3350 *RESOLUCIÓN de 30 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Star Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Star Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9014352), que fue suscrito con fecha 2 de diciembre de 2002, de una parte por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 30 de enero de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA «STAR SERVICIOS AUXILIARES, SOCIEDAD LIMITADA» 2003-2005

PREÁMBULO

Este Convenio está concertado por la representación de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, estando ambas legitimadas y constituidas de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I

Extensión y eficacia

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio de trabajo establece las normas básicas en las relaciones laborales entre «Star Servicios Auxiliares, 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 que pueda establecer en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, los efectos de este Convenio serán del día 1 de enero de 2003.

La vigencia de este Convenio es por el período del día 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2005, prorrogándose tácitamente por períodos anuales, y de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes intervinientes.

Artículo 4. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia del mismo por escrito, ante la otra parte y ante la autoridad laboral dentro de los dos meses anteriores al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO II

Absorción y compensación

Artículo 5. *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 al 31 de diciembre de 2002, 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».

Artículo 6. *Garantía personal.*

En caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría.

Artículo 7.

El presente Convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

CAPÍTULO III

Comisión Paritaria

Artículo 8.

Se constituye una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por los miembros de la empresa y los miembros de la representación de los trabajadores 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. Las partes negociadoras deciden adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales (ASEC).

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

La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio social de la empresa, calle Olula del Río, número 3, de Almería. Cualquiera de los componentes de este Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes por escrito.

La Comisión Paritaria estará compuesta por: Dos miembros de la representación de la empresa y otros dos de los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo en la empresa

Artículo 9. *Organización y modificación de las condiciones del 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, y de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

SECCIÓN 1.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Artículo 10.

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Será personal contratado para obra o servicio determinado a aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, gozando de sustantividad propia de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando finalice la obra o el servicio.

Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.

Cuando el contrato de arrendamiento de servicios, se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial 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, informando en todo caso a la representación de los trabajadores.

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, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a seis meses en un plazo de doce meses, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Será personal interino, aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, ausencias por incapacidad temporal, vacaciones, supuestos de excedencia, cumplimiento de sanciones, o cualquier otra que por Ley se establezca.

Será personal temporal, aquel que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas de este tipo de contrato.

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.

Se podrán realizar contratos de prácticas y formación dentro de los límites legales establecidos y para las categorías que por ley pueden ser objeto de este tipo de contratos, no pudiendo ser objeto de contrato de formación las categorías de Aspirante, Telefonista, Lector de contadores, Auxiliar de servicios, Aparcador, Ayudante, Mozo y Peón.

Artículo 11.

Será fijo en plantilla:

a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el tiempo de prueba.

b) El personal eventual cuya relación contractual supere los límites máximos de contratación establecidos legalmente y siga prestando servicios a la empresa.

c) El personal que, contratado para obra y/o servicio determinado, que siguiera prestando servicio en la empresa terminados aquéllos.

d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicio de carácter permanente no interino en la empresa.

Artículo 12.

El personal eventual, interino y contratado para obra y/o servicios determinados, lo deberá ser por escrito, consignándose la causa de la eventualidad o interinidad, así como la duración y persona sustituida, o la obra y/o el servicio objetivo del contrato.

Artículo 13. *Período de prueba.*

Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo según la categoría profesional:

Personal directivo: Seis meses.
Personal cualificado: Tres meses.
Personal administrativo: Dos meses.
Personal mandos intermedios: Tres meses.
Personal operativo: Dos meses.
Personal oficios varios: Un mes.

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN FUNCIONES

Artículo 14.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo, son meramente enumerativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Artículo 15. *Clasificación general.*

El personal que presta sus servicios en «Star Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada» se clasificará por razón de sus funciones en los grupos que a continuación se indican:

Grupos profesionales:

I. Personal directivo.
II. Personal administrativo.
III. Personal mandos intermedios.
IV. Personal operativo.
V. Personal oficios varios.

I. Personal directivo y titulado:

Director general.
Director administrativo.
Director de Personal.
Jefe de Departamento.
Titulado de Grado Superior.
Titulado de Grado Medio.

II. Personal administrativo:

Jefe 1.ª Administrativo.
Jefe 2.ª Administrativo.
Oficial 1.ª Administrativo.
Oficial 2.ª Administrativo.
Vendedor.
Auxiliar.
Aspirante.
Telefonista.

