

Disposición derogatoria.

Las partes acuerdan que con la entrada en vigor del presente Convenio quedarán automáticamente derogadas y, por tanto, sin valor ni efecto jurídico alguno cuantas normas legales o convencionales se hubiesen pactado en la empresa firmante del presente Convenio, ya sean en forma de convenio estatutario extraestatutario, ya sea en forma de acuerdos o pactos de cualquier otra naturaleza que la citada entidad pueda tener firmado con sus trabajadores.

18400 RESOLUCIÓN de 13 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Autotransporte Turístico Español, Sociedad Anónima» (ATESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Autotransporte Turístico Español, Sociedad Anónima» (ATESA) (Código de Convenio número 9000482), que fue suscrito con fecha 12 de julio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y, de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal 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, 13 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AUTOTRANSPORTE TURÍSTICO ESPAÑOL, SOCIEDAD ANÓNIMA» (ATESA)

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajos actuales o futuros que se hallen en territorio nacional, entendiéndose por tales cualquier localidad, aeropuerto, garaje, aparcamiento, taller, dependencia administrativa o mostrador de alquiler de vehículos, es decir, a cualquier lugar al que se extienda la actividad de la empresa.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Afectará el presente Convenio a todos los trabajadores de la empresa cuyas categorías se relacionan en los artículos 5, 6, 7, 8 y 9.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2001, cualquiera que sea la fecha de su publicación, siendo su duración hasta el 31 de diciembre del año 2003.

Se entenderá prorrogado el presente Convenio, en sus propios términos, tanto en su contenido normativo como obligacional, de año en año, salvo denuncia de cualquiera de las partes, preavisando a la otra, por escrito, con un mes de antelación a la finalización del mismo, hasta tanto no sea sustituido por otro. De dicho escrito se dará traslado a la autoridad laboral.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional o funcional

Artículo 4. *Clasificación general.*

Los trabajadores afectados por este Convenio, en base a las funciones que lleven a cabo, serán clasificados en los grupos profesionales que se relacionan:

Grupo I: Personal administrativo e informático.

Grupo II: Personal de ventas.

Grupo III: Personal de operaciones o explotación.

Grupo IV: Personal de talleres.

Grupo V: Personal de servicios auxiliares.

Artículo 5. *Grupo I. Personal administrativo e informático.*

Corresponden a este grupo las siguientes categorías:

Jefe de servicio: Es el que, bajo la dependencia del Director del área correspondiente, ejerce funciones de mando y dirección de un servicio de la empresa, contando con equipo humano bajo su dependencia.

Jefe de proceso de datos: Es el empleado que, bajo la dependencia del Director de área correspondiente, ejerce funciones de mando y dirección del servicio informático de la empresa, contando con equipo humano bajo su dependencia.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito al grupo 1 de cotización.

Jefe de sección: Empleado que, bajo la dependencia funcional y jerárquica de un Jefe de servicios o, en su defecto, de un Director u otro mando de la empresa tiene la responsabilidad directa de todas las funciones encomendadas a una Unidad Administrativa.

Con la iniciativa y responsabilidad adecuadas, distribuye, coordina y controla el trabajo de los administrativos u otro personal encuadrados en la Unidad que jerárquica y funcionalmente dependan de él. Ocasionalmente, en virtud de las necesidades que requieran los trabajos a realizar, puede tener ascendencia funcional sobre otros puestos de trabajo no encomendados en su Unidad.

La realización de su trabajo requiere, además de amplios conocimientos de la actividad administrativa, una profunda especialización, con buenos conocimientos específicos en los temas propios de su responsabilidad.

Recibe instrucciones generales para planear las variadas tareas de su Unidad, tomando por su cuenta las decisiones precisas sobre cómo realizar las operaciones necesarias para obtener el resultado deseado en la gestión.

Analista: Es el empleado que, bajo la dependencia jerárquica de un Jefe de proceso de datos, diseña programas y aplicaciones informáticas, sin perjuicio de que, asimismo, los realice.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito, como mínimo, al grupo 2 de cotización.

Subjefe de Sección: Es el empleado que, bajo la dependencia de un Jefe de Sección u otro mando de la empresa, organiza, distribuye y coordina, con la debida iniciativa y autonomía, el trabajo del personal a su cargo, sin perjuicio de su participación en el mismo.

Deberá tener amplios conocimientos específicos de los temas propios de su responsabilidad, pudiendo realizar, en determinados supuestos, trabajos de superior categoría.

Encargado de administración: Empleado que, a las órdenes de un Jefe de Sección, si lo hubiese, o bajo la dependencia funcional y jerárquica de un Jefe de servicio, pudiendo tener personal a su cargo, dirige la labor encomendada con la iniciativa y responsabilidad adecuadas, distribuyendo, coordinando y controlando, todo ello, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución del mismo. Se asimilará a ésta la categoría de Cajero.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito, como mínimo, al grupo 3 de cotización.

Programador: Es el empleado que, bajo la dependencia de un Jefe de proceso de datos o analista, si lo hubiera, realiza programas informáticos.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito, como mínimo, al grupo 3 de cotización.

Oficial de primera: Empleado que, a las órdenes directas de un Encargado de Administración, si lo hubiese, o bajo la dependencia funcional y jerárquica de un mando de la empresa, bajo su responsabilidad tiene a su cargo un área determinada de funciones administrativas, dentro de la cual, con iniciativa y con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren, además de amplios conocimientos generales de la actividad administrativa, una especialización particular en los temas propios de su responsabilidad.

Recibe instrucciones detalladas cuando el trabajo se realiza por primera vez, señalándosele qué hacer y cuándo hacerlos, siendo de su incumbencia la decisión de cómo hacerlo. Decide sobre las anomalías cuando existen precedentes, siendo su trabajo, contrastándose los resultados obtenidos, controlado al finalizarse.

Oficial de segunda: Empleado que, bajo la dependencia jerárquica o funcional de un Oficial de primera o Encargado de Administración, realiza

trabajos para los que se precisan conocimientos generales de la actividad administrativa, y que no requieren propia iniciativa.

