad de este plus, nunca tendrá la consideración de salario a ningún efecto, no incluyéndose en la base de cotización a la Seguridad Social, por tratarse de una compensación de las previstas en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, coincidente con la determinación del artículo 3 del Decreto 2380/1973, y del artículo 73.a) de la Ley General de la Seguridad Social.

b) Plus de prestación de vehículo: En caso de que un trabajador adscrito a la categoría de motorista, descrita en el artículo 18, ponga a disposición de la empresa la motocicleta correspondiente, se le abonará en concepto de indemnización en cada mensualidad, la cantidad de 234.39 euros, con el fin de resarcir al trabajador de cuantos gastos incluido carburante, se le originen como consecuencia de esta puesta a disposición.

Dicha cantidad queda fijada en 234,39 euros para 2002; 240,40 euros para 2003, y 246,41 euros para 2004.

c) Plus mantenimiento de vestuarios: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador por limpieza y conservación del vestuario, calzado y demás prendas y elementos que componen la uniformidad, considerándose a estos efectos como indemnización por desgaste de útiles y herramientas.

Artículo 46. *Complementos por cantidad y/o calidad de trabajo.*

Además de las horas extraordinarias conceptuadas en el artículo 28 de este Convenio y cuantificadas en el anexo del mismo, los trabajadores podrán recibir, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, las compensaciones salariales que libremente se fijen por la empresa, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento. Dichas cantidades no serán consolidables, pudiendo la empresa suprimir su pago en cualquier momento.

Artículo 47. *Cláusula de revisión del salario base.*

En caso de que durante el período de vigencia del Convenio, el salario mínimo interprofesional del año sea superior al salario base fijado en la tabla salarial del Convenio para ese mismo año, para cualquiera de las categorías, este último se incrementará para ajustarse a aquél.

No obstante todas las cantidades pactadas en este Convenio se actualizarán con el IPC previsto de cada año a partir del año 2003 y hasta la finalización del Convenio.

Si al finalizar cada año, al 31 de diciembre el IPC es superior al previsto para ese año por el gobierno, se actualizarán los salarios de ese año por la diferencia existente.

Artículo 48. *Representantes de los trabajadores.*

En caso de reducción significativa de la plantilla deberá acomodarse la representación de los trabajadores acordes con la nueva situación, manteniéndose hasta el 31 de diciembre del año en curso en el que se halla producido la minoración de la plantilla los cargos y funciones de los representantes de los trabajadores.

Tal acomodación se efectuará, adecuándose el número de representantes a lo establecido en los artículos 66 y 62.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49. *Obligación de no concurrencia y permanencia.*

El personal se obliga a no efectuar por cuanta propia o de otra empresa los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad, considerándose concurrencia desleal y transgresión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber.

Artículo 50. (Derogado).

ANEXO I

Tabla salarial en euros año 2002

Categoría	Salario base — Euros	Plus transporte — Euros	Plus vestuario — Euros	Total — Euros	Horas extras — Euros
I. *Personal directivo*					
Director general	990,67	88,44		1.079,11	
Director Administrativo	928,43	88,44		1.016,87	
Director de Personal	928,43	88,44		1.016,87	
Director comercial	928,43	88,44		1.016,87	
Jefe de Departamento	801,32	88,44		889,76	
Titulado Superior	801,32	88,44		889,76	
Técnico comercial	760,81	88,44		849,25	
Delegado comercial	760,81	88,44		849,25	
II. *Personal administrativo*					
Jefe de primera Administrativo	802,50	88,44		890,93	
Jefe de segunda Administrativo	760,81	88,44		849,25	
Oficial de primera Administrativo	710,55	88,44		798,99	
Oficial de segunda Administrativo	669,98	88,44		758,42	
Auxiliar Administrativo	629,41	88,44		717,85	
Aspirante	482,87	88,44		571,30	
III. *Mandos intermedios*					
Encargado general	802,50	88,44		890,93	
Supervisor	710,55	88,44		798,99	
Jefe de Tráfico	802,50	88,44		890,93	
IV. *Personal operativo*					
Técnico de Asesoría	760,81	88,44		890,93	
Recepcionista	550,51	88,44	29,14	668,09	3,91
Conserje	550,51	88,44	29,14	668,09	3,91
Técnico de Mantenimiento	550,51	88,44	29,14	668,09	3,91
Auxiliar de Información y Mantenimiento	550,51	88,44	29,14	668,09	3,91
Celador	550,51	88,44	29,14	668,09	3,91
Azafata/o	550,51	88,44	29,14	668,09	3,91
Conductor	550,51	88,44	29,14	668,09	3,91
Aux. Recepción	550,51	88,44	29,14	668,09	3,91
Motorista	550,51	88,44	29,14	668,09	3,91
Jardinero	550,51	88,44	29,14	668,09	3,91
Telefonista	550,51	88,44	29,14	668,09	3,91
Especialista	550,51	88,44	29,14	668,09	3,91
Ordenanza	550,51	88,44	29,14	668,09	3,91
V. *Personal de oficios varios*					
Ayudante	18,26	2,94	0,92	22,12	3,91
Mozo/Peón	18,26	2,94	0,92	22,12	3,91
Limpiador/a	18,26	2,94	0,92	22,12	3,91

2480 *RESOLUCIÓN de 20 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta en la que se contiene el acuerdo de modificación del anexo III del VI Convenio Colectivo del personal laboral al servicio del Consejo General del Poder Judicial.*

Visto el texto del acta en la que se contiene el acuerdo de modificación del anexo III del VI Convenio Colectivo del personal laboral al servicio del Consejo General del Poder Judicial (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 23 de mayo de 2002) (Código de Convenio número 9011842), que fue suscrito con fecha 25 de noviembre de 2002 por la Comisión Paritaria del Convenio, en la que están integrados la Dirección del propio Consejo y los Delegados de Personal, firmantes del referido Convenio, en representación del Consejo y de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada acta 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, 20 de enero de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE LA REUNIÓN CONSTITUTIVA DE LA COMISIÓN PARITARIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 4 DEL VI CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

En Madrid, siendo las diez horas del día 25 de noviembre de 2002, se reúne la Comisión paritaria de vigilancia, estudio o interpretación, pre-