III. Personal mandos intermedios:

Encargado/Encargado general.
Supervisor.

IV. Personal operativo:

Celador/a.
Auxiliar de Servicios.
Conductor/Repartidor.
Azafata.
Cajero/Aparcador.
Operador/a.
Asistente Social.
Lector de contadores.
Bombero.

V. Personal de oficios varios:

Ayudante.
Mozo/Peón.

SECCIÓN 3.ª DEFINICIONES DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 16. *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 con amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la empresa.

c) Director de Personal.—Es quien con título 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) Jefe de Departamento.—Es quien con o sin título bajo la dependencia directa de la dirección de que dependa, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.

e) Titulado de Grado Superior o Titulado de Grado Medio.—Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (Licenciatura o Ingeniero Superior) o en grado medio (Perito, Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Graduado Social).

Artículo 17. *Personal administrativo.*

a) Jefe de 1.ª—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 2.ª—Es el empleado que, provisto o no de poderes limitados a las órdenes del Jefe de 1.ª, 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 que de él dependa.

c) Oficial de 1.ª—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 2.ª—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 a dieciocho años que se inicia en los trabajos de contabilidad, burocráticos o comerciales para alcanzar la necesaria práctica profesional y no sometido a contrato de formación.

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

Artículo 18. *Mandos intermedios.*

a) Encargado/Encargado general.—Es la empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas 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 supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación y promoción.

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 incidencias 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.

Artículo 19. *Personal operativo.*

a) Celador/a.—Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que realiza, con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación de servicios, tareas auxiliares en todo tipo de inmuebles, como la limpieza del vehículo, cuidado de animales domésticos, mantenimiento de instalaciones, fontanería, electricidad, limpiezas generales y periódicas, albañilería, cerrajería, carpintería, pintura, mudanza y guardamuebles, desinfección y desinsectación, y otros servicios auxiliares, entendiendo las tareas anteriores como auxiliares y no como tareas principales, y todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionan con dichas funciones.

b) Auxiliar de Servicios.—Es el trabajador mayor de dieciocho años 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.

c) Conductor/a.—Son aquellos trabajadores que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, podrá desempeñar las funciones de mensajería, transporte de material o personal.

d) Azafatas.—Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, personal o telefónicamente, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atienden las solicitudes de información o de entrevistas, concierta las mismas, las prepara en sus aspectos formales.

e) Cajero/Aparcador.—Es el trabajador, mayor de edad, con aptitudes e instrucción suficiente para desempeñar uniformado, y con medios de protección autorizados, tareas elementales de mantenimiento, conservación y control preventivo en general, excepto aquellas que reglamentariamente correspondan al personal de Seguridad relacionado por la Ley 23/1992. Sus funciones son:

Efectuar cobros, tanto de horas como de abonos, de los clientes del aparcamiento, efectuando los correspondientes arqueos de caja, en cada relevo, así como cobros y pagos autorizados expresamente por el Cliente. Controlar y dirigir el tráfico dentro del aparcamiento, moviendo vehículos de usuarios, en caso de necesidad.

Interesarse, de forma continua, por el estado de conservación y funcionamiento de las distintas instalaciones y/o servicios del inmueble, especialmente las de agua, electricidad, depósitos de combustibles, alumbrado, climatización, incendios, etc., realizando a tales efectos las tareas de mantenimiento precisas.

Prestar sus servicios realizando continuas y detalladas rondas, observando el estado y funcionamiento de las mencionadas instalaciones e informando al Cliente por escrito diariamente de las anomalías observadas.

Custodiar con la diligencia debida las llaves y demás equipos auxiliares que le pudieran ser entregados al cliente.

f) Operador/a.—Es aquel trabajador mayor de dieciocho años, que desempeña las funciones de recepción de llamadas telefónicas, información a clientes sobre contratación de servicios a terceros, así como otros trabajos administrativos complementarios.

g) Lector de contadores.—Es el trabajador que con formación suficiente, realiza las labores de lectura y toma de datos de los contadores de cuya supervisión este encargado.

h) Bombero.—Es el trabajador mayor de dieciocho años que, con formación suficiente y los medios técnicos necesarios, ya sean químicos o mecánicos, incluidos medios de locomoción, realizan tareas de control, prevención y extinción de incendios, incluyendo entre sus tareas, cuando se lo encomienden, la participación en la evacuación de personas.