Sólo recibe instrucciones detalladas cuando el trabajo se realiza por primera vez. En caso contrario, actuará conforme a normas, manuales o documentación estandarizada, decidiendo sobre las anomalías que se le presenten cuando existan precedentes y, en caso de no haberlos, consulta a su inmediato superior. Su trabajo es controlado en las fases claves o más importantes.

Auxiliar: Empleado que, con conocimientos elementales de la actividad Administrativa, bajo la dependencia funcional y/o jerárquica de un Oficial o Encargado de Administración realiza, dentro de una Unidad Administrativa, tareas puramente mecánicas e inherentes al trabajo administrativo.

Salvo en labores simples y rutinarias, en las que está capacitado para decidir mínimos detalles, recibe instrucciones concretas sobre el trabajo que debe hacer y de cómo y cuándo hacerlo.

En la medida que, por su experiencia, vaya adquiriendo adecuados niveles de capacitación profesional, ocasionalmente puede ir desarrollando tareas simples de la categoría inmediata superior, con vistas a su proceso de formación y promoción.

Auxiliar-B: Realizará las mismas funciones que el Auxiliar con la característica diferenciadora de que su prestación de servicios en la empresa sea igual o inferior a seis meses.

Artículo 6. *Grupo II. Personal de ventas.*

Corresponden a este grupo las siguientes categorías:

Jefe de servicio: Es el que, bajo la dependencia del Director de área correspondiente, ejerce funciones de mando y dirección de un servicio de empresa, contando con un equipo humano bajo su dependencia.

Jefe de producto: Empleado que, bajo la dependencia funcional y jerárquica de un Jefe de servicios o, en su defecto, de un Director u otro mando de la empresa, tiene la responsabilidad de procurar los medios para incrementar y perfeccionar las ventas del producto que se le encomienda.

La realización de su trabajo requiere, además de amplios conocimientos de la actividad comercial, una profunda especialización, con buenos conocimientos específicos en los temas propios de su responsabilidad.

Recibe instrucciones generales, tomando por su cuenta las decisiones precisas sobre cómo realizar las operaciones necesarias para obtener el resultado deseado en la gestión.

Subjefe de producto: Es el empleado que, bajo la dependencia de un Jefe de Producto u otro mando de la empresa, realiza funciones similares a las de Jefe de Producto, todo ello, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

Deberá tener amplios conocimientos específicos de los temas propios de su responsabilidad, pudiendo realizar, en determinados supuestos, trabajos de superior categoría.

Encargado de administración comercial: Empleado que, a las órdenes de un Jefe de Producto, si lo hubiese, o bajo la dependencia funcional y jerárquica de un Jefe de servicio, pudiendo tener personal a su cargo, dirige la labor encomendada con la iniciativa y responsabilidad adecuadas, distribuye, coordina y controla, todo ello, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de su correcta ejecución.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito, como mínimo, al grupo 3 de cotización.

Supervisor encargado de reservas: Es el empleado que, bajo la dependencia del Jefe de Producto de su área u otro mando de la empresa, organiza, distribuye y coordina, con la iniciativa y autonomía adecuadas, el trabajo del personal a su cargo, participando activamente en el mismo.

Deberá tener amplios conocimientos en los temas propios de su responsabilidad, incluido, en su caso, idiomas.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito, como mínimo, al grupo 3 de cotización.

Supervisor de ventas: Es el empleado que, bajo las órdenes de un mando de su unidad, tiene la misión de vender y promocionar los servicios de la empresa, con la iniciativa y responsabilidad adecuadas, por lo que debe tener acreditada experiencia y conocimientos de la actividad suficientes, respondiendo de la correcta ejecución del trabajo.

Deberá estar en posesión de carné de conducir clase B1.

Supervisor de reservas: Es el empleado que, bajo la dependencia del Supervisor Encargado correspondiente, recibe, transmite y gestiona las reservas, así como el trabajo administrativo que ello conlleva, realizándolo con iniciativa y responsabilidad propias, por lo que debe tener amplios conocimientos de su Área, incluido, en su caso, idiomas.

Oficial de primera: Empleado que, bajo las órdenes directas de un Encargado de Administración, si lo hubiese, o bajo la dependencia funcional y jerárquica de un responsable de la empresa, bajo su responsabilidad tiene a su cargo un área determinada de funciones administrativo-comerciales, dentro de las cuales, con iniciativa, y, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren, además de amplios conocimientos generales de la actividad, una especialización particular en los temas propios de su responsabilidad.

Recibe instrucciones detalladas cuando el trabajo se realiza por primera vez, señalándosele qué hacer y cuándo hacerlo, siendo de su incumbencia la decisión de cómo hacerlo. Decide sobre las anomalías cuando existen precedentes, siendo su trabajo, contrastándose los resultados obtenidos, controlado al finalizarse.

Oficial de segunda: Empleado que, bajo la dependencia jerárquica o funcional de un Oficial de primera o Encargado de Administración, realiza trabajos para los que se precisan conocimientos generales de la actividad administrativo-comercial y que no requieren propia iniciativa.

Sólo recibe instrucciones detalladas cuando el trabajo se realiza por primera vez. En caso contrario, actuará conforme a normas, manuales o documentación estandarizada, decidiendo sobre las anomalías que se le presenten cuando existan precedentes y, en caso de no haberlos, consulta a su inmediato superior. Su trabajo es controlado en las fases claves o más importantes.

Oficial de reservas: Es el empleado que, bajo la dependencia del Supervisor Encargado correspondiente, recibe, transmite y gestiona las reservas, así como el trabajo administrativo que ello conlleva, recibiendo instrucciones detalladas la primera vez y actuando posteriormente conforme a normas, manuales o documentación estandarizada.

Agente de ventas: Es el empleado que, bajo las órdenes de un Supervisor de Ventas, si lo hubiera, o de otro mando de su Unidad, tiene la misión de vender y promocionar los servicios de la empresa.

Deberá estar en posesión del carné de conducir clase B1.

Agente de ventas-B: Realizará las mismas funciones que el Agente de Ventas con la característica diferenciadora de que su prestación de servicios en la empresa sea igual o inferior a seis meses.

Auxiliar de reservas: Realizará las mismas funciones que el Oficial de reservas, con la característica diferenciadora de que su prestación de servicios en la empresa sea igual o inferior a veinticuatro meses o dieciocho en la categoría.

