

Orden Ministerial de 16 de febrero de 1996, por la que se regula el Registro de Oficinas de Transferencia de Resultados de Investigación, publicada en BOE de 23 de febrero.

Orden ECI/4073/2004, de 30 de noviembre, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas para la realización de proyectos de investigación en el marco del Plan Nacional de I+D+i 2004-2007, publicada en BOE de 11 de diciembre de 2004, modificada por la Disposición Adicional tercera de la Orden ECI/1155/2005, de 11 de abril (BOE de 29 de abril 2005).

Las demás normas que sean de aplicación.

Decimonoveno. *Entrada en vigor y cierre de la convocatoria previa.*—La presente resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y cierra la convocatoria previa, regulada por resolución de 2 de Junio de 1995 de ayudas a la realización de proyectos de estímulo a la transferencia de resultados de investigación (BOE de 13 de junio de 1995).

Lo que comunico a usted para su conocimiento y efectos.

Madrid, 15 de septiembre de 2005.—El Secretario de Estado, Salvador Ordóñez Delgado.

Sr. Secretario general de Política Científica y Tecnológica y Sra. Directora General de Investigación.

**16010** *ORDEN ECI/2983/2005, de 8 de agosto, por la que se resuelve el concurso público para otorgar becas de formación en evaluación y estadística educativa en el Instituto Nacional de Evaluación y Calidad del Sistema Educativo.*

De acuerdo con la Orden ECI/458/2005, de 9 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 24 de mayo), por la que se establecen las bases y se hace pública la convocatoria de becas de formación en evaluación y estadística educativa en el Instituto Nacional de Evaluación y Calidad del Sistema Educativo y a propuesta de la Comisión seleccionadora establecida en dicha Orden, siguiendo los criterios establecidos en las bases de la convocatoria, dispongo otorgar becas de formación en evaluación y estadística educativa a las personas que se relacionan en el anexo I y designar como suplentes a las relacionadas en el anexo II de la presente Orden.

Madrid, 8 de agosto de 2005.—La Ministra, P. D. (Orden ECI/87/2005 de 14 de enero, B.O.E. de 28 de enero de 2005), el Secretario General de Educación.

Sr. Secretario General de Educación.

#### ANEXO I

Área de Evaluación:

D.<sup>a</sup> Lidia Ayllón Romero.  
D.<sup>a</sup> Ana Pilar Benavente Reche.

Área de Estadística:

D. Esteban Jiménez Velázquez.  
D.<sup>a</sup> Isabel Fuentes Santos.  
D. Ricardo Martínez Zamorano.  
D.<sup>a</sup> Inmaculada Carrasco de Dios.

#### ANEXO II

*Relación de becarios suplentes*

Área de Evaluación:

D. Miguel Carrera Garrido.  
D.<sup>a</sup> Sonia Casillas Martín.  
D.<sup>a</sup> Xenia Cotón Gutiérrez.  
D. Carlos de la Cuesta García.  
D. Marco Antonio García Cortés.  
D.<sup>a</sup> Beatriz Jiménez Parra.  
D.<sup>a</sup> Ana Esther Madrid García.  
D. Juan Manuel Praena Fernández.  
D.<sup>a</sup> María Sopesens Álvarez.  
D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> del Carmen Vega Borrego.  
D.<sup>a</sup> María Teresa Zapata Clavería.

Área de Estadística:

D.<sup>a</sup> Ainoa Aparicio Fenoll.

D. Pedro Pablo Avilés García.

D.<sup>a</sup> Ana Esther Madrid García.

D.<sup>a</sup> Marina Sánchez Rodríguez.

D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> José Somet Fernández.

**16011** *RESOLUCIÓN de 30 de agosto de 2005, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, por la que se amplía el plazo de resolución de la convocatoria del programa de becas posdoctorales, incluidas las becas MEC/Fulbright, publicada por Resolución de 17 de septiembre de 2004.*

Por Resolución de 17 de septiembre de 2004 (Boletín Oficial del Estado de 14 de octubre), de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, se hacía pública la convocatoria de becas posdoctorales incluidas las becas MEC/Fulbright.

En las bases de la mencionada convocatoria se establecía que el procedimiento se iniciaba al día siguiente de finalizar el plazo de presentación de solicitudes y la propuesta de resolución se formularía antes de que transcurrieran tres meses desde el inicio del procedimiento, debiéndose producir la resolución del procedimiento antes de un mes desde la presentación de la propuesta.

El órgano de instrucción del procedimiento, la Subdirección General de Formación y Movilidad en Posgrado y Posdoctorado, a la vista del proceso de evaluación externa de las solicitudes encargado a la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva, ha estimado que se va a producir un retraso en la resolución de la convocatoria. Por ello y en virtud del artículo 42. 5 c) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (Boletín Oficial del Estado del 27 de noviembre), en su redacción dada por la Ley 4/1999, el órgano instructor ha estimado necesario que se suspenda el plazo de resolución durante el tiempo de evaluación de las solicitudes, ya que son determinantes para la resolución del procedimiento,

En su virtud y en el uso de sus atribuciones, esta Secretaría de Estado de Universidades e Investigación ha resuelto:

1. El plazo de resolución del procedimiento de concesión de las becas posdoctorales convocadas por Resolución de 17 de septiembre de 2004, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, quedará suspendido durante el período de evaluación de las solicitudes, de conformidad con artículo 42. 5 c) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (Boletín Oficial del Estado del 27 de noviembre), en su redacción dada por la Ley 4/1999.