Artículo 20. *Oficios varios.*

a) Ayudante.—Es aquel trabajador 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 éste, bajo su responsabilidad.

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

CAPÍTULO VI

Artículo 21. *Lugar de trabajo.*

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los 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 por localidad tanto el municipio de que se trate, como las macroconcentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo, 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. El personal de la empresa que desempeñe tareas operativas, podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. Como principio general, la empresa deberá utilizar, a ser posible, para cualquier lugar de trabajo a aquellos trabajadores que residan cerca de aquél. 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 o a gastos de desplazamiento, locomoción o kilometraje.

Artículo 22. *Destacamentos.*

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de prestación de servicios de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 21 del presente Convenio, para atender trabajos encomendados por la empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo el personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose en primer lugar, a los que hayan solicitado la realización del destacamento voluntariamente, si reuniere la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo, después los solteros y finalmente los casados. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su

categoría le corresponda hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

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

Artículo 23. *Desplazamientos.*

El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su municipio o localidad, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 21 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, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, si así ha sido autorizado por escrito por la empresa, se abonarán 30 pesetas (0,18 euros) por kilómetro para 2003, y para los años 2004 y 2005 incrementados con el IPC previsto para cada uno de estos dos años, debiendo regularizarse por defecto hasta el real una vez que quede constatado para cada uno de los años 2004 y 2005.

Artículo 24. *Importe de las dietas.*

El importe de las dietas será desde el 1 de enero de 2003 de:

1.164,70 pesetas (7 euros) cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 21 del presente Convenio Colectivo.

1.996,63 pesetas (12 euros) cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad, entendida en los términos del artículo 21 del presente Convenio Colectivo.

3.993,26 pesetas (24 euros) cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad, entendida en los términos del artículo 21 del presente Convenio Colectivo, y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 3.088 pesetas (18,56 euros) a partir del octavo día.

Los anteriores importes se incrementarán para los años 2004 y 2005 con el IPC previsto para cada uno de estos dos años, debiendo regularizarse por defecto hasta el real una vez que quede constatado para cada uno de los años 2004 y 2005.

Artículo 25. *Traslados.*

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de la 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.

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, la empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, el traslado deberá autorizarlo la autoridad competente. El traslado por tal motivo, dará derecho al abono de gastos de viaje, traslado, así como los de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a 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 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.

La movilidad geográfica que se contempla en el presente artículo estará sometida a los plazos y formas establecidos en el actual artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o la que en su día proceda.

CAPÍTULO VII

Artículo 26. *Jornada del trabajo.*

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio, será de mil ochocientas cuatro horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual a razón de ciento sesenta y cuatro horas por mes para 2003 y mil setecientas noventa y tres para 2004 y 2005, a razón de ciento sesenta y tres horas por mes, pudiendo ser continuada o dividida sin que en este caso pueda serlo en más de dos períodos. Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, se podrán establecer horarios flexibles desde las cero horas a las veinticuatro horas del día, en atención a las necesidades del servicio. Asimismo, si un trabajador no pudiera realizar su jornada mensual, deberá compensar su defecto en los meses siguientes, y ello hasta alcanzar el cómputo anual, salvo en los centros de trabajo que, con carácter habitual, no se llegue al cómputo mensual, en cuyo caso será compensada a lo largo de todo el año.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 6.000 pesetas (36,06 euros) en el 2003, o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio. Dicha compensación económica será revalorizada, en los años 2004 y 2005, con el IPC previsto para cada uno de estos dos años, debiendo regularizarse por defecto hasta el real una vez que quede constatado para cada uno de los años 2004 y 2005.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 26 de este Convenio Colectivo, siendo los importes a abonar en el año 2003 los indicados, en el anexo II, cualquiera que sea el momento en que se realice, dentro de las veinticuatro horas del día.

Para 2004 y 2005, se revalorizarán con el IPC previsto para cada uno de estos dos años, debiendo regularizarse por defecto hasta el real una vez que quede constatado para cada uno de los años 2004 y 2005.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas con descansos en los dos meses siguientes a su realización, en caso contrario se abonarán según lo establecido en el apartado primero de este artículo.

Artículo 28. *Vacaciones.*

1. 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 importe de las vacaciones será por el total de la tabla salarial del anexo I y por los mismos conceptos, incluido el complemento de antigüedad.