Auxiliar de reservas-B: Realizará las mismas funciones que el Oficial de reservas, con la característica diferenciadora de que su prestación de servicios en la empresa sea igual o inferior a seis meses.

Artículo 7. *Grupo III. Personal de operaciones o explotación.*

Corresponden a este grupo las siguientes categorías:

Director regional: Es el que, nombrado por la empresa para este puesto, ejerce funciones de control y coordinación de varias sucursales en la zona asignada para la aplicación de las políticas o directrices generales emanadas de la Dirección de la empresa.

Delegado: Es el que ejerce funciones de mando generales en una o varias sucursales abiertas permanentemente dentro de la misma provincia o limítrofes, consistiendo dichas funciones fundamentalmente en: Promocionar y vender los servicios de la empresa, organizar el trabajo de los empleados nuevos en los procedimientos y normas de la empresa, dirigir y controlar el movimiento de la flota e incrementar la utilización de la misma, dirigir y controlar documentación del mostrador, el registro de la misma, la confección de partes de accidentes, la correcta aplicación de tarifas y controlar las compras de la sucursal.

Tendrán permiso de conducir y realizarán las funciones de los Supervisores cuando así lo requiera el servicio.

Director de sucursal: Sus funciones serán las mismas que las del Delegado, diferenciándose en la clasificación que se otorgue a la sucursal o sucursales a su cargo.

Supervisor encargado: Sus funciones serán las mismas que las del Delegado, diferenciándose en la clasificación que se otorgue a la sucursal o sucursales a su cargo.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito, como mínimo, al grupo 3 de cotización.

Supervisor: Es el responsable del manejo y el funcionamiento de la oficina para un turno o un horario determinado y de la supervisión y control de la sucursal en que preste sus servicios.

Debe estar necesariamente en posesión del carné de conducir de, al menos, clase B, debiendo prestar sus servicios en la sucursal a la que esté asignado.

Realiza las siguientes funciones: alquilar, entregar y recoger los coches, controlar la flota que entra y sale de la sucursal, controlar y dar curso a todos los formularios, liquidar los contratos extendiendo las correspondientes facturas, llevar la correspondencia, resolver las quejas del cliente planteadas en el mostrador, controlar los fondos de caja que le son asignados en su turno, conocer y manejar todo el material informativo que existe en la sucursal, seleccionar cuidadosamente a los clientes que alquilen coches, comprobar el estado de los vehículos, verificar su documentación, accesorios y repuestos a la recogida de los mismos.

Se considerará el conocimiento de idiomas extranjeros, en aquellos casos en que la empresa lo requiera.

Recepcionista: Realizará las mismas funciones que el Supervisor con la característica diferenciadora de que su prestación de servicios sea igual o inferior a veinticuatro meses en la empresa o dieciocho en la categoría.

Recepcionista-B: Realizará las mismas funciones que el Recepcionista con la característica diferenciadora de que su prestación de servicios en la empresa sea igual o inferior a seis meses.

Artículo 8. *Grupo IV. Talleres.*

Comprende este grupo las siguientes categorías:

Gestor de flota: Es el trabajador que, designado por la empresa para procurar el máximo aprovechamiento de la flota, se encarga de la gestión, coordinación y control de las operaciones de mantenimiento y de las reparaciones de los vehículos de la flota, haciendo el seguimiento de los siniestros totales, de la actuación de los Peritos, controlando la respuesta de cada taller en cuanto a calidad y cumplimiento de los plazos. También gestiona el transporte de los vehículos entre las bases de la zona.

Encargado general: Esta categoría incluye a los empleados que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la gestión del taller, diagnosticando el alcance de las averías o daños en caso de accidente, repara los vehículos personalmente, cuando procede, o los manda reparar, controlando los plazos y la adecuación a los presupuestos, así como la correcta ejecución de los trabajos.

Jefe de equipo: Es el profesional que, con conocimiento y formación técnica propias de un Oficial de primera, además de realizar su propio trabajo, dirige el que realizan otros trabajadores a su cargo con carácter permanente –incluso oficiales de primera– respondiendo de su correcta ejecución.

Tendrá dotes de mando y organizativas suficientes para adoptar las medidas necesarias para el correcto ordenamiento y ejecución de los trabajos que le sean encomendados, siendo, además, responsable de la buena conservación de los recursos materiales y medios técnicos que le sean asignados.

Actuará a las órdenes de un Encargado general, si lo hubiera, o del responsable del Área de la actividad donde preste sus servicios.

Oficial de primera: Es el profesional que, con completo conocimiento y dominio de las técnicas propias del oficio al que corresponda su especialidad, deberá saber interpretar planos de detalle, croquis de mecanismos y piezas, manuales de montaje y conservación, y, conforme a las directrices en ellos señaladas, realizará las tareas requeridas mediante el manejo de máquinas, herramientas o útiles necesarios.

El Oficial de primera actuará a las órdenes de un Encargado general o Jefe de equipo, respondiendo, además, del trabajo que deban realizar otros operarios que de él puedan depender.

Oficial de segunda: Es el profesional que, bajo la dependencia de un Oficial de primera, o de un Encargado general o Jefe de equipo, posee conocimiento teórico-prácticos de un oficio con capacidad suficiente para realizar trabajos que no requieran alta especialización. Deberá saber interpretar planos y croquis sencillos y, a partir de ellos, realizar las tareas que le sean requeridas mediante el manejo de las máquinas-herramientas o útiles necesarios.

Se hallarán comprendidos en esta categoría, cualquiera de las especialidades que puedan ser necesarias para el normal desarrollo de las actividades de la empresa.

Auxiliar de mantenimiento: Tienen esta denominación los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio.

Auxiliar de mantenimiento-B: Realizará las mismas funciones que un Auxiliar de mantenimiento con la característica diferenciadora de que su prestación de servicios en la empresa sea igual o inferior a doce meses, o seis meses en la categoría.

Auxiliar de mantenimiento-C: Realizará las mismas funciones que un Auxiliar de mantenimiento con la característica diferenciadora de que su prestación de servicios en la empresa sea igual o inferior a seis meses.

