Transporte de mercancías, acompañado en caso necesario por vigilantes: Monedas de colección, paquetes, documentación, etc. para su entrega y/o recogida según requerimiento o indicación.

Realización de las funciones propias de Ordenanza, en los períodos de tiempo que no tiene asignado ningún servicio, debiendo encontrarse localizable durante toda su jornada de trabajo en previsión de cualquier eventualidad.

Oficial 1.ª Cosedora-Plegadora

Es el operario que con total conocimiento del plegado y del cosido mecánicos, conduce cualquier tipo de máquina plegadora o cosedora de libros. Deberá realizar la preparación, el ajuste y regulación de los diferentes elementos, las correcciones necesarias, atender a los sistemas auxiliares, incluidos los de control y seguridad, así como la preparación y carga de las máquinas de acuerdo con las exigencias del producto terminado, y la retirada del mismo. Asimismo deberá poseer conocimientos de encuadernación a nivel de Oficial de 2.ª, aplicándolos cuando se le requiera. Para lo cual llevará a cabo las siguientes funciones:

Preparación de la máquina plegadora y carga de papel, responsabilizándose de la tirada y haciendo los ajustes necesarios para la obtención de una correcta calidad y producción.

Preparación de la máquina cosedora, introduciendo los parámetros de acuerdo con el trabajo a realizar, ajustando y regulando los diferentes elementos mecánicos. Asimismo deberá atender a su funcionamiento, resolviendo las incidencias que se presenten.

Supervisión del trabajo que realizan los operarios que colaboran con él, orientándoles y resolviendo los problemas que pudieran presentárseles, sustituyéndoles en caso necesario y durante los descansos establecidos a lo largo de la jornada de trabajo.

Realización de los cambios de trabajo y limpieza de todos los elementos de las máquinas y su zona de actuación, así como el entretenimiento de las mismas, sustitución y montaje de repuestos y resolución de pequeñas averías, ayudando al personal de Mantenimiento en las reparaciones, siempre que se le requiera.

Cumplimentación de los documentos de control que se le requieran, relativos a su trabajo.

Realización de la totalidad de los trabajos correspondientes a la categoría de Oficial 2.ª de Encuadernación.

Oficial 1.ª Cerrajero

Es el operario que con total conocimiento de su profesión realiza cualquier clase de estructura, carpintería metálica e instalación de aire comprimido, vacío y de baja presión según planos, croquis o instrucciones verbales de su superior. Deberá conocer y emplear las técnicas de soldadura y fijación que requiera cada caso. Para lo cual llevará a cabo las siguientes funciones:

Construcción, montaje, instalación y reparación de todos los elementos de estructuras y carpintería metálica, realizando las labores de: Trazar plantillas, enderezar, marcar, cortar, cepillar, punzonar, taladrar, curvar, plegar, armar, escariar, remachar y cuantas operaciones sean necesarias hasta su terminación; así como la fabricación e instalación de cualquier tipo de mamparas, puertas, escaleras, bancadas, protecciones, etc., siendo el responsable de su correcta ejecución.

Realización de instalaciones y reformas de aire comprimido, vacío y baja presión, empleando cualquier sistema de ensamblaje y llevando a cabo el montaje de llaves de corte, purgadores, filtros y/o cualquier otro elemento que incorpore la instalación, actuando de forma autónoma o en colaboración con otros operarios.

Manejo de cualquier sistema de soldadura, eligiendo el tipo y dimensiones de la varilla de metal de aportación, electrodos o boquilla más conveniente en cada trabajo, a fin de caldear, rellenar, recrecer, soldar y cortar todo tipo de materiales, manteniendo la máquina, elemento o sistema el menor tiempo posible fuera de servicio.

Forja de piezas de hierro o acero en caliente con el menor número de caldas debiendo: Estirar, aplanar, laminar, curvar, punzonar, cortar, soldar, estampar y embutir mediante percusión o compresión del material.

Cumplimentado de la documentación necesaria para el desarrollo de su trabajo.

Revisión, mantenimiento y limpieza de los equipos, herramientas, máquinas auxiliares y zona de actuación, informando al Jefe de Taller de las anomalías, así como de la falta de material auxiliar.

Supervisión del trabajo que realizan los oficiales de categorías inferiores en aquellos en que sean necesarios por su mayor dificultad y resolución de las dudas que pudieran surgirles en el desempeño de sus funciones.

Recuperación y limpieza de aquellos elementos y materiales consumibles de posible utilización en posteriores reparaciones y modificaciones.