2. En cada empresa y/o centro de trabajo se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, entendiéndose inicialmente como período todo el año si no mediara acuerdo, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con dos meses de antelación al inicio del período anual de vacaciones.

3. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año y no haya disfrutado las vacaciones que le correspondieran, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

4. Será potestad de la empresa, por razones organizativas, productivas, técnicas o económicas el establecer el número máximo de trabajadores por turno de vacaciones.

Artículo 29. *Licencias.*

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

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.
b) Dos días en caso de nacimiento de hijos, ampliables a dos días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave.
c) Dos días por enfermedad grave o fallecimiento de pariente, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
d) Dos días por fallecimiento de cónyuges, hijos y padres.
e) Dos días por fallecimiento de hermanos consanguíneos.

f) Cuando en los supuestos c), d) y e) el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, al efecto el plazo será de cuatro días.

g) Por matrimonio de hijos, un día o dos, según fuese dentro o fuera de la localidad.

h) Dos días por traslado de domicilio habitual.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, tal y como ordena la legislación aplicable.

j) Un día por bautizo o primera comunión de hijo.

Artículo 30. *Excedencias.*

a) Forzosa: En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo; sin embargo, conservará la reserva de puesto de trabajo.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

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

Deberá solicitarla a la Dirección de la empresa, con un plazo de preaviso de un mes. El reingreso, cuando se solicite, lo deberá formular en el mismo plazo y estará condicionado a que haya vacante en su categoría. De no hacerlo causará baja definitiva a todos los efectos. Este tipo de excedencia no computará a efectos de antigüedad.

Al nacimiento de un hijo y por un período no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia, de acuerdo con la legislación vigente.

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

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, será computable a efectos de antigüedad.

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 forzosa, sin derecho a percibir retribución alguna, pero con reserva de puesto de trabajo y con derecho al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo.

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.

Para acceder a este tipo de excedencia, los cargos sindicales deberán ser de ámbito provincial o superior.

Artículo 31. *Causas de extinción del contrato de trabajo.*

El cese de los trabajadores en las empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

A la terminación del contrato, salvo por baja voluntaria, el trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de ocho días de salario real por año de servicios, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año. Por acuerdo entre trabajador y empresa, en el contrato de trabajo, podrá prorratearse mensualmente dicha indemnización, debiendo ser devuelto lo percibido en caso de convertirse la contratación en indefinida, en la forma y tiempo que se pacte entre empresa y trabajador, con un máximo de devolución de tres meses.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida del salario real correspondiente a quince días hábiles. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización de contratos de duración superior a un año, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera afectado en período inferior al previsto.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de baja. En el caso de que el trabajador no devuelva a la empresa en el momento de la baja, documentación, prendas de trabajo u otros objetos propiedad de la misma, quedará condicionado el pago de la liquidación a la entrega de los mismos o a su descuento por su valor efectivo en dicha liquidación.

CAPÍTULO VIII

Artículo 32. *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 33. *Faltas leves.*

Serán faltas leves las siguientes:

a) La de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

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

c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

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

Artículo 34. *Faltas graves.*

Serán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.

b) Menos de tres faltas de asistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, durante el período de un mes.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto 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 al respeto y consideración al público.

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 35. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante el año.

b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de la misma actividad contratada por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

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

d) Robo, hurto o malversación de cometidos dentro o fuera de la empresa.

e) La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.

f) La embriaguez fuera de los actos de servicio vistiendo uniforme de la empresa.

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

h) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles.

i) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

j) Dormirse estando de servicio.

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

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

m) El abandono sin causa justificada del trabajo.

n) Entregarse a juegos o distracciones cualesquiera que sean, estando en servicio.

o) Tres o más faltas de asistencia de trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

p) No acreditación documental de las situaciones de enfermedad dentro del plazo de cinco días desde que se produjo la contingencia y ello con independencia de que haya existido notificación verbal.

Artículo 36. *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 cincuenta días.
Despido.

CAPÍTULO IX

Artículo 37. *Derechos sindicales.*

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa podrán acumular mensualmente las horas retribuidas para el ejercicio de las funciones en uno o varios de aquéllos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.

Artículo 38. *Salud laboral.*

En este aspecto, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación, a examen médico, entregándose una copia de los resultados al interesado, por la mutua o clínica actuante. También deberá someterse a reconocimiento médico, si la empresa lo solicita, cuando el trabajador/a se encuentre en baja médica, cualquiera que sea la contingencia, dejándose de abonar los complementos empresariales de mejora con respecto a las prestaciones legalmente establecidas por la Seguridad Social, en caso de negativa.