Artículo 9. *Grupo V. Personal de servicios auxiliares.*

Corresponden a este grupo las siguientes categorías:

Encargado de gestión: Es el empleado que, bajo la dependencia de un Jefe de servicio u otro mando de la empresa, coordina, en general, todo tipo de gestiones externas que se le encomienden, supervisa los servicios externos en general, distribución y correos, así como los de mantenimiento de locales, todo ello, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo. Asimismo, con las limitaciones e instrucciones que se le indiquen lleva a cabo las gestiones de compras que se le encarguen para el funcionamiento normal de la empresa, negociando los precios y condiciones.

Agente de oficina: Es el trabajador, con conocimiento y responsabilidad, al que se le encomiendan: Gestiones, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas administrativas por orden específica de su superior.

Deberá estar en posesión del carné de conducir clase B1.

Limpiador/a: Es el empleado/a que se ocupa de la limpieza y aseo de las oficinas y otras dependencias de la empresa.

Conductor de tráiler: Es el empleado que, en posesión del carné de conducir correspondiente y sin necesidad de conocimientos mecánicos, lleva a cabo la conducción de camiones-tráiler, colaborando activamente en la carga y descarga de los vehículos transportados.

Por la naturaleza del trabajo se le abonará el plus de peligrosidad regulado en el artículo 43.

Conductor de turismos y furgonetas: Es el profesional que, estando en posesión del permiso de conducir reglamentario, tiene a su cargo la conducción de cualquier turismo o furgoneta. Estará excluido del cobro por kilometraje, regulado en el artículo 49 del presente Convenio, si bien se le abonará el plus de peligrosidad establecido en el artículo 43.

Conductor no especialista: Es el trabajador que, estando en posesión del permiso de conducir reglamentario, realiza funciones de traslado de vehículos. Estará excluido del cobro por kilometraje, regulado en el artículo 49 del presente Convenio, si bien se le abonará el plus de peligrosidad establecido en el artículo 43.

Aprendiz: Es el empleado que, en régimen de aprendizaje, tendrá por objeto la adquisición de la formación técnica y práctica a través de la propia prestación laboral necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado que no exija ninguna de las titulaciones que habiliten para concertación de un contrato de trabajo en prácticas.

CAPÍTULO III

Contratos formativos

Artículo 10. *Contrato para la formación.*

Las contrataciones, que se efectúen bajo la modalidad de contratos para la formación, tendrán garantizada una retribución similar a la de la menor categoría establecida en Convenio durante toda la vigencia del contrato.

Artículo 11. *Contrato en prácticas.*

Las contrataciones que se efectúen bajo la modalidad de contratos en prácticas tendrán garantizada una retribución similar a la de la categoría para la que se contrate, según se refleja en el artículo 55 del Convenio.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo y excedencia

Artículo 12. *Jornada.*

Durante la vigencia de este Convenio, se establece una jornada anual mínima de mil seiscientos treinta y nueve horas de trabajo efectivo, que se distribuirán en función del calendario laboral y cuadro horario de cada centro de trabajo, y de las que ya han sido descontadas las pausas derivadas del sistema de organización del trabajo, así como las del desayuno, que serán, unas y otras, retribuidas, y que equivalen a treinta minutos/jornada diaria.

Entre el 1 de julio y el 30 de septiembre la jornada semanal se reducirá en una hora, negociándose en cada centro la adaptación de jornada a esta circunstancia.

En las semanas en que hubiera puentes, éstos serán considerados como días de descanso no recuperables. Se entienden como puentes, los lunes

y viernes cuando el martes o jueves sea festivo, así como los sábados en los centros con horario comercial general, esto es, que se trabajen los sábados por la mañana, cuando sea festivo el viernes. En las oficinas que por atención al público deban permanecer abiertas los días de puente se disfrutará por cada puente de un día de descanso acumulable a las vacaciones, cuyo disfrute se deberá programar junto a éstas.

Respecto a los trabajadores con sistema de turnos conforme al punto c) del artículo 15, en relación a los días festivos y puentes se operará de la siguiente manera:

a) Al trabajador que por turno le corresponda trabajar tiene obligación de trabajar y disfrutará de un día de descanso acumulable a las vacaciones.

b) Al trabajador que por turno le corresponda descansar, disfrutará, por cada festivo o puente, de un día de descanso acumulable a las vacaciones.

c) Cuando el festivo o puente coincida con el periodo vacacional no se computará para su cálculo como día laborable.

Artículo 13. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de un periodo de veinticinco días laborables de vacaciones, no computándose como día laborable el sexto día en aquellos centros en que se trabajen seis días a la semana.

Para los trabajadores con sistema de turnos, los días libres no se computarán como laborables.

A los trabajadores que cesen en la empresa, por cualquier motivo, en el transcurso del año y tengan pendientes el disfrute de vacaciones, se les abonará la parte proporcional, correspondiendo cada día laborable a 1.4 días naturales.

En el primer trimestre de cada año se planificará de común acuerdo entre la empresa y el Comité Intercetros el plan de vacaciones anual, que se adecuará a lo siguiente:

a) De los veinticinco días no es necesario planificar cinco, que son de libre disposición, si bien sólo tres podrán ser continuados. Si en estos días, excepto el personal administrativo, comercial y taller central, coinciden varios trabajadores del mismo centro de venta y área de actividad, sólo podrá disfrutarlos uno de ellos. Tendrá preferencia el que lo haya comunicado con anterioridad.

b) La elección de turno de disfrute se efectuará de forma rotativa partiendo de la realizada en el año anterior.

c) Como mínimo se disfrutará de un período de doce días laborables entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, aunque podrá ampliarse, excepcionalmente, desde el 5 de junio al 10 de octubre a determinados puestos y a aquellos centros que tengan una estacionalidad alta.

d) Para el personal administrativo, comercial y taller central, los trabajadores tendrán opción a decidir si las vacaciones se parten en dos periodos o se disfruten de una sola vez.

e) Para el resto del personal: Con objeto de poder contratar trabajadores para suplir vacaciones, se establecerá, a elección de los trabajadores, uno o dos períodos de vacaciones, por área de actividad en cada centro, debiéndose disfrutar correlativamente en cada período, esto es, según se incorpora un trabajador de su período individual de disfrute de vacaciones lo comienza otro, y así sucesivamente. En cada período, en su caso, se deberá disfrutar de un mínimo de diez días laborables en total, no por trabajador.