Técnico de Prevención y Extinción de Incendios

Es el Técnico que con total conocimiento de su profesión, iniciativa y responsabilidad tiene como misión la verificación y control de los medios de extinción de incedios y rutas de evacuación, elaboración de mapas de riesgos en nuevos proyectos y reformas, supervisión del plan de emergencias, así como la coordinación de los medios humanos y técnicos durante las emergencias relacionadas con su trabajo, todo ello bajo la supervisión de su superior. Para lo cual llevará a cabo las siguientes funciones:

Verificación, control e inventario de los medios de extinción, revisión periódica de la red-BIE y grupo de presión. Comprobación del correcto funcionamiento de los medios de transmisión de alarmas, alumbrado de emergencia y sistemas automáticos de detección y extinción. Supervisión de los trabajos que realiza el personal encargado de las revisiones de estos sistemas.

Supervisión del Plan de Emergencia, proponiendo las actualizaciones necesarias. Comprobación de la compartimentación y sus componentes en vías de evacuación, puertas, espacios, etc., determinando las necesidades de acuerdo con la Normativa vigente.

Verificación de los proyectos de obras y reformas, visando la parte que afecta a la seguridad contra-incendios o proponiendo las modificaciones que estime oportunas, comprobando su correcta ejecución una vez realizado y elaborando el mapa de riesgos.

Coordinación de la Brigada contra-incendios y servicio de vigilantes de seguridad durante las emergencias, determinando los medios materiales necesarios para su actuación y realizando las investigaciones oportunas para analizar las causas del siniestro.

Confección de programas y formación del personal en materia contra-incendios en la parte específica que afecta a Fábrica. Asesoramiento a otros Técnicos en temas de su competencia.

Distribución, inventario y determinación del stock mínimo de recipientes de seguridad eligiendo los más apropiados y realizando los pedidos, a fin de dotar a todos los talleres de las existencias necesarias.

Elaboración de los informes que se le requieran relativos a su trabajo.

11561 *RESOLUCIÓN de 21 de mayo 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 Galeserga, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Galeserga, S.L. (Cód. Convenio n.º 9014502) que fue suscrito con fecha 19 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 la Sección Sindical de UGT en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 21 de mayo de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS «GALESERGA SL» Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa Galeserga SL y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

Las normas de este Convenio Colectivo nacional serán de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio será de aplicación a la Empresa GALESERGA SL y a sus trabajadores dedicados conjuntamente a prestar servicios 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 el 01 de Enero de 2003, sea cual fuese la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2006, quedando prorrogado íntegramente, de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado en los términos que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 5. *Denuncia.*

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

Artículo 6. *Revisión salarial anual.*

Se efectuará sobre todos los conceptos y tablas económicas del presente Convenio Colectivo y consistirá en un aumento salarial igual a la subida prevista por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado del IPC para el año correspondiente.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión cuyas funciones serán las siguientes:

A) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
B) Conciliación preceptiva en los conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

1. En estos casos, se planteará por escrito la cuestión objeto del litigio, ante la Comisión de Interpretación Conciliación y Arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.
2. Establecer el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de ka aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.
3. La proposición de la Comisión estará integrada por un miembro de la Empresa y un miembro de la Representación Social, firmante de este convenio.
4. La comisión fija como sede de reuniones el domicilio que en su caso tuviese en la actualidad está en C/ Serafín Avendaño, número 5 piso 2 de Vigo (Pontevedra). Cualquiera de los componentes de esta comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de 72 horas anteriores a la convocatoria.
5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un número mínimo de un miembro de la empresa y cualquier representación social firmante en este Convenio, habiendo sido debidamente convocadas, según se especifica el apartado 4 de este artículo.

C) Seguimiento de aplicación de lo pactado.
D) Composición de la Comisión Paritaria:

En representación de los trabajadores:

Don José Ángel Casal Leborans.

En representación de la Empresa:

Don Pedro Hervás Pretel.

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

Las condiciones contenidas en este Convenio son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual y por todos los conceptos y pluses que se vinieran percibiendo.

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

Todas las condiciones económicas pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente Convenio serán respetadas. A estos efectos, se implantará la estructura salarial del presente Convenio Colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal tanto a las percepciones salariales como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos.

Artículo 9. *Dirección y control de la actividad laboral.*

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio es facultad de la Dirección de la Empresa.
2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la empresa a título enunciativo que no limitativo tendrá las siguientes facultades.

A) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
B) Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros 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 a cada puesto de trabajo.
E) Cualquier otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

El empresario podrá adoptar las medidas que más estime 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 la dignidad humana.