2. La suspensión del plazo, en todo caso, no será superior a tres meses.

3. La fecha de incorporación a los centros de destino de los beneficiarios de las becas queda igualmente modificada para el periodo de entre el 1 de octubre de 2005 y el 30 de abril de 2006, que pasará a ser desde que se produzca la resolución hasta el 30 de abril de 2006.

Lo que pongo en conocimiento a los efectos pertinentes.

Madrid, 30 de agosto de 2005.—El Secretario de Estado, Salvador Ordóñez Delgado.

Sra. Directora General de Universidades.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**16012** *RESOLUCIÓN de 27 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa Servi Risk Control, S. L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Servi Risk Control, S. L. (Código de Convenio n.º 9015472), que fue suscrito con fecha

5 de febrero de 2004, 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 CC. OO. en representación de los trabajadores afectados, 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, 27 de julio de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVI RISK CONTROL, S.L.

### CAPÍTULO I

#### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio establece las normas básicas en las relaciones laborales entre «Servirisk-Control, Sociedad Limitada», y sus trabajadores, cualquiera que sea su categoría laboral.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que pueda establecer en el futuro en todo el territorio 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 lo previsto en el párrafo anterior, los efectos de este Convenio serán del día 1 de marzo del 2004.

La vigencia de este Convenio es por el período del día 1 de marzo de 2004 hasta el 31 de diciembre del año 2006, con revisión anual solicitada por cualquiera de las partes con un plazo de antelación de quince días mediando escrito a la otra parte.

Este Convenio quedará prorrogado 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 con quince días de antelación al vencimiento del plazo.

### 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 que se vinieran percibiendo, 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. *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 real para el año correspondiente.

#### Artículo 7. *Garantía personal.*

En caso de existir algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en cómputo 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 permanezcan en la misma categoría.

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

#### Artículos 8 y 9. *Funciones y Composición.*

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación, seguimiento, arbitraje, conciliación, vigilancia, administración y aclaración del presente Convenio.

Dicha Comisión está compuesta por tres miembros de cada una de las partes firmantes del Convenio (parte social y parte económica) y por los asesores que con voz, pero sin voto, designe cada una de ellas. Los tres integrantes de la parte Social serán designados por el Comité de Empresa.

La comisión Paritaria además de las descritas en el primer párrafo de este artículo tendrá las siguientes funciones:

- Emitir informe previo al planteamiento de conflictos con relación a la interpretación del presente Convenio.
- Emitir informe previo a la imposición de medidas disciplinarias muy graves.
- Emitir informe previo a la presentación por ambas partes, de cualquier tipo de reclamación, demanda o denuncia ante la autoridad laboral.
- Emitir informe previo a la adopción de cualquier medida de carácter colectivo que resulte de la aplicación del art. 41 del E. T.
- Cualquier otra que expresamente se encomiende.

La Comisión Paritaria operará en base a las siguientes normas de funcionamiento:

- las reuniones se producirán a petición de cualquiera de las partes.
- La convocatoria será por escrito, orden del día y con una antelación mínima de 48 horas.
- La incomparecencia de alguna de las partes posibilitará levantar acta de reunión, que en todo caso para esos supuestos será de «sin acuerdo» a todos los efectos.
- En todo caso se levantará acta de todas las reuniones.

Para el supuesto de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria ambas partes se someten expresamente, (salvo al apartado b), a los procedimientos de Medición, Arbitraje y Conciliación regulados en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña de 7/11/90, de acuerdo con el Reglamento de funcionamiento del T.L.C.

### CAPÍTULO IV

#### Organización del trabajo en la empresa

#### Artículo 10. *Organización y modificación de las condiciones de trabajo.*

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

La movilidad funcional, como manifestación de ese poder de dirección, se ejercerá de acuerdo a las necesidades empresariales y a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos los grupos profesionales serán los definidos en el artículo 19 del presente.

### CAPÍTULO V

#### Prestación del trabajo

#### Artículo 11. *Prestación del trabajo.*

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a que el puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más idóneo según sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo efecto se establecerán planes de formación, cursos de perfeccionamiento y adiestramiento.

#### Artículo 12. *Confidencialidad.*

El carácter confidencial de la prestación de servicios hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y de negocio de la empresa y de sus clientes, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

#### Artículo 13.

En cuantas materias afecten a la salud laboral en el trabajo se estará en lo dispuesto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico o farmacológico de especial intensidad

y habitualidad, la empresa, a instancia del interesado o de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose el trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

El servicio médico facilitará a cada trabajador los resultados de dichos reconocimientos.