Si no se contrata personal para las suplencias, no registrará lo anteriormente expuesto, y se negociará, caso a caso, en la Comisión Paritaria.

Artículo 14. *Descanso.*

En las festividades de Navidad (25 de diciembre) y Año Nuevo (1 de enero) la empresa cerrará sus instalaciones, así como el día 24 y 31 de diciembre, a las catorce horas, excepcionalmente, en las oficinas comerciales de ciudad, y a las diecisiete horas, en los aeropuertos, salvo para atender las reservas pactadas previamente. En administración y talleres centrales se cerrará a las doce horas.

Artículo 15. *Horarios.*

a) Se establece un horario continuado de siete treinta a quince treinta horas para aquellos trabajadores de administración central con jornada partida, desde el 15 de julio hasta el 15 de septiembre, fijándose también este horario continuado todos los viernes de año, vísperas de puentes o festivos unidos al fin de semana.

b) Se establece, con carácter mínimo, en las oficinas de venta que no estén ubicadas en los aeropuertos, el siguiente horario comercial:

De lunes a viernes: De nueve a trece y de dieciséis treinta a diecinueve horas.

Sábados: De diez a trece horas, pudiéndose ampliar en función de las peculiaridades de cada base.

c) Los trabajadores que presten sus servicios en aeropuertos nacionales o en aquellas sucursales con horarios similares estarán sujetos a los turnos establecidos, percibiendo los trabajadores afectados la compensación económica que está establecida en el artículo 42.

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, o los trabajadores de centros afectados negociarán con la empresa el sistema de horarios individuales en cada centro.

Artículo 16. *Licencias.*

1. Con derecho a retribución:

Matrimonio: Quince días laborables.

Alumbramiento de esposa: Ocho días laborables.

Enfermedad muy grave que requiera hospitalización o fallecimiento de cónyuge, hijos o padres: Ocho días laborables.

Enfermedad muy grave que requiera hospitalización o fallecimiento de hermanos, nietos y abuelos: Cinco días laborables.

Fallecimiento de padres, hermanos y abuelos del cónyuge: Dos días laborables (ampliables a tres si existe desplazamiento a otra provincia)

Enfermedad grave del cónyuge, hijos y padres: Tres días laborables.

Cambio de domicilio: Tres días laborables.

Matrimonio de parientes hasta tercer grado del trabajador o de su cónyuge: Dos días; el primero de éstos será el mismo día del matrimonio. Si el matrimonio se celebra fuera de la provincia donde resida el trabajador, se disfrutará de tres días continuados de licencia, siendo el segundo día de éstos el de la fecha de la boda.

Durante el tiempo necesario para la realización de obligaciones de inexcusable cumplimiento que deban realizarse en jornada laboral.

Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes o estudios para la obtención de un título académico o profesional.

2. Sin derecho a retribución:

Cualquier trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a licencia sin sueldo por una duración máxima de treinta días laborables repartidos a lo largo del año natural. De ejercitar el derecho a dicha licencia por un período superior a diez días de forma continuada, el trabajador deberá formular por escrito la comunicación con, al menos, quince días de antelación, siendo obligatorio, en cualquier caso e independientemente de la duración de la misma, la comunicación escrita.

Artículo 17. *Trabajo de la mujer.*

La mujer trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida adicional de ocho días naturales una vez finalizada la suspensión del contrato de trabajo, regulada en el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que venía disfrutando.

A la mujer trabajadora en descanso maternal se le actualizará el sueldo de acuerdo con los aumentos salariales que se lleven a cabo en la empresa durante ese período y, al mismo tiempo, que al resto de los trabajadores.

Se le respetará a su vuelta el mismo puesto de trabajo y categoría que tenía en el momento del inicio al descanso.

Durante los nueve primeros meses después del parto tendrá derecho a una reducción de dos horas diarias por lactancia. Si el parto fuera múltiple, tendrán derecho a cuatro horas por lactancia.

Artículo 18. *Excedencias.*

Los trabajadores con un año de servicio en la empresa podrán acogerse a una excedencia voluntaria por un período de tiempo no menor de un año y no superior a cinco, lo que deberá comunicarse por escrito, al cabo de los cuales y comunicándolo con un mes de antelación, se producirá la incorporación automática en su puesto de trabajo o en otro de igual categoría y funciones similares, con la excepción de Director regional,

Delegado, Director de sucursal, Jefe de servicios, Jefe de proceso de datos, Jefe de sección, Analista y Jefe de producto.

Los trabajadores llamados a ocupar un cargo público, sindical o político de ámbito local, provincial o nacional tendrán derecho a la excedencia forzosa sin necesidad de cumplir un año de antigüedad.

De las comunicaciones de excedencia se informará al Comité Intercentros.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria concedida se comprometerá a no efectuar trabajo alguno por cuenta propia o ajena que implique competencia desleal con las actividades de la empresa. El incumplimiento de dicho compromiso anulará su derecho a la reincorporación en la empresa.

CAPÍTULO V

Promoción de personal

Artículo 19. Comisión de ascensos y vacantes.

La Comisión de ascensos y vacantes, cuya función es la de conocer e informar sobre los procesos de ascensos y coberturas de vacantes, estará compuesta por tres miembros del Comité Intercentros y tres representantes de la empresa.

Toda cobertura de vacantes y ascensos se podrá debatir, con carácter previo a su formalización, en la Comisión de ascensos y vacantes, entendiéndose por formalización, en el caso de vacante, el comienzo de prestaciones en el puesto solicitado, y, en el caso de ascensos, la aparición de la categoría en el recibo salarial.

Cualquiera de las partes podrá proponer para los ascensos y cobertura de vacantes los candidatos que estime oportunos.

Artículo 20. Vacantes.

Se entenderá como vacante, cuando sea necesario cubrir un puesto existente o se cree uno nuevo.

En caso de producirse una vacante, siempre que sea posible o conveniente, la empresa, a través del Departamento de Personal, comunicará a todos los centros de trabajo, con diez días de antelación a la fecha prevista de incorporación y mediante el tablón de anuncios, las condiciones exigidas para su cobertura, notificándolo, asimismo, al Comité Intercentros.