Artículo 10. *Derechos de los trabajadores.*

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

Artículo 11. *Obligaciones de los trabajadores.*

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

El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo nacional mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de su empresa y aquellas en las que presten servicios.

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

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

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

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

Artículo 13. *Categorías.*

Personal estructural interno:

1. Personal directivo y titulado:

Director General.
Director administrativo.
Director de Personal.

2. Personal administrativo:

Jefe de primera administrativo.
Vendedor.
Auxiliar.
Aspirante.
Telefonista.

3. Mandos intermedios:

Jefe de servicios.
Inspector.

4. Oficios varios. Servicios externos:

Oficial de primera de Mantenimiento.
Jardinero.
Limpiador.
Encargado de Almacén.
Auxiliar de Control y Controlador.
Mensajero.
Conductor/repartidor.
Recepcionista/Telefonista.
Azafata/to.
Ordenanza.
Conserje.
Celador.
Operador.
Supervisor.
Cobrador.
Chófer.
Ayudante.
Peón.

Artículo 14. *Personal directivo y titulado de estructura.*

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

b) Director Administrativo: Es quien con título adecuado y con una amplia preparación teórico-practica asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, programa, controla la administración de la empresa.

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

Artículo 15. *Personal administrativo de estructura.*

a) Jefe de primera: Es el que provisto o no de poderes limitados está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad. Lo será el Jefe de Compras, así como el Jefe de Ventas, responsables de los aprovisionamientos y compras de material y utillaje el primero y de la promoción comercial y captación de clientes para la empresa el segundo, estando ambos bajo el control e instrucción de la dirección comercial de la Empresa.

b) Vendedor: Es el empleado afectado 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 distintos servicios realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes como para la atención a los mismos una vez contratados.

c) Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a realizar tareas y operaciones administrativas elementales y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

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

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

Artículo 16. *Mandos intermedios de estructura.*

a) Jefe de servicios: Es el empleado que, a las órdenes directas del Jefe de Primera, planifica, distribuye y controla al personal operativo, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma.

b) Inspector: Es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediata al Jefe de servicios 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 17. *Oficios varios Servicios Externos.*

a) Oficial de primera de Mantenimiento: Es el empleado mayor de 23 años que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere preparación y condiciones adecuadas para el oficio designado.

b) Jardinero: Es aquél trabajador mayor de 18 años que se dedica al mantenimiento, conservación y creación de parques y jardines.

c) Limpiador: Es aquella persona mayor de 18 años que se dedica a la conservación de edificios y calles, así como de sus instalaciones, oficinas, despachos y viviendas.

d) Encargado de Almacén: Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que gestiona el almacén, tanto en sus entradas como en sus salidas así como las solicitudes de pedidos, llevando la labor administrativa y de control del mismo.

e) Auxiliar de Control/ Controlador: Es el empleado mayor de dieciocho años debiendo desempeñar las funciones que a continuación se relacionan:

1. Información en los accesos, custodia y comprobación del estado de las instalaciones y de gestión auxiliar.
2. Comprobación y control del estado de las calderas e instalaciones generales en cualquier clase de inmuebles para garantizar su funcionamiento y seguridad física.
3. Control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, planta de producción de energía, grandes centros de procesos de datos, grandes almacenes similares.
4. Recepción y comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de control de entradas, documentos o carnés privados de empresa en cualquier clase de edificio o inmueble. Funciones excluidas de la Seguridad Privada.

f) Mensajero: Es aquel operario mayor de dieciocho años que presta sus servicios de mensajería con vehículo propio o de la Empresa, distribuyendo paquetería y cartas, así como cualquier otro servicio de esta índole.

g) Conductor/repartidor: Es aquel trabajador que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, que podrá ser de su propiedad o de la empresa deberá desempeñar los servicios designados por la empresa respeto a la tarea a realizar dentro de su categoría laboral.

h) Telefonista/recepcionista: Tendrá la función de estar al servicio y cuidado de la centralita telefónica y / o encargada de recibir las visitas etc., atenderlos y orientarlos así como su control.

i) Azafata/to: Es la persona mayor de dieciocho años encargada/do de recibir a los clientes, averiguar sus deseos, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar atendiendo las solicitudes de información. Prestará sus servicios tanto dentro como fuera de la empresa, en exposiciones, congresos, ferias etc., hablando normalmente dos idiomas incluido el de origen.