## CAPÍTULO VI

### Clasificación

#### SECCIÓN 1.ª SEGÚN LA PERMANENCIA

En función de su permanencia los contratos de trabajo podrán contarse por tiempo indefinido, por duración determinada o por cualquiera modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente

Artículos 14-15. *Personal de obra y servicio eventual, interino y temporal.*

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

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando finalice la obra o el servicio con el cliente.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicio 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 en caso de tener la misma se valorarán las cargas familiares, informando en todo caso a la representación de los trabajadores.

d) Cuando el cliente de la obra o servicio remita escrito a la empresa sobre el no deseo de continuidad de algún trabajador en su servicio. En este caso se informará a la representación de los trabajadores y se buscarán de manera conjunta las alternativas posibles para la continuidad del mismo en la empresa, aunque fuera del servicio en cuestión. Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de este contrato no supere lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, cumplimiento de sanciones o supuestos de excedencia.

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

Artículo 16.

Será fijo en plantilla:

- El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.
- El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio Colectivo.
- El personal que contratado para servicio determinado, siguiera prestando servicio en la empresa terminados aquellos.
- El personal interino que una vez reincorporado al servicio el sustituido siga prestando servicio de carácter permanente no interino empresa.

Artículo 17. *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: Dos meses.

En ningún caso el período de incapacidad temporal del trabajador será considerado como período de prueba.

#### SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN FUNCIONES

Artículo 18.

Las clasificaciones del personal consignadas en el siguiente Convenio 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.

No son asimismo exhaustos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Artículo 19. *Clasificación general.*

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

Grupos profesionales:

Personal directivo y titulado:

- Director general.
- Director administrativo.
- Director financiero.
- Director RR. HH.
- Titulado superior.
- Titulado medio.
- Delegado/ Gerente.

Personal administrativo:

- Jefe de Departamento.
- Oficial 1.ª Departamento.
- Oficial 2.ª Departamento.
- Vendedor.
- Auxiliar.
- Aspirante.
- Telefonista.

Personal mandos intermedios:

- Jefe de Servicios.
- Encargado general.
- Supervisor.

Personal de oficios varios servicios externos:

- Conserje.
- Auxiliar de Servicios.
- Jardinero.
- Auxiliar jardinero.
- Ordenanza.
- Azafata.
- Controlador.
- Celador.
- Ayudante.
- Bombero.
- Telefonista/Recepcionista.

Artículo 20. *Funciones.*

Personal directivo:

a) Director general: Es quien, con título académico adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las tareas propias de la administración de la empresa, coordinando la misma en todas sus fases.

b) Director administrativo: Es quien, con título académico adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las tareas propias de la administración de la empresa, coordinando su departamento en todas sus fases.

c) Director financiero: Es quien, con título académico adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las tareas propias de la actividad financiera y de tesorería de la empresa, coordinando su departamento en todas sus fases.

d) Director RR. HH.: Es quien, con título académico adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las tareas propias de la gestión del personal de la empresa, incluyendo el reclutamiento, la selección y la carrera profesional de los

empleados, incluyendo la planificación de los cursos de formación y adiestramiento.

e) Titulado superior o medio: Son aquellos que aplican sus títulos de grado superior o medio y los conocimientos a ellos debidos al proceso técnico de la empresa.

f) Delegado/ Gerente: Es el trabajador que actúa como máximo representante de la empresa en la provincia y asume las funciones de dirección, representación y organización en el ámbito de la misma.

#### Personal Administrativo:

a) Jefe de Departamento: Es la persona que asume la responsabilidad de un departamento dentro de la organización, encargándose de su estructuración y asumiendo la responsabilidad de su gestión, dependiendo de él los Jefes de Unidades que integren el departamento.

b) Oficial de 1.º: Es el empleado que actúa bajo las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

c) Oficial de 2.º: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realizará tareas administrativas y contables que requieran conocimientos generales de la técnica administrativa.

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

e) Auxiliar: Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales.

f) Telefonista: Es el empleado que tiene como misión estar al servicio y cuidado de la centralita telefónica de la empresa o de algún cliente de la misma; también podrá realizar las funciones específicas del punto e) de esta artículo.

#### Personal de mandos intermedios:

a) Jefe de Servicios: Es el 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 tanto práctica como teórica cuida y es el responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución y asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los encargados generales y supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación y promoción.

b) Encargado general: Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de los Jefes de Servicios, de una forma tanto práctica como teórica cuida y es el responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución y asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los Supervisores y demás personal operativo sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación y promoción.

c) 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 de inmediato a sus superiores de cuantas incidencias observe en la prestación de sus servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre los empleados.

#### Personal operativo:

a) Conserje: Es el trabajador mayor de edad que desempeña con formación suficiente, y con las prendas y distintivos que la empresa le facilite, las siguientes funciones:

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

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

Control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de energía, grandes centros de procesos de datos, grandes almacenes, almacenes y similares.