CAPÍTULO X

Retribuciones

Artículo 39. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del total de la tabla de retribuciones del anexo salarial más la antigüedad, excluida la parte proporcional de las pagas, lo cual deberá ser en el plazo de cinco días máximo.

Artículo 40. *Uniformidad.*

La empresa facilitará al personal las prendas adecuadas que formen parte del uniforme, en aquellos servicios contratados con este requisito.

Artículo 41.

Las nóminas serán satisfechas por meses vencidos y entre el día 1 y el 5 del mes siguiente, por transferencia bancaria a la cuenta designada por el trabajador al efecto o mediante talón o cheque bancario.

Artículo 42. *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) Complemento personal: Antigüedad.
c) Complementos de puesto de trabajo:

c.1 De vencimiento superior al mes: Gratificaciones de Navidad, gratificaciones de julio.

c.2 Indemnizaciones o suplidos: Plus de transporte.

c.3 Por calidad y cantidad de trabajo: Incentivos, comisiones y horas extras.

Artículo 43. *Sueldo base.*

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio, y que como tal sueldo base, se detalla en el anexo salarial de este Convenio.

Artículo 44. *Complemento personal.*

Antigüedad: Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutarán en concepto de antigüedad de un complemento periódico por el tiempo de servicios prestado en la misma, desde la fecha de ingreso en ella, consistente en quinquenios del 5 por 100, calculado sobre el salario base vigente en cada momento, con un máximo del 15 por 100.

Artículo 45. *Complementos de puesto de trabajo.*

a) Plus de Jefe de Equipo/Coordinador: Se abonará al trabajador que, además de realizar tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de concentración distribuyendo el trabajo e indicando como realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidencias se produzcan a su superior. El personal que ejerce estas funciones, percibirá 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 pueda considerarse un plus consolidable.

Plus de hipermercado. Se abonará al trabajador que preste sus servicios dentro de las instalaciones de un hipermercado. El personal que ejerce estas funciones, percibirá un plus que para el año 2003 se establece en 31,28 euros, incrementándose para los años 2004 y 2005 con el IPC previsto para cada uno de estos dos años, debiendo regularizarse por defecto hasta el real una vez que quede constatado para cada uno de los años 2004 y 2005.

Plus de aeropuerto. Se abonará al trabajador que desarrolle las labores propias de su categoría dentro de las instalaciones aeroportuarias. El personal que ejerce estas funciones, percibirá un plus que para el año 2003 se establece en 61,90 euros, incrementándose para los años 2004 y 2005 con el IPC previsto para cada uno de estos dos años, debiendo regularizarse por defecto hasta el real una vez que quede constatado para cada uno de los años 2004 y 2005.

Complemento de trabajo nocturno: Los trabajadores que desarrollen su trabajo entre las veintidós y las seis horas del día siguiente, salvo en los supuestos en los que su salario se haya establecido en consideración a que su trabajo es nocturno por su propia naturaleza, percibirán, por hora trabajada en el horario mencionado, el importe adicional que figura en el anexo salarial.

Plus de actividad: Dicho plus se abonará a los trabajadores de las categorías a las cuales se les hace figurar en el anexo del presente Convenio.

Artículo 46. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

Gratificación de Navidad y julio: El personal al servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengan los días 15 de diciembre y 15 de julio, respectivamente, de cada año y deberán ser satisfechas dentro de los cinco días anteriores a cada una de las fechas. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad de la columna total correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, incluido el complemento de antigüedad.

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

El devengo de las pagas extras será anual, y podrán prorratearse mensualmente previo pacto al respecto entre empresa y trabajador, por escrito en el contrato de trabajo.

Artículo 47. *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, en los términos del artículo 21 del presente convenio colectivo, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y regreso de aquel. Su cuantía, en cómputo anual, y redistribuida en doce pagas, se establece en la columna correspondiente del anexo salarial.

b) Plus de mantenimiento de vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador por limpieza y conservación del vestuario, calzado y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización. Su cuantía, en cómputo anual, y redistribuida en doce pagas, se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

Con independencia de la obligatoriedad de estos pluses, nunca tendrán 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 el artículo 109.2.a) y c) de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones de aplicación.