Los anuncios de vacantes se harán de acuerdo con el siguiente modelo:

«Les informo que es necesario ocupar la/s siguiente/s vacante/s:

Centro.

Puesto.

Duración aproximada.

Requisitos.»

Los citados anuncios se llevarán a cabo de forma individualizada. Para el mismo puesto, se exigirán las mismas condiciones.

Antes de proceder a la contratación exterior serán agotadas las posibilidades de ocupar las vacantes con el personal de la empresa que libremente opte.

Artículo 21. Ascensos.

a) Automáticos.

Auxiliar de mantenimiento-C.

Ascenderá a Auxiliar de mantenimiento-B, al superar los seis meses de prestación de servicios.

Auxiliar administrativo-B, de mantenimiento-B, de reservas-B, recepcionista-B y agente de ventas-B

Ascenderán a: Auxiliar administrativo, de mantenimiento, de reservas, recepcionista y agente de ventas, respectivamente, al superar los seis meses de prestación de servicios.

Auxiliar administrativo, de mantenimiento, de reservas y recepcionista.

Ascenderán a: Oficiales de segunda, en el caso de los Auxiliares administrativos y de mantenimiento, a Oficiales, en el caso de los Auxiliares de reservas, y a Supervisores, en el caso de Recepcionistas, al superar los veinticuatro meses de prestación de servicios en la empresa o dieciocho en la categoría.

No obstante lo anterior, en caso de valía y experiencia acreditada de los candidatos, éstos podrán acceder a la categoría que se estime conveniente, en función de los factores mencionados, sin necesidad de agotar los plazos establecidos.

b) Clasificación de personal.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a tres meses consecutivos deberá poner en conocimiento de la Comisión de ascensos y vacantes esta situación.

Si la Comisión reconoce esta circunstancia se le abonará desde los tres meses anteriores a la fecha de su notificación las diferencias retributivas, independientemente de la procedencia del ascenso que, de estimarse que se debe producir, tendría prioridad para mismo el trabajador que haya prestado dichos servicios.

Artículo 22. Formación.

La Dirección de la empresa colaborará con el Comité Intercentros en las gestiones pertinentes ante los centros académicos correspondientes a fin de facilitar el acceso a estudios del personal afectado por este Convenio, al objeto de que el mismo se pueda beneficiar de las bonificaciones a que hubiera lugar.

La Dirección de la empresa sufragará los gastos ocasionados a los trabajadores en la obtención de certificado de Graduado Escolar. Estos gastos sólo se otorgarán a cada trabajador de una sola vez.

Se destinarán 7.000.000 de pesetas anuales como fondo de formación para sufragar gastos de estudios de los trabajadores, que será reducido proporcionalmente en el caso de que la plantilla media ponderada sea inferior a 261. La concesión de esa ayuda se regirá por los siguientes puntos:

1. Para acceder a esta ayuda será necesario que los trabajadores lo soliciten por escrito al Comité Intercentros, quien dará cuenta a la Dirección de Personal.

2. Por cada trabajador se abonará como cantidad máxima 20.000 pesetas al mes o 150.000 pesetas por año académico.

Para la obtención del carné de conducir se abonará como máximo 100.000 pesetas. Esta cantidad está comprendida dentro del tope de 150.000 pesetas por año académico.

La Comisión Paritaria, en función del número de solicitudes, podrá aumentar o disminuir los topes máximos a percibir.

3. El pago se realizará de la siguiente manera:

a) Pago único: Si se tuviera obligatoriamente que abonar de forma íntegra el curso, se abonará el importe de éste, máximo 150.000 pesetas, previa presentación de la factura correspondiente a nombre de ATESA.

b) Pago mensualidades: Si el pago del curso se efectúa por mensualidades, el trabajador o el centro docente remitirá a la empresa el recibo-factura correspondiente a nombre de ATESA, quien abonará directamente su importe, siendo imprescindible, para su pago, el justificante de asistencia asidua al curso.

4. En el supuesto de que el trabajador cause baja voluntaria en la empresa o no acuda asiduamente al curso, se le podrá descontar de sus haberes el importe percibido como ayuda a formación durante el último año académico.

5. El trabajador que utilice la falsedad o el engaño para la obtención de esta ayuda deberá devolver lo percibido e incurrirá, además, en falta muy grave.

6. La empresa informará mensualmente al Comité Intercentros del importe abonado en concepto de ayudas de formación.

No se podrá efectuar ningún pago con cargo al fondo de formación sin acuerdo previo entre empresa y Comisión Paritaria.

CAPÍTULO VI

Uniformes

Artículo 23. Prendas de trabajo.

Como dotación mínima anual:

a) Personal de explotación:

Antes del 15 de mayo: Dos pantalones o faldas. Tres camisas.

Antes del 15 de octubre: Dos pantalones o faldas. Dos camisas.

Con carácter bianual: Un «anorak». Una corbata.

b) Personal de talleres:

Antes del 15 de mayo: Tres polos. Dos pantalones. Calzado adecuado.

Antes del 15 de octubre: Tres sudaderas. Dos pantalones. Un «anorak».

La Comisión Paritaria participará en la elección y distribución de prendas, atendiendo a las peculiaridades climatológicas de cada zona.

Las empleadas tendrán el derecho a elegir entre falda o pantalón en cualquier estación.

Al personal de explotación de nueva incorporación se le entregará tres camisas en cualquier temporada.

CAPÍTULO VII

Política social

Artículo 24. *Jubilación.*

Con el fin de proporcionar la consolidación de la empresa y sus puestos de trabajo, así como la eventual posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la jubilación obligatoria a la edad de sesenta y cinco años, teniendo en cuenta que los trabajadores de la empresa, en general, alcanzan a esa edad las condiciones para causar derecho a la pensión de jubilación.

En consecuencia, cumplidos los sesenta y cinco años, el trabajador causará baja en la plantilla de la empresa salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

En tanto no se modifique la legislación vigente, se abonará una cantidad en concepto de premio en el momento de la jubilación, según la siguiente escala:

Jubilación a los sesenta años: Treinta mensualidades brutas.