Recepción, comprobación de visitas y orientación de los mismos así como las de control de entradas, documentos o carnés privados, en cualquier clase de edificios e inmuebles, así como la atención básica del teléfono en los lugares que hubiere.

b) Auxiliar de Servicios: Es el trabajador mayor de edad que desempeña con formación suficiente, uniformado o no, y con las prendas y distintivos de la empresa, tareas auxiliares, en todo tipo de inmuebles, teniendo la función de control de los mismos y sus instalaciones, bienes, propietarios y visitas.

c) Jardinero: Es el trabajador mayor de edad que desempeña las funciones de jardinería y ornamentación de toda clase de plantas en

inmuebles y plantas de producción. Incluidos los procesos de riego, poda, desinfección, conservación y limpieza de las zonas ajardinadas o las que se dediquen a ese efecto.

d) Auxiliar de Jardinería: Es el trabajador que desempeña las funciones auxiliares de jardinería y ornamentación de toda clase de plantas en inmuebles y plantas de producción. Incluidos los procesos de riego, poda, desinfección, conservación y limpieza de las zonas ajardinadas o las que se dediquen a ese efecto.

e) Ordenanza: Es aquel trabajador que con elementales conocimientos y responsabilidad se le encomienda con cargo a terceros recados, cobros o pagos, recepción y entrega de correspondencia, documentos y pequeñas mercancías, así como de su clasificación y reparto, pudiendo además desempeñar las funciones previstas en el apartado a) de este mismo artículo. (Véase artículo 19 apartado a).

f) Azafata: Es la persona mayor de edad encargada de recibir a los clientes, personal o telefónicamente proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones tanto de personas como de productos de la empresa o de sus clientes. Anunciarles y conducir ante la persona o personas con quien deseen hablar, atienden las solicitudes de información o entrevistas, conciertan las mismas y las preparan en sus aspectos formales.

g) Controlador: Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas de información y control al público, así como de realizar pequeñas tareas administrativas, pudiendo además desempeñar las funciones previstas en el apartado a) de este artículo.

h) Celador: Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que desempeña sus funciones de control de entrada y de información en hospitales, así como de realizar pequeñas tareas administrativas, pudiendo desempeñar las funciones previstas en el apartado a) de este artículo.

i) 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.

j) Ayudante: Es aquel trabajador mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un superior u oficial colabora en las funciones propias de éste, bajo su responsabilidad.

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

l) Telefonista/ Recepcionista: Tendrá la función de estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica y/o encargada de recibir visitas, atenderlos y orientarlos. Pudiendo realizar las funciones descritas en el apartado a) de este artículo.

## CAPÍTULO VII

### Lugar de trabajo y asignación

#### Artículo 21. Lugar de trabajo.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de servicios de 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 entenderá por localidades tanto el municipio de que se trate como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medio de transporte público a intervalos no superiores a treinta minutos a la entrada y salida de trabajadores.

El personal de «Servirisk-Control, Sociedad Limitada» podrá ser cambiado de un lugar de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, en la misma o diferente localidad.

Como principio general, la empresa siempre que existan vacantes en la categoría correspondiente deberá asignarlas a aquellos trabajadores que residan más cerca del lugar del servicio.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de la empresa y sí a los correspondientes pluses de distancia y transporte pactados.

#### 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 el personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose, en primer lugar, a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reunieren la capacidad sufi-

ciente para la realización 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 de servicio. El acuerdo para la asignación al destacamento será entre el trabajador y la empresa; en caso de no llegar al mismo, se oír la representación de los trabajadores.

#### Artículo 23. *Desplazamientos.*

El personal que salga de su residencia por causas del servicio desplazándose fuera de su municipio o localidad, en el sentido que tal palabra se da en el artículo 20 de este Convenio Colectivo, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso que no se desplace en vehículo de la empresa tendrá derecho además a que se le abone el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador se abonarán 29 pesetas por kilómetro.

#### Artículo 24. *Importe de las dietas.*

El importe de las dietas será desde el día 1 de marzo de 2004:

De 5.90 euros cuando el trabajador tenga una comida fuera de la localidad.

De 14.72 euros cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de la localidad.

De 19.79 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de la localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta será de 18.05 euros a partir del octavo día.

Los anteriores importes se incrementarán para el resto de la vigencia del Convenio en el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado.

#### Artículo 25. *Traslados.*

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

- Petición del trabajador o permuta.
- Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador por escrito.
- 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 registrarán por los pactos que se hayan establecido por escrito.

En los traslados por necesidades de servicio, la empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrá en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. En caso de oposición del 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 del trabajador y de los familiares directos que convivan con él y el abono de una mensualidad de salario real como indemnización.

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

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

### CAPÍTULO VIII

#### Artículo 26. *Jornada de trabajo, descansos.*

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de mil ochocientos cuatro anuales de trabajo efectivo, en cómputo mensual de ciento sesenta y cuatro horas, pudiendo ser continuada o dividida, sin que en ese 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 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 tres meses siguientes.

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

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas, salvo en los casos siguientes:

- Por especial urgencia o perentoria necesidad.
- En el trabajo a turnos.

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 la tarde.

c) Tiempo de descanso durante la jornada (bocadillo).—En el supuesto de jornada completa continuada, se establece un período de descanso de 20 minutos. Dicho descanso se hará efectivo en su lugar habitual de trabajo siempre que no entorpezca el trabajo habitual del mismo. Asimismo, cuando convivan más de 2 trabajadores y se puedan realizar relevos para efectuar los descansos, el trabajador dispondrá de 20 minutos para descanso que podrán ser efectivos fuera del lugar de trabajo.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de noventa y seis días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el período vacacional.

El resto del personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

#### Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

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

A efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, y a la Orden de 1 de marzo de 1983 (publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 56, del 7), se entenderán y calificarán como horas extraordinarias con carácter general las siguientes:

Las originadas por ausencias imprevistas.

Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.

Las necesarias por períodos punta de producción y/ o prestación de servicios.