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

k) Conserje: Es el trabajador mayor de dieciocho años encargado de realizar las tareas de información y control al público, así como realizar tareas administrativas pudiendo además desempeñar las funciones previstas en el apartado (e) del presente convenio.

l) Celador: Es el trabajador mayor de dieciocho años que desempeña sus funciones de control de entrada y de información en hospitales así como el realizar pequeñas tareas administrativas pudiendo desempeñar las funciones previstas en el apartado (e) del presente convenio.

m) Operador: Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que realiza funciones de Operador de una centralita de teléfonos o de otro tipo similar realizando pequeñas labores administrativas cuando se le encomiende.

n) Supervisor: Es aquel operario encargado de supervisar los sistemas de control y accesos a edificios, así como de su mantenimiento.

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

p) Chófer. Es aquel operario mayor de dieciocho años que, con el carne de conducir suficiente, realiza labores de conducción de vehículos sea de transporte público o privado.

q) 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.

r) 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 practica operativa alguna.

Artículo 18. *Clasificación según duración del contrato.*

En función de su duración, 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 por obra y servicio determinado aquel cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender a 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 cualquier servicio concreto, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15-A del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

— Cuando finalice una obra o e 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 y en todo caso, oída la representación de los trabajadores.

— Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos 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 no superior a doce meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas; en caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo.

El anterior plazo de duración de los contratos también será aplicable a los contratos que se encontraran en vigor a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, supuesto de excedencia especial del artículo 50 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

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

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

Contratos indefinidos: A los efectos establecidos en la Ley 63/1997,ambas partes acuerdan que los contratos de duración determinada, puedan ser transformados en indefinidos en los términos establecidos en la citada disposición.

Será fijo en plantilla:

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

b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contrato temporal de conformidad con lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

c) El personal que contratado para servicios determinados siguiera prestando servicios para la empresa una vez terminados aquellos.

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

e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino para servicio determinado temporal.

Artículo 19. *Periodo de Prueba.*

El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito hasta que no se haya cumplido el periodo de prueba, que para cada grupo del personal se detalla a continuación.

— Personal Directivo y titulado: Seis meses.
— Personal administrativos: Tres meses.
— Mandos intermedios: Tres meses.
— Personal operativo: Tres meses.
— Servicios varios externos: Tres meses.

Durante este periodo tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo, preavisando el trabajador a la empresa con 15 días de antelación a su marcha, siempre y cuando el trabajador sea su primer contrato y de una duración mínima de tres meses, teniendo que abonar el trabajador a la empresa sino cumple su primer contrato la cantidad de 265,00 euros en concepto de pago de vestuario.

En cualquier caso el trabajador durante el periodo de prueba percibirá como mínimo la renumeración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

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 18 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 preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al periodo dejado de preavisar sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de pagas extras de dicho periodo. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, de quince días según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en periodo inferior al previsto.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja, sin embargo, 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 entrega el abono de su liquidación.

Artículo 21. *Lugar de trabajo.*

La Dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o trasladándolos a otro distinto dentro de la misma localidad, destinándolos a efectuar las mismas o distintas funciones, conforme a lo establecido en el artículo 9.

Igualmente podrá efectuar los cambios horarios que estime necesarios con respeto a la jornada pactada en el artículo 26 del presente convenio colectivo con el debido conocimiento de los representantes de los trabajadores. Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte colectivos.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de la empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 22. *Destacamentos.*

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

El acuerdo para la asignación al destacamento será entre el trabajador y la empresa y en su 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 la localidad en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo nacional tendrá derecho a 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 trasporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador se abonará 20 pesetas el kilómetro.

Artículo 24. *Importe de las dietas.*

El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será:

7,12 euros cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.

11,17 euros cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

20,00 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

29,00 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar y realizar dos comidas fuera de su localidad.

Artículo 25. *Traslados.*

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

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

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no hará lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia. La fecha de petición de traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma. Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido.

En los traslados por necesidades del servicio, las empresas habrán 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 jurisdicción social . El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje, de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y 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.

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

Artículo 26. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de 165 horas mensuales, no obstante las empresas de acuerdo con la representación de los trabajadores podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Asimismo, si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual deberá compensar su jornada en los doce meses siguientes al que se produjo el defecto de jornada.

Igualmente en aquellos centros con sistema de trabajo específico en donde no sea posible tal compensación, podrán acordar con los representantes de los trabajadores otros cómputos distintos a los establecidos en este artículo.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas, salvo en los casos siguientes: A) Por especial urgencia o perentoria necesidad; b) en el trabajo a turnos.

Al iniciar y terminar la jornada el trabajador deberá encontrase en la central o hallarse realizando un servicio previamente asignado o fijo.

Si la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho al menos a una hora y media de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde.