Jubilación a los sesenta y un años: Veinte mensualidades brutas.

Jubilación a los sesenta y dos años: Quince mensualidades brutas.

Jubilación a los sesenta y tres años: Diez mensualidades brutas.

Jubilación a los sesenta y cuatro años: Diez mensualidades brutas.

Jubilación a los sesenta y cinco años: Ocho mensualidades brutas.

Se entiende por mensualidad, el salario base, añadiendo a éste la antigüedad que en ese momento tenga el interesado.

Artículo 25. *Enfermedad y accidente.*

En caso de accidente o enfermedad, el trabajador continuará percibiendo el 100 por 100 del salario real más el plus de transporte.

Artículo 26. *Seguro de vida e invalidez y seguro individual de accidentes.*

La indemnización económica del seguro colectivo de vida corre a cargo de la empresa, siendo a su cargo el importe de la prima del mismo.

La base de indemnización equivale, para cada trabajador, a su salario anual bruto excluidas horas extraordinarias al 1 de enero del año en que se produzca la contingencia. Los complementos variables serán estimados en función del promedio alcanzado por todos los trabajadores sometidos a similar módulo de producción.

Desde la firma del presente Convenio hasta el 31 de diciembre de 2003:

Muerte natural, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivadas de enfermedad: Percepción de una suma igual al 100 por 100 de la base de indemnización.

Incapacidad permanente total, derivada de enfermedad: Percepción de una suma igual al 100 por 100 de la base de indemnización.

Muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivadas de accidente: Percepción por los beneficiarios de una suma igual al 100 por 100 de la base de indemnización más 4,5 millones de pesetas. Esta última cantidad se fija en su 80 por 100 para los contratos con jornada inferior a la jornada anual ordinaria de trabajo máxima establecida en este Convenio.

Incapacidad permanente total derivada de accidente: Percepción por los beneficiarios de una suma igual al 100 por 100 de la base de indemnización, más 4,5 millones de pesetas. Esta última cantidad se fija en su 80 por 100 para los contratos con jornada inferior a la jornada anual ordinaria de trabajo máxima establecida en este Convenio.

Estos derechos se adquirirán en el momento de causar baja definitiva en la plantilla de la empresa y del reconocimiento legal de su situación.

La cobertura de este seguro alcanza a la totalidad de la plantilla de la empresa en situación de activo, entendiéndose también como tal la situación legal de IT (incapacidad temporal), hasta el máximo previsto en el

artículo 131 bis.2 de la Ley General de la Seguridad Social, según redacción dada por la Ley 42/1994.

Para el seguro individual de accidentes, se establece una única cobertura de 6.000.000 de pesetas desde la firma del presente Convenio hasta el 31 de diciembre de 2003, para el personal que haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo por necesidades de servicio.

Artículo 27. *Defunciones.*

En caso de que un trabajador enferme o fallezca de muerte natural o por accidente fuera de su residencia habitual como consecuencia de un desplazamiento autorizado u ordenado por la empresa, ésta se compromete a sufragar los gastos del traslado que no fueran satisfechos por la Seguridad Social a la localidad de residencia y desde el punto donde se encuentre, tanto en el territorio nacional como en el extranjero.

Artículo 28. *Servicio militar o social.*

Las mejoras derivadas del presente Convenio habidas durante el período de cumplimiento del servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria afectarán al trabajador desde su incorporación al trabajo una vez finalizada la prestación del mismo.

Durante la prestación de cualquiera de estos servicios obligatorios, la empresa abonará íntegramente a los trabajadores las pagas extraordinarias.

Artículo 29. *Anticipos.*

Se crea un fondo de 16.000.000 de pesetas anuales para anticipos, al que tendrán acceso todos los trabajadores de la empresa con más de un año de antigüedad, revirtiendo al citado fondo las cantidades que se vayan amortizando.

Cada trabajador podrá solicitar anualmente un máximo de 650.000 pesetas, como anticipo sin interés, que se amortizará, como máximo, en treinta mensualidades.

La Comisión Paritaria será la encargada de conceder dichas solicitudes.

Artículo 30. *Ayuda de comedor.*

Se establece una ayuda para comedor mediante vales por importe de 1.400 pesetas/día para los trabajadores que, actualmente, en administración central y reservas, tienen jornada partida y en tanto tengan ésta, estudiándose esta ayuda para las nuevas incorporaciones.

También percibirán ayuda para comedor aquellos trabajadores que realicen horas extraordinarias a mediodía o que efectúen entregas o recogidas en su centro de trabajo (a partir de las veintidós horas), sesenta minutos después de la hora de cierre de la oficina. En estos casos, la ayuda se fija en 3.256 pesetas netas.

Artículo 31. *Protección a la familia.*

Para aquellos trabajadores que en el seno de su familia tengan algún descendiente con deficiencia física o psíquica, se estudiará entre el Comité y la empresa un sistema de ayuda económica variable según los casos concretos.

Artículo 32. *Desplazamientos y viajes.*

A todo el personal que tenga que desplazarse por motivos de trabajo se le abonarán la totalidad de gastos que dicho desplazamiento le haya ocasionado, si bien, tendrá derecho a percibir un anticipo por un importe aproximado.

Artículo 33. *Suspensión temporal del permiso de conducir.*

La retirada del carné de conducir al trabajador, salvo imprudencia temeraria durante la jornada de trabajo, hasta un año por sentencia firme por motivo de accidente de tráfico no impedirá que, entretanto, siga percibiendo el salario que tuviera asignado a su categoría en la fecha del accidente y que la empresa pueda acoplarlo en otro puesto de trabajo según las necesidades del servicio.

Artículo 34. *Seguridad y salud laboral.*

En cumplimiento de la legislación vigente, en los centros de trabajo, que proceda, habrá Delegados de Prevención o Comité de Seguridad y Salud.

Todos los trabajadores que manipulen en su centro de trabajo de forma habitual la pantalla del ordenador tendrán derecho a pasar un examen completo de la vista, efectuado por un oftalmólogo cualificado, al menos una vez al año. Si por esta manipulación fuera necesario el uso de cristales correctores, la empresa se hará cargo del coste de los mismos.