Las derivadas de la propia naturaleza de los servicios prestados por la empresa, incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

La empresa podrá elegir entre compensar las horas realizadas mediante pago o por descanso compensatorio, de acuerdo con el trabajador.

#### Artículo 28. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas y tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año al servicio de la misma o la parte proporcional en el caso de llevar menos de un año. El importe de las vacaciones será por el total de la tabla salarial del anexo I y por los mismos conceptos, excluido el plus de Jefe de Equipo.

Cuando un trabajador cese en el transcurso de un año tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones a razón del tiempo trabajado computándose dicha anualidad desde 1 de enero hasta 31 de diciembre del mismo año.

Se establecerá un turno de vacaciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores con el fin de fijar un cuadro vacacional, que podrá ser variado en función de la demanda de algún centro, en este caso se considerará una permuta de vacaciones entre dos o más trabajadores.

El período de disfrute será durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre se establecerá un turno rotativo de disfrute de vacaciones, de manera que al trabajador que un año le toque julio o agosto al siguiente le toque junio o septiembre. También se podrán disfrutar en cualquier otro mes o en varios períodos siempre que haya acuerdo entre la empresa y el trabajador.

En los casos ñeque un trabajador se encuentre en situación de I. T., iniciada con anterioridad al momento en que estuviere previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán estas disfrutándose cuando el servicio así lo permita. En caso de no poder disfrutarlas en el año natural, lo hará durante el primer trimestre del año siguiente.

No obstante, cuando un trabajador se encuentre disfrutando las vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirán el disfrute de las mismas, tomando los días restantes, de mutuo acuerdo con la Empresa cuando cause alta por aquel motivo.

#### Artículo 29. *Licencias.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en caso de nacimiento de hijos, ampliables a dos días más si el parto presentará complicaciones o resultara enfermedad grave.

c) Dos días por enfermedad grave, operación o fallecimiento de pariente, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- d) Dos días por fallecimiento de cónyuges, hijos o padres.
- e) Dos días por fallecimiento de hermanos.
- f) Por matrimonio de hijos, un día o dos según fuese dentro o fuera de la localidad.
- g) Un día por traslado de domicilio habitual.
- i) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, tal y como ordena la legislación aplicable.
- j) Día de asuntos propios.—A partir del 1 de marzo de 2004, los trabajadores tendrán derecho a disponer de un día, de su jornada habitual de trabajo para asuntos propios, con preaviso por escrito mínimo de diez días de antelación a la fecha propuesta de disfrute.

La retribución por dicho día será como si fuera efectivamente trabajado.

El personal que no lleve la anualidad completa al servicio de la empresa, disfrutará del día o jornada que le corresponda proporcionalmente al tiempo y jornada trabajado, computándose dicha anualidad desde el 1 de enero a 31 de diciembre.

Los trabajadores que hubieran disfrutado del día de asuntos propios con una empresa y por subrogación pasaran a otra, no tendrán derecho a nueva solicitud.

En centros de menos de 10 trabajadores, no podrán coincidir 2 trabajadores el mismo día de disfrute y, en centros de más de 10 trabajadores, el límite estará en el 10% de la plantilla de dicho centro.

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.

#### 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 del puesto de trabajo.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El ingreso 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. No se podrá solicitar una nueva excedencia hasta transcurridos cuatro años desde su incorporación al término de la excedencia.

La excedencia voluntaria será aprobada por la empresa tras informe de la representación de los trabajadores y no podrán superar a más del 30 por 100 de la plantilla.

c) Cargos sindicales o político: 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 retribución alguna, pero con derecho a reserva del 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 carácter provincial como mínimo.

d) Servicio militar: En la incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio por el tiempo de duración de éste, el trabajador fijo en plantilla tendrá derecho a la reserva del puesto laboral, mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar.

Deberá avisar su reincorporación con un mes de antelación, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad, siempre que el trabajador se reincorpore a la empresa.

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

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

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo y titulado deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El personal administrativo, de mandos intermedios, operativo o de oficios varios con quince días de antelación al cese.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida del salario correspondiente a quince días hábiles sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de dicho período. El preaviso deberá ejercerse siempre por escrito y la empresa se verá obligada a suscribir acuse de recibo.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de baja. En el caso de que el trabajador no devuelva a la empresa en el momento de la baja la documentación, prendas de trabajo u otros objetos propiedad de la misma o de sus clientes, quedará condicionado el pago de la liquidación a la entrega de los mismos. En el caso de que el trabajador no devolviese las

prendas de trabajo entregadas podrá ser descontado el importe de las mismas en la liquidación según los importes de la siguiente tabla:

Chaquetón: 34.72 euros/ unidad.  
 Chaquetilla: 24.30 euros/ unidad.  
 Jersey: 24.30 euros/ unidad.  
 Pantalones: 8.33 euros/ unidad.  
 Cinturones: 34.72 euros/ unidad.  
 Camisas: 4 euros/ unidad.  
 Silbato: 2.15 euros/ unidad.  
 Chapa: 1.95 euros/ unidad.

#### CAPÍTULO IX

##### Artículo 32. *Compensaciones en los supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 68 de la Ley de contrato de trabajo, en caso de enfermedad justificada con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador percibirá el 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de 3 días cada año, cobrándose 3 días al 50% en la primera baja.