Artículo 48. *Complementos por cantidad y/o calidad del trabajo.*

Además de las horas extraordinarias conceptuadas en el artículo 27 de este Convenio y cuantificadas en el anexo al mismo, los trabajadores podrán percibir 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, pero en ningún caso consolidables.

Artículo 49. *Complemento de incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo y enfermedad común o accidente no laboral.*

En los supuestos de incapacidad temporal, se compensará de la siguiente manera:

a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral: Las empresas complementarán, cuando proceda, la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de la tabla salarial del anexo I, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias.

b) Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral:

b.1 Del día 1 al 20 no existirá complemento, y se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

b.2 Del día 21 al 60 se complementará hasta el 80 por 100 de la base de cotización.

b.3 Del día 60 en adelante, si procede, como está legislado.

En lo no establecido en el párrafo anterior, se procederá según la legislación vigente.

Las empresas complementarán la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización: Se cobrará el 100 por 100 de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización durante cuarenta días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

Artículo 50. *Cuantía de las retribuciones.*

Las retribuciones aplicables desde el 1 de enero de 2003, serán las establecidas en el anexo salarial, incrementándose para los años 2004 y 2005 con el IPC previsto para cada uno de estos dos años, debiendo regularizarse por defecto hasta el real una vez que quede constatado para cada uno de los años 2004 y 2005.

El importe de las horas extras desde el 1 de enero de 2003 figuran en el anexo salarial. Los incrementos para el resto de los años de vigencia del convenio, será de aplicación la fórmula ya prevista en el artículo 27 del presente Convenio.

El importe de las horas nocturnas desde el 1 de enero de 2003 figuran en el anexo salarial. Los incrementos para el resto de los años de vigencia del convenio, será de aplicación la fórmula ya prevista, para las horas extraordinarias, en el artículo 27 del presente Convenio.

Artículo 51. *Uniformidad.*

Las empresas facilitarán cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: Tres camisas de verano, tres camisas de invierno, una corbata, dos chaquetillas, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.

Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos.

Asimismo se facilitará, en casos de servicios en el exterior las prendas de abrigo y de agua adecuadas.

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

En caso de fuerza mayor, debidamente probada, se sustituirán las prendas deterioradas por otras nuevas.

Las empresas mejorarán la calidad de todos los elementos del uniforme anteriormente descritos.

Artículo 52. *Formación.*

Ambas partes asumen el contenido del III Acuerdo Nacional de Formación Continua suscrito entre los interlocutores sociales con fecha 19 de diciembre de 2000, pudiendo acudir a la solicitud de planes formativos en los términos de las convocatorias que se publiquen en desarrollo de dicho Acuerdo Nacional, creándose, a tal efecto, una Comisión interna de formación, necesitando el trabajador autorización previa de la empresa, por escrito, para acudir a la realización de cursos dentro del horario laboral, ya que en caso contrario no se generará derecho económico alguno, si así procediera.

Disposición adicional primera.

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará, única y exclusivamente, a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas que a esta Ley complementan de tal forma, que no se complementará con otros Convenios Colectivos ni Ordenanzas Laborales.

Disposición adicional segunda.

Este Convenio Colectivo, por sus firmantes, se considera un todo indivisible, de forma que si por sentencia firme fuera declarado ilegal cualquiera de sus normas o disposiciones, todo el Convenio quedaría sin validez, procediéndose por las partes a negociar nuevamente, con libertad de criterio, el Convenio que ahora se suscribe.