Las empresas someterán a la aprobación de los representantes 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 turnos y relevos.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan e la jornada ordinaria establecida en el artículo 26 de este Convenio Colectivo (salvo que se hubiese pactado el salario por unidad de obra siendo el importe el indicado en el anexo salarial y el valor asignado a cualquiera que se realice dentro de las veinticuatro horas del día.

El valor asignado en el anexo a las horas extraordinarias son unificadas para las horas extralaborales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio de control o de conducción deberá proseguir hasta su conclusión a la llegada del relevo. El periodo de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias.

Artículo 28. *Festivos.*

Se disfrutará los correspondientes legalmente al municipio en que radique cada centro de trabajo de prestación de servicios. El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido y se disfrutará en el día de la semana que por cuadrante o necesidades de la prestación de servicios corresponda. Este descanso podrá acumularse por dos semanas.

Artículo 29. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de las empresas que lleve un año de servicio de las mismas. El periodo de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de contar con la antigüedad en la empresa de un año.

2. Se establecerá un turno rotativo de disfrute de vacaciones que comprenderá los doce meses del año. El periodo que constituye turno se determinará de acuerdo entre la empresa y el comité de empresa o delegados de personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con una antelación de dos meses al inicio del periodo anual de vacaciones.

3. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón del tiempo trabajado.

La retribución de vacaciones será una mensualidad del salario total de la tabla y por los mismos conceptos.

Artículo 30. *Licencias de los representantes de los trabajadores.*

Para quienes ostentan cargos de representación de los trabajadores incluido el Delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente.

A petición escrita de los Comités de Empresa o ‹delegados de personal podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores

que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal, esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicado a la empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre de mandato o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio.

El Delegado Sindical así reconocido de acuerdo con la ley orgánica de la libertad sindical, dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca.

Artículo 31. *Licencias.*

Los trabajadores regidos por este convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución en los casos y con la duración que a continuación se indica en días naturales.

a) Matrimonio del trabajador: Quince días.

b) Durante dos días que podrán ampliarse hasta cuatro máximo, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

c) Durante dos días por traslado de domicilio.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas de la prestación de servicio.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos, nietos de uno u otro cónyuge y previa justificación tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.

g) Por bautizo de un hijo o nieto tendrán derecho a un día para asistir al bautizo.

Artículo 32. *Excedencias.*

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 u vigencia (artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores).

Voluntaria: Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre los seis meses y 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 periodo no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia conforme a lo preceptuado en el artículo 46.3 del estatuto de los trabajadores en redacción dada por ley 3/1989.

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo periodo 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 este derecho.

Artículo 33. *Seguridad e higiene.*

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Artículo 34. *Ropa de trabajo.*

Las empresas facilitarán a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio, obligándose estos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen tanto con éste como con la suya propia. A tal efecto se abonará un plus por mantenimiento de vestuario.

Al ingreso en la empresa se entregarán dos equipos completos.

A partir del segundo año, la empresa facilitará cada dos años, al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: Dos camisas de verano, dos camisas de invierno, una corbata, dos chaquetillas, dos pantalones de invierno y dos de verano.

En casos de servicios realizados en el exterior se facilitarán las prendas de abrigo y de agua adecuadas.

Las demás prendas del equipo se renovarán cuando se deterioren.

En él supuesto que el trabajador cause baja en la empresa se verá obligado a entregar las prendas en vigor en el plazo máximo de cinco días, contados a partir de su cese en la empresa, sino es así la empresa está facultada a descontar el importe de dicha ropa de la liquidación que le pudiera corresponder.

Artículo 35. *Medios de protección.*

La empresa queda obligada a facilitar al trabajador los medios de protección laboral de carácter preceptivo adecuado a cada trabajo que realice.

En este caso la Empresa entrega a cada trabajador en el momento de incorporarse a la misma un anorak para agua-frío, bicolor que es reflectante y de alta visibilidad diurna y nocturna, y que el trabajador se compromete a llevar puesto durante la prestación de servicio, en verano deberán de utilizar el chaleco reflectante que se les entregó a cada uno en su puesto de trabajo correspondiente.

Artículo 36. *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: 2003

A los sesenta años 4.000 €.
A los sesenta y un años 3.500 €.
A los sesenta y dos años 3.000 €.