##### Artículo 33. *Faltas del personal.*

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

La enumeración de las faltas leves, graves y muy graves será de carácter enunciativo y no limitativo.

##### Artículo 34. *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, inferior a treinta minutos, siempre que estos retrasos no deriven por la especial función del trabajador en graves perjuicios para el trabajo que la empresa tenga encomendado, que, en todo caso, se calificará como falta grave.
- c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando haya 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 así como en la higiene y presencia personal.
- e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- f) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

##### Artículo 35. *Faltas graves.*

Son faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo injustificadas, 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 desobediencia a sus superiores en el desarrollo del servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ellas 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) La falta de respeto, consideración o el abuso de autoridad al público.
- g) Mantener discusiones con compañeros de trabajo en horas de servicio.
- h) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

##### Artículo 36. *Faltas muy graves.*

Serán consideradas faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o quince faltas durante un año.
- b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otras personas al servicio de la empresa en relación al trabajo, 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 desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, ense-

res o documentos de la empresa y/ o de sus clientes de forma intencionada.

d) Robo, hurto o malversación, cometidos dentro de la empresa y del horario laboral. También fuera en el caso que el trabajador lleve el uniforme de la empresa.

e) La embriaguez o uso de drogas durante el servicio, o fuera de los actos del servicio vistiendo uniformes y anagramas de la empresa.

f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados dentro de la empresa y de sus clientes.

g) La competencia desleal e ilícita.

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares así como de compañeros y de subordinados. Así como participar en riñas o altercados en los centros de trabajo.

i) Dormirse o dedicarse a juegos y distracciones durante el acto de servicio.

j) Utilizar elementos y aparatos propiedad del cliente para beneficio propio sin el consentimiento del mismo.

k) el acoso sexual.

l) El abandono del puesto de trabajo una vez tomado posesión del mismo, y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

#### Artículo 37. Sanciones.

Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

#### Artículo 38. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los treinta días, las graves a los sesenta días y las muy graves a los noventa días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

## CAPÍTULO XI

### Retribuciones

#### Artículo 39. Póliza de accidente de trabajo.

Se suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 27.046 euros, por muerte, y 30.000 euros, por incapacidad permanente absoluta, ambas derivadas de accidente laboral.

#### Artículo 40. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que pueda exceder el 90 por 100 del importe de salario, considerando como tal el salario base, los pluses de transporte y vestuario y el complemento por antigüedad.

#### Artículo 41. Póliza de responsabilidad civil.

La empresa, durante la vigencia del presente Convenio, tendrá concertada una póliza de responsabilidad civil, con un límite de garantía por siniestro y año, por importe de 300.506 euros, con los efectos y consecuencias dispuestos en la Ley del Contrato de Seguro y en las condiciones generales y particulares de la póliza.

#### Artículo 42. Uniformidad.

La empresa facilitará al personal las prendas adecuadas que formen parte del uniforme, en aquellos servicios contratados con este requisito. En cuyo caso se repartirán dos juegos de cada útil.

La empresa dispone de 40 euros por trabajador prorrateados en doce mensualidades, para la compra por parte del trabajador de dos pares de zapatos cada año, incluidos en la partida de Plus Vestuario.

#### Artículo 43.

Las nóminas serán satisfechas por meses vencidos dentro de los primeros cinco días naturales del mes siguiente.

#### Artículo 44. Estructura salarial.

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

- Salario base.
- Complemento personal: Antigüedad.
- Complemento de puesto de trabajo:
  - De vencimiento superior al mes: Gratificaciones de Navidad y julio.
  - Indemnizaciones y suplidos.
  - Por calidad o cantidad de trabajo: Incentivos, comisiones y horas.

#### Artículo 45. Salario base.

Se entenderá por salario base la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal durante la jornada de trabajo fijadas en el presente Convenio. Y que como tal salario base se detalla en el anexo salarial de este Convenio.

#### Artículo 46. Complemento personal.

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

#### Artículo 47. Complemento de puesto de trabajo.

a) Plus de Jefe de Equipo: 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 salario base que para su categoría se establezca, en tanto las tenga asignadas y las realice, sin que en ningún caso pueda considerarse un plus consolidable.

b) Complemento de trabajo nocturno: Los trabajadores que realicen su trabajo entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente, salvo en los supuestos en que su salario se haya establecido en consideración a que su trabajo es nocturno, recibirán el complemento citado, que se abonará por día efectivamente trabajado y en proporción a las horas ordinarias realizadas siempre que estén comprendidas dentro de los límites antes señalados. Estableciéndose un precio hora para toda la vigencia del presente Convenio de 0.60 euros más el IPC Real a nivel estatal anual.

c) Complemento Nochebuena y Nochevieja: 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 entre las 22 y las 06 horas, percibirán una compensación económica de 48.50 euros durante la vigencia del presente Convenio, incrementando dicha cantidad con el IPC real estatal para el 2005 y 2006 o, en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita la actividad de la empresa.

d) Complemento de Especial preparación: Se abonará al trabajador el 15% del salario Base en concepto de Plus Esp. Preparación. Dicho plus se incluirá en la nómina cada mes otorgándose siempre que ésa cualidad del trabajador sea imprescindible para el servicio, se aplicará por diversas razones:

Idiomas: Se entenderá por idiomas el nivel alto tanto hablado como escrito de lenguas no maternas (castellano, catalán, valenciano etc.) como el inglés, el alemán o el francés.