ANEXO I

Tabla de retribuciones mensuales año 2003

Categoría	Salario base		Plus Transporte		Plus vestuario		Plus actividad		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Personal directivo y técnico										
Director general	194.902	1.171,38	9.899	59,50	–	–	–	–	204.801	1.230,88
Director Administrativo	185.159	1.112,83	9.899	59,50	–	–	–	–	195.058	1.172,32
Director de Personal	185.159	1.112,83	9.899	59,50	–	–	–	–	195.058	1.172,32
Jefe de Departamento	175.925	1.057,33	9.899	59,50	–	–	–	–	185.824	1.116,82
Titulado Superior	175.925	1.057,33	9.899	59,50	–	–	–	–	185.824	1.116,82
Titulado Medio	167.153	1.004,61	9.899	59,50	–	–	–	–	177.052	1.064,10
Personal Administrativo										
Jefe 1.ª administrativo	168.041	1.009,94	9.899	59,50	–	–	–	–	177.940	1.069,44
Jefe 2.ª administrativo	150.224	902,86	9.899	59,50	–	–	–	–	160.123	962,36
Oficial 1.ª administrativo	123.272	740,88	9.899	59,50	–	–	–	–	133.171	800,37
Oficial 2.ª administrativo	113.072	679,58	9.899	59,50	–	–	–	–	122.971	739,07
Auxiliar administrativo	88.557	532,24	9.899	59,50	–	–	–	–	98.456	591,73
Aspirante Administrativo	78.099	469,38	9.899	59,50	–	–	–	–	87.998	528,88
Telefonista	88.557	532,24	9.899	59,50	–	–	–	–	98.456	591,73
Mandos intermedios										
Encargado general/Encarg.	167.153	1.004,61	9.899	59,50	–	–	–	–	177.052	1.064,10
Supervisor	123.727	740,88	9.899	59,50	–	–	–	–	133.171	800,37
Personal operativo										
Celador	80.822	485,75	11.584	69,62	4.607	27,69	–	–	97.013	583,06
Auxiliar servicios	80.822	485,75	11.584	69,62	4.607	27,69	–	–	97.013	583,06
Operador/a	80.822	485,75	11.584	69,62	4.607	27,69	–	–	97.013	583,06
Azafata	80.822	485,75	11.584	69,62	4.607	27,69	–	–	97.013	583,06
Conductor/Repartidor	80.822	485,75	11.584	69,62	4.607	27,69	–	–	97.013	583,06
Cajero-Aparcador	80.822	485,75	11.584	69,62	4.607	27,69	–	–	97.013	583,06
Asistente Social	80.822	485,75	11.584	69,62	4.607	27,69	–	–	97.013	583,06
Lector de contadores	80.822	485,75	11.584	69,62	4.607	27,69	–	–	97.013	583,06
Bombero	86.382	519,17	11.584	69,62	4.607	27,69	10.300	61,90	112.873	678,38
Oficios varios										
Peón/Mozo	82.839	497,88	11.584	69,62	–	–	–	–	94.423	567,50
Ayudante	78.099	469,38	11.584	69,62	–	–	–	–	89.683	539,00

ANEXO II

Tablas de horas extras, nocturnidad y quinquenios, año 2003

Categoría	Horas extra		Nocturnidad		Quinquenios	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Personal directivo y técnico						
Director general	–	–	–	–	9.745	58,57
Director Administrativo	–	–	–	–	9.258	55,64
Director de Personal	–	–	–	–	9.258	55,64
Jefe de Departamento	–	–	–	–	8.796	52,87
Titulado Superior	–	–	–	–	8.796	52,87
Titulado Medio	–	–	–	–	8.357	50,23
Personal administrativo						
Jefe 1.ª Administrativo	1.901	11,43	252	1,51	8.402	50,50
Jefe 2.ª Administrativo	1.875	11,27	224	1,35	7.511	45,14
Oficial 1.ª Administrativo	1.699	10,21	184	1,10	6.163	1,54
Oficial 2.ª Administrativo	1.276	7,67	169	1,02	5.653	33,98
Auxiliar Administrativo	1.000	6,01	132	0,79	4.427	26,61
Aspirante Administrativo	695	4,17	116	0,70	3.904	23,47
Telefonista	1.000	6,01	132	0,79	4.427	26,61
Mandos intermedios						
Encargado General/Encarg.	1.878	11,29	251	1,51	8.357	50,23
Supervisor	1.393	8,37	184	1,10	6.163	1,54
Personal operativo						
Celador	800	4,81	100	0,54	4.041	24,28
Auxiliar de Servicios	800	4,81	100	0,54	4.041	24,28
Operador/a	800	4,81	100	0,54	4.041	24,28
Azafata	800	4,81	100	0,54	4.041	24,28
Conductor/Repartidor	800	4,81	100	0,54	4.041	24,28
Cajero/Aparcador	800	4,81	100	0,54	4.041	24,28
Asistente Social	800	4,81	100	0,54	4.041	24,28
Lector contadores	800	4,81	100	0,54	4.041	24,28
Bombero	800	4,81	100	0,54	4.319	25,96
Oficios varios						
Peón/Mozo	800	4,81	100	0,54	4.041	24,28
Ayudante	800	4,81	100	0,54	3.809	22,89