No obstante lo anterior y en desarrollo del Real Decreto 1194/1985 de 17 de Julio, ambas partes acuerdan la jubilación forzosa de los trabajadores afectados por el presente Convenio a los sesenta y cuatro años o más de edad, extinguiéndose el contrato de trabajo, a tenor de los previsto en el artículo 49.6 del Estatuto de los trabajadores. La finalidad principal de este acuerdo es el establecimiento de una póliza de empleo en este sector, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Haber cumplido sesenta y cuatro o más años de edad.
2. Reunir el trabajador jubilado los requisitos, salvo edad, que para tener derecho a la pensión de jubilación se establecen en las disposiciones reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social.
3. Sustituir la empresa al trabajador que se jubila por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo.

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.

Es este caso, el trabajador recibirá de la empresa una indemnización especial de 2.850 € que se le abonarán conjuntamente con la liquidación de haberes en el momento de la baja.

Artículo 37. *Reconocimiento médico.*

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 específica así lo aconsejen, de acuerdo con el artículo 20.4 del Estatuto trabajadores.

En razón de los servicios a prestar cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y / o farmacológico, de especial intensidad y habilidad la empresa por propia iniciativa a instancias del interesado o de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y especifico que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarias. Durante el tiempo que dure los reconocimientos, análisis o tratamiento, la empresa se verá a abonar al trabajador el 100% del salario, siempre que medie situación de IT.

Se entregará a todos los trabajadores una copia del reconocimiento médico a que hace referencia en el párrafo anterior.

Artículo 38. *Faltas del Personal.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a la importancia, reincidencias e intenciones en leves, graves, y muy graves.

En su aplicación las sanciones se tendrán en cuenta trascendencia del daño grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 39. *Faltas leves.*

1. Hasta tres faltas de puntualidad con retraso superior a cinco minutos en inferior a quince dentro del periodo de un mes.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio por breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave a muy grave.

3. No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas instalaciones propias o de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse en grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos todo ello en materia leve.

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público así como la discusión con los mismos dentro de la jornada laboral y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos de manera ocasional.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia, domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

9. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya una falta grave.

Artículo 40. *Faltas graves.*

1. El cometer dos faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el periodo de un mes sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la replica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa compañeros de trabajo o publico se reputará de muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otros como a este último.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al de emisión del mismo, salvo que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

8. El empleo de tiempo, uniforme, materiales, útiles y máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

9. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de los clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben de tener sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo. Y si tuviera especial relevancia tendrán la consideración de muy grave.

Artículo 41. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de seis meses o 30 en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de seis en el periodo de cuatro meses o más de 12 en el periodo de un año siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y 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.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos etc., tanto en la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8. La embriaguez probada dentro de su jornada laboral.

9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que por la misión de su cometido hayan de estar enterados.

10. Los malos tratos de palabra o de obra o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizará su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiera, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista o racista.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

14. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.

15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa dentro de la jornada laboral.

16. El abuso de autoridad.

17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

18. Entregarse a juegos y distracciones graves todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

19. Exigir o pedir por sus servicios renumeración o premios de terceros cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros y personal público o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

21. Encontrarse dormido en el momento de la prestación del servicio.

Artículo 42. *Sanciones.*

1. Por falta leve:

a) Amonestación verbal.
b) Amonestación escrita.

2. Por falta grave.

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

3. Por falta muy grave.

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

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

Artículo 43. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para imponer sanciones que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal del que deberá dar acuse de recibo y firmar el enterado el sancionado o en su lugar dos testigos caso de negarse a ello prescribirá en las faltas leves a los diez días; En las graves a los veinte días y en las muy graves a os 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.

Artículo 44. *Abuso de Autoridad.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección de la empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de Trabajo.

Artículo 45. *Prestaciones sociales.*

La empresa afectada por este Convenio suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 6.010,12 € por muerte y de 12.020,24 € en caso de incapacidad permanente absoluta, ambas derivadas de accidente sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales o no de vehículo a motor. Su efecto cubrirá las 24 horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la firma del presente convenio colectivo.

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

Artículo 46. *Obligación de no-concurrencia y de permanencia.*

El personal se obliga a no efectuar por cuenta propia o de otras empresas los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de tales empresas, considerándose concurrencia desleal y trasgresión de la buena fe contractual, el incumplimiento de este deber.

Artículo 47. *Cuota Sindical.*

Ambas partes firmantes de común acuerdo, establecen que las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio podrán descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe de ser transferida dicha cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante periodos de un año.

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

Artículo 48. *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 salario no atendiéndose como tal a estos efectos las pagas extras de diciembre y julio.

Artículo 49. *Retribuciones.*

La retribución se podrá pactar por unidad de obra o unidad de tiempo.