Ofimática: Se entenderá por ofimática el dominio de cualquier aplicación informática.

#### Artículo 48. Complemento de vencimiento superior al mes.

Gratificación de Navidad y julio: El personal al servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán los días 20 de diciembre y 20 de julio, respectivamente, de cada año; la gratificación de cada una de estas será de una mensualidad de la columna total del anexo I, incluidos los complementos de indemnización de transportes y vestuario.

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

El devengo de estas pagas podrá ser anual o bien prorrateado en doce mensualidades. La facultad de disponer de una u otra forma de pago será facultad de acuerdo entre la empresa y el comité.

Artículo 49. *Complementos de indemnización y suplidos.*

a) Plus de distancia y transporte: Se establece como compensación a gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y regreso de aquél. Su cuantía, en cómputo mensual, se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

Con independencia de la obligatoriedad de estos pluses, nunca tendrá la consideración de salario a ningún efecto, no incluyéndose en la base de cotización a la Seguridad Social, por tratarse de una compensación de las previstas en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, coincidente con el artículo 109.2, a) y c), de la Ley de la Seguridad Social y demás disposiciones de aplicación.

Además de las horas extraordinarias conceptuadas en el artículo 24 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 unidas a un sistema de retribución por rendimiento.

Artículo 50. *Complemento de incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo y enfermedad común o accidente no laboral.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 68 de la Ley de contrato de trabajo, en caso de enfermedad justificada con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador percibirá el 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de 3 días cada año, cobrándose 3 días al 50% en la primera baja.

Artículo 51. *Complemento en caso de hospitalización.*

Derivada de accidente de trabajo. En caso de accidente de trabajo con hospitalización, las empresas complementarán la prestación económica hasta el 100% de la base reguladora denominada para accidente de trabajo y enfermedades profesionales, a partir del primer día de internación y no superando un período mayor a 40 días.

Artículo 52. *Seguridad laboral.*

Las partes firmantes manifiestan su compromiso formal con la seguridad y salud de los trabajadores, establecido como objetivo la protección de los mismos frente a los riesgos derivados del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo es necesario el establecimiento y planificación de una gestión preventiva en la empresa.

Dicha gestión preventiva se enmarcará en el ámbito de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo que la complementen, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstas.

A estos efectos, la gestión preventiva aludida deberá incluir, de manera no exhaustiva, los siguientes aspectos:

a) Vigilancia de la salud: Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas garantizarán a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad; la empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la Representación de los Trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, 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 necesarios. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la empresa se obliga a abonar al trabajador el 100 por 100 del salario, siempre que medie situación de IT.

b) Protección a la maternidad: De conformidad a lo establecido en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia.

Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

c) Coordinación de actividades empresariales: Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de prevención, las empresas de seguridad, que prestan sus servicios en centros de trabajo ajenos, deben recabar de los titulares de los mismos, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

Artículo 53. *Formación continua.*

Ambas partes asumen el contenido del III Acuerdo Nacional de Formación Continua para potenciar la formación de los trabajadores dentro y fuera del seno de la Empresa, procurando ésta adecuar los horarios a las necesidades del trabajador.

Queda facultada la Comisión Paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la ampliación y desarrollo de este acuerdo.

Disposición adicional primera.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo los trabajadores que vinieran prestando servicios para la empresa con otro Convenio de aplicación pasarán a regirse por el presente Convenio.

Disposición adicional segunda.

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 tercera.

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 será declarado ilegal, obligando a las partes.

**ANEXO N.º 1**

**Tabla Salarial año 2004**

Categorías	Salario base	Plus transporte	Plus vestuario	Total	H.E.
<b>Personal Directivo y Titulado:</b>					
Director/a General . . . . .	1096,74	80		1176,71	
Director/a Administrativo/a.	1172,55	80		1252,55	
Director Técnico . . . . .	1172,55	80		1252,55	
Director/a Financiero/ . . .	1172,55	80		1252,55	
Director/a RR.HH. . . . .	1172,55	80		1252,55	
Titulado Superior . . . . .	926,30	80		1006,30	
Titulado Medio . . . . .	870,58	80		950,58	
<b>Personal Administrativo:</b>					
Jefe/a de departamento . .	1091,72	80		1171,72	
Oficial 1.ª Administrativo/a.	772,10	80		1251,72	
Oficial 2.ª Administrativo/a.	719,29	80		799,29	
Vendedor . . . . .	771,55	80		851,55	
Auxiliar Administrativo/a.	667,97	80		747,97	
Aspirante Administrativo/a.	498,26	80		578,26	
Telefonista . . . . .	498,26	80		578,26	
<b>Personal Mandos Intermedios:</b>					
Jefe de servicios . . . . .	758,05	80		838,05	
Encargado General . . . .	707,52	80		787,52	
Supervisor . . . . .	646,95	80		726,95	
<b>Personal Oficinas Varios y Servicios Externos:</b>					
Controlador . . . . .	490	80	40	610	4,70
Conserje . . . . .	490	80	40	610	4,70
Jardinero . . . . .	490	80	40	610	4,70

Categorías	Salario base	Plus transporte	Plus vestuario	Total	H.E.
Auxiliar jardinero .....	490	80	40	610	4,70
Ordenanza .....	490	80	40	610	4,70
Azafata .....	490	80	40	610	4,70
Celador .....	490	80	40	610	4,70
Conductor .....	490	80	40	610	4,70
Peón .....	490	80	40	610	4,70
Ayudante .....	490	80	40	610	4,70
Bombero .....	490	80	40	610	4,70
Telefonista/Recepcionista.	490	80	40	610	4,70

Los salarios del año 2005 se incrementarán según el IPC Real publicado a nivel estatal, asimismo se establece que el Salario Base de todas las categorías acogidas dentro de la categoría de Personal Oficios Varios y Servicios Externos se incrementará en 5 Euros Independientemente del IPC Real para el 2005. Resultando así un Total de 615 Euros Brutos por 14 mensualidades más el IPC Real a nivel estatal para el año 2005.

Asimismo el precio de la hora Extra se fijará en 5 euros/hora para todo el año 2005.

Los Salarios para el año 2006 se incrementarán de acuerdo con el IPC Real a nivel Estatal para el año 2006. Del mismo modo del precio de la Hora Extra al que se le aplicará el IPC Real Estatal del 2.006 sobre la cantidad del 2005 (5 Euros).

**16013** RESOLUCIÓN de 27 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VII Convenio Colectivo de la empresa «Cadbury Schweppes Bebidas de España, S. A.».

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la empresa «Cadbury Schweppes Bebidas de España, S.A.» (Código de Convenio n.º 9008652), que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación del colectivo laboral afectado, 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, 27 de julio de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

## VII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA CÍA. «CADBURY SCHWEPPEES, BEBIDAS DE ESPAÑA, S. A.»

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a todos los centros de trabajo que la compañía «Cadbury Schweppes, Bebidas de España, S. A.» tiene establecidos en todo el territorio español, y aquellos otros que pudieran crearse durante la vigencia del presente Convenio.

##### Artículo 2. *Ámbito temporal.*

1. El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2005, enviándose copia a efectos de registro.

2. Su vigencia será desde 1 de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2007 y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si no fuera denunciado por alguna de las partes contratantes antes de su finalización.

3. Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas, a excepción de las relativas a incrementos salariales de las condiciones económicas.

##### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores con relación laboral común que prestan servicios en los centros de trabajo de «Cadbury Schweppes, Bebidas de España, S. A.», sin exclusión de ninguna categoría laboral o interna.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores de la compañía «Cadbury Schweppes, Bebidas de España, S. A.» sometidos al régimen laboral especial de Representantes de Comercio se registrarán, a los efectos de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, por lo establecido en su Disposición Adicional 5.<sup>a</sup>

##### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

A pesar de que el presente Convenio forma un todo indivisible, si la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos aquí establecidos, ambas partes se comprometen a negociar la subsanación de los artículos rechazados, permaneciendo con plena validez el resto del articulado del presente Convenio.

##### Artículo 5. *Absorción y compensación.*

1. Las condiciones pactadas compensan en su totalidad todos y cada uno de los conceptos que se relacionan:

Salario base, plus convenio, plus de empresa, antigüedad, nocturnidad, horas extras, horas a prorrata, festivos, prima de producción, incentivos a empleados, incentivos de ventas, mejora cargo empresa por accidente o enfermedad, premio de puntualidad y asistencia, ayuda familiar cargo empresa, dietas, quebranto de moneda, plus de transporte, ayuda escolar, toxicidad, penosidad y peligrosidad, gratificaciones extraordinarias, gratificación fecha disfrute de vacaciones y prestaciones complementarias de protección a la familia, y todos los conceptos socio-económicos que, individual y colectivamente, pudieran existir en la empresa.

2. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todo o en alguno de sus conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactadas como efectivas de trabajo en cómputo anual, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual superasen el nivel de Convenio de cada categoría.

Se entiende por nivel de Convenio, a los efectos previstos en el presente punto, la suma anual de todas las percepciones económicas/persona, divididas por el número de horas efectivas de trabajo año/persona, establecida en el Anexo 1 del presente texto legal y, en su virtud, la comparación para determinar si es de aplicación o no otra norma, habrá de efectuarse obteniendo de ella su correspondiente nivel.

3. Si por disposiciones legales de rango superior a este Convenio, aumentasen los Salarios Base de cada categoría profesional, el Plus de Convenio de estas categorías experimentará una reducción igual al exceso que sobre tales salarios bases se produzcan, y en los supuestos que el citado plus de convenio fuese inferior de los aumentos experimentados por los salarios bases, se detraerá, asimismo, el plus de empresa si existiese.

##### Artículo 6. *Garantía personal.*

En el caso de que existiese algún trabajador afectado por el presente Convenio y que tuviera reconocidas condiciones, que consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio, para los productores de su misma categoría profesional, se le mantendrá y respetarán con carácter estrictamente personal.

### CAPÍTULO II

#### Organización del trabajo

##### Artículo 7. *Organización del trabajo. Generalidades.*

A tenor de lo dispuesto en la legislación laboral vigente, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, corresponde a los representantes de los trabajadores, funciones de asesoramiento,