El salario por unidad de obra podrá ser impuesto por la empresa sin que suponga merma de los derechos de los trabajadores.

Las retribuciones por unidad de tiempo de personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada normal a la que se refiere el artículo 27 del presente Convenio.

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

Los conceptos variables, horas extras, etc. serán abonados en la nómina del mes siguiente.

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

a) Sueldo base.
b) Complementos.

1. Personales: Antigüedad.
2. De puesto de trabajo. Plus responsable de equipo.
3. Cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.
4. De vencimiento superior al mes; Gratificación de Navidad y gratificación de verano.
5. Indemnizaciones o suplidos: Plus de transporte y mantenimiento de vestuario.

Salario 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 se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio.

Complemento personal-Antigüedad: Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio como premio a su vinculación a la empresa. Estos aumentos consistirán en quinquenios de 5,5 por 100 del sueldo base, que se percibirán computándose en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumpla el quinquenio.

Se establece una acumulación máxima por este concepto de dos quinquenios.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el sueldo base percibido por el trabajador en el momento del vencimiento del quinquenio.

Complemento de puesto de trabajo:

a) Plus de responsable de equipo: Se abonará al trabajador que además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior. El personal que ejerza estas funciones percibirá un plus por tal concepto del 8 % del salario base de su categoría.

Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las partes.

Complemento de calidad o cantidad de trabajo-Horas extraordinarias:

Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo 27 del presente Convenio.

Complementos de vencimientos superiores al mes: Gratificación de verano y Navidad.—El personal al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán los días 15 de Julio y 15 de Diciembre de cada año; el importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad del salario base correspondiente a cada categoría.

Las referidas pagas extraordinarias se devengarán anualmente por los siguientes periodos de tiempo.

Julio: Del 1 de Julio al 30 de Junio.
Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Indemnizaciones o suplidos:

Plus de transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso.

Plus de Limpieza y mantenimiento de vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes y demás prendas que componen su uniformidad considerándose a estos efectos como indemnización por desgaste de útiles y herramientas. Su cuantía se establece en la columna correspondiente al anexo salarial.

La cuantía de ambos pluses es el cómputo anual y redistribuido en doce pagas; se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

Artículo 50. *Contrato de relevo.*

Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo en la Ley 32/1984 de 2 de agosto, artículo 12.5 desarrollado por el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, sean de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Artículo 51. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general, expresamente se pacta la no-aplicabilidad de la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera aprobada por Orden de 20 de Marzo de 1971 para aquellas categorías con las que esté relacionado.

	Salario base	Plus transporte	Plus limpieza mantenimiento vestuario	Total	Antig. quinq.	Horas extras
Personal Directivo						
Director General	1.120,93	81,22		1.202,20	62,37	
Director Administrativo	1.120,93	81,22		1.202,20	62,37	
Director de Personal	1.120,93	81,22		1.202,20	62,37	
Personal Administrativo						
Jefe de Primera administrativo	882,51	81,22		963,37	53,56	8,50
Vendedor	719,25	81,22		800,47	42,34	6,75
Auxiliar	610,25	81,22		691,47	40,39	6,48
Aspirante	474,18	81,22		555,40	26,98	4,96
Telefonista	443,20	81,22	30,05	554,47	28,48	4,24
Mandos Intermedios						
Jefe de Servicios	770,88	81,22		852,10	42,40	7,33
Inspector	659,05	81,22		740,27	36,25	6,35
Oficios Varios. Servicios Ex.						
Oficial de primera	593,35	81,22	22,11	696,68	33,90	6,32
Jardinero	555,15	81,22	22,11	658,48	30,53	5,68
Limpiador/ra	516,94	81,22	22,11	620,27	28,43	5,28
Encargado de Almacén	442,20	81,22	30,05	554,47	28,48	4,24
Auxiliar Control/Controlador	442,20	81,22	30,05	554,47	28,48	4,24
Mensajero	442,20	81,22	30,05	554,47	28,48	4,24
Conductor-Repartidor	442,20	81,22	30,05	554,47	28,48	4,24
Recepcionista/Telefonistas	443,20	81,22	30,05	554,47	28,48	4,24
Azafata/to	443,20	81,22	30,05	554,47	28,48	4,24
Ordenanza	443,20	81,22	30,05	554,47	28,48	4,24
Conserje	443,20	81,22	30,05	554,47	28,48	4,24
Celador	443,20	81,22	30,05	554,47	28,48	4,24
Operador	443,20	81,22	30,05	554,47	28,48	4,24
Supervisor	443,20	81,22	30,05	554,47	28,48	4,24
Cobrador	443,20	81,22	30,05	554,47	28,48	4,24
Chófer	443,20	81,22	30,05	554,47	28,48	4,24
Ayudante	443,20	81,22	30,05	554,47	28,48	4,24
Peón	443,20	81,22	30,05	554,47	28,48	4,24

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

11562 *ORDEN APA/1506/2003, de 30 de mayo, por la que se establecen las subvenciones destinadas a las organizaciones y asociaciones de criadores de razas puras equinas de ámbito estatal.*

Las particularidades del sector equino y la normativa específica de las razas puras equinas, establecida por el Real Decreto 1133/2002, de 31 de octubre, por el que se regula en el ámbito de las razas equinas, el régimen jurídico de los libros genealógicos, las asociaciones de criadores y las características zootécnicas de las distintas razas, hacen necesario que para la ordenación y el fomento de este sector, se desarrollen unas bases específicas de financiación de las actividades tendentes a la mejora de las razas a través de las entidades oficialmente reconocidas a esos efectos, de acuerdo con los criterios técnicos de la Orden APA/1018/2003, de 23 de abril, por la que se establecen los requisitos básicos para los esquemas de selección y los controles de rendimientos para la evaluación genética de los équidos de raza pura.

En el artículo 19 del citado Real Decreto se prevé el establecimiento de líneas de ayuda para la realización de las actividades cuyo fin sea la defensa y promoción de las razas puras equinas, labor que se lleva a cabo mediante la presente Orden, para permitir la incorporación de los équidos a las líneas de financiación que en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación tradicionalmente han existido para las demás especies ganaderas, lo que conlleva su equiparación a las distintas especies, en el marco de las producciones ganaderas.

Así, la Orden de 26 de junio de 1992, por la que se regula la representación de las organizaciones o asociaciones de raza pura ante los organismos oficiales, y la Orden de 24 de julio de 2000, por la que se establecen ayudas a las agrupaciones o federaciones de raza pura que integren asociaciones u organizaciones de ganado de ámbito estatal, establecen actuaciones y subvenciones para promocionar determinadas actividades de las especies bovina, porcina, ovina y caprina, sin incluir especialmente a los équidos, por lo que procede ampliar el ámbito de actuación de las ayudas a las especies que lo requieren, entre las que se encuentran los équidos.

De acuerdo con lo anterior, la presente Orden tiene por objeto establecer un régimen de ayudas para la promoción y apoyo de las actuaciones llevadas a cabo por las citadas organizaciones y asociaciones cuyo ámbito de actuación sea superior al de una Comunidad Autónoma, lo que justifica la centralización de su gestión y asimismo, estas ayudas se ajustan a lo dispuesto en las Directrices comunitarias sobre ayudas estatales al sector agrario (2000/C 28/02).

La presente Orden se dicta de conformidad con lo dispuesto en la Sección 4.ª del Capítulo 1.º del Título II del Texto Refundido de la Ley General Presupuestaria, aprobado por el Real Decreto legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre, y en el Reglamento del Procedimiento para la Concesión de Ayudas y Subvenciones Públicas, aprobado por el Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre.

Asimismo, se ajusta a lo señalado por el artículo 19 del citado Real Decreto 1133/2002.

En su tramitación han sido consultados los sectores afectados y las Comunidades Autónomas.

En su virtud, dispongo:

Artículo 1. *Objeto.*

1. La presente Orden tiene por objeto establecer las bases reguladoras y la convocatoria, en régimen de concurrencia competitiva, de las subvenciones para el fomento de las actuaciones destinadas a la promoción y defensa de las razas puras equinas.

2. Las actividades objeto de financiación habrán de realizarse desde el 1 de abril hasta el 1 de noviembre de 2003.

Artículo 2. *Beneficiarios.*

Podrán acogerse a las ayudas previstas en la presente disposición las organizaciones y asociaciones de criadores de razas puras equinas cuyo ámbito de actuación sea superior a una Comunidad Autónoma, que cumplan con los siguientes requisitos:

a) Que carezcan de fines de lucro. A los efectos de la presente Orden se considerará también que carecen de fines de lucro aquéllas que desarrollen actividades de carácter comercial, siempre que los beneficios resultantes de las mismas se inviertan en su totalidad en el cumplimiento de sus fines institucionales no comerciales.

b) Que se hallen al corriente de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

c) Que estén oficialmente reconocidas de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 1133/2002, de 31 de octubre, por el que se regula en el ámbito de las razas equinas, el régimen jurídico de los libros genealógicos, las asociaciones de criadores y las características zootécnicas de las distintas razas.