Cuando la introducción de datos al ordenador sea de forma continuada el trabajador obligatoriamente deberá como máximo cada dos horas, dedicar media hora a la realización de otro trabajo que no sea introducir datos.

Asimismo, todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a pasar anualmente un chequeo médico completo. Tanto este chequeo como el examen oftalmológico serán sufragados por la empresa.

Cuando el trabajo que realice la mujer embarazada pueda poner en peligro su embarazo según prescripción del médico, ésta podrá solicitar que se le asigne un nuevo y adecuado trabajo de acuerdo con su categoría y sin reducción salarial, procurando la empresa facilitárselo y quedándose garantizada la vuelta al trabajo habitual una vez se produzca el alumbramiento.

Artículo 35. *Estabilidad en el empleo.*

La empresa garantiza un mínimo de 135 trabajadores en plantilla. De la totalidad de los trabajadores solamente el 20 por 100 podrá estar contratado con carácter no indefinido, teniendo el resto la condición de contratos fijos en plantilla. En el supuesto de que sobrepase este porcentaje, la Comisión de ascensos y vacantes seleccionará qué trabajador o trabajadores adquirirán la condición de fijos, quedando excluidos de esta posibilidad aquellos trabajadores que estén cubriendo: Vacaciones, situaciones de incapacidad temporal o maternidad, licencias, excedencias, ni aquellos que lleven menos de seis meses contratados.

Todos los trabajadores con contrato de trabajo no indefinido, cualquiera que sea su modalidad, que lleven más de treinta y seis meses prestando sus servicios en la empresa pasarán de forma automática a la condición de fijos en plantilla.

Artículo 36. *Convivencia.*

Todo lo referido al cónyuge en el presente Convenio se hará extensivo a los casos en que el trabajador, sin estar unido a otra persona por matrimonio civil o eclesiástico, acredite convivencia continuada.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones

Artículo 37. *Conceptos retributivos.*

El régimen de remuneración de la empresa está constituido por los conceptos retributivos siguientes:

1. Salario.
 - 1.1 Salario base.
 - 1.2 Plus Convenio.
2. Complementos salariales.
 - 2.1 Personales.
 - 2.1.1 Antigüedad.
 - 2.1.2 Ad personam.
 - 2.2 De puesto de trabajo.
 - 2.2.1 Plus turnos.
 - 2.2.2 Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.
 - 2.2.3 Plus dedicación.
 - 2.3 Por calidad o cantidad de trabajo.
 - 2.3.1 Incentivos.
 - 2.3.2 Entregas y recogidas.
 - 2.3.3 Horas extraordinarias.
 - 2.3.4 Plus festivos.
 - 2.3.5 Traslado de vehículos.
 - 2.3.6 Prima de presencia.

2.4 De vencimiento periódico superior al mes.

2.4.1 Pagas extraordinarias.

3. Percepciones no salariales.

3.1 Plus transporte.

3.2 Gastos de locomoción.

Artículo 38. *Salario base.*

Es el entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias determinantes de sus complementos. Estará compuesto por las cantidades señaladas para cada categoría en el artículo 55. Se devengará durante todos los días naturales.

Artículo 39. *Plus Convenio.*

Estará compuesto por las cantidades señaladas para cada categoría en el artículo 55. Se devengará durante todos los días naturales.

Artículo 40. *Antigüedad.*

El complemento de antigüedad o vinculación se percibirá por cada tres años de servicio, con el tope máximo de nueve trienios.

Dicho complemento de antigüedad se devengará a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada trienio si la fecha de cumplimiento se produce dentro del primer semestre y, a partir del 1 de julio, si la fecha de cumplimiento tiene lugar dentro del segundo semestre del mismo.

El valor del trienio para el año 2001 será de 27.808 pesetas al año para todas las categorías y puestos de trabajo con jornada completa.

Artículo 41. *Plus «Ad personam».*

Bajo este epígrafe, y en base a su carácter personal, el importe mensual de este complemento no sufrirá variación alguna y permanecerá inalterable hasta la baja del trabajador en la empresa.

Artículo 42. *Plus de turnos.*

Los trabajadores afectados por el sistema de turnos que establece el artículo 15.c), percibirán, en concepto de plus de turnos, la cantidad de 30.498 pesetas por doce mensualidades.

Si los trabajadores afectados por el sistema de turnos son trasladados, por cualquier causa, a otro centro de trabajo donde no rija el mismo sistema dejarán de percibir el plus de turnos establecido y se someterán al horario del centro de trabajo al que queden afectos.

De la misma forma, los trabajadores que sean trasladados a cualquiera de las sucursales en las que haya sistema de turnos y su trabajo a desempeñar sea el de mostrador, percibirán el plus de turnos y deberán ajustarse a los turnos establecidos.

Artículo 43. *Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.*

A los trabajadores que tengan que realizar labores que sean excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas se les abonará un plus por cuantía del 10 por 100 de su salario base.

La dirección, a propuesta de la Comisión Paritaria, definirá los trabajos susceptibles de percepción de este plus.

Artículo 44. *Plus de dedicación.*

La dirección podrá compensar económicamente, a través de pluses de dedicación que se pactarán individualmente, especiales características de determinados puestos de trabajo, cuyas condiciones sean distintas y/o superiores a las habituales en otros de su misma categoría profesional.

Por la naturaleza especial de este plus complementario de puesto de trabajo, su percepción está condicionada a la subsistencia de las características que lo motivaron, dejando de percibirse, por tanto, cuando desaparezcan éstas o se cese en el puesto de trabajo.

Artículo 45. *Incentivos.*

1. Todo el personal de explotación y de taller, a excepción de los Directores regionales, Delegados y Directores de sucursal percibirán un

0,4 por 100 del beneficio comercial facturado en su sucursal. El reparto se hará de forma proporcional:

- Entre 87,5 y 90.
- Entre 90 y 100.
- Entre 100 y 107,5.
- Más de 107,5.

Artículo 46. *Entregas y recogidas.*

1. Las entregas/recogidas de vehículos fuera del horario de trabajo, cuya realización será voluntaria por parte del trabajador, salvo las motivadas por retraso de vuelo con reserva, o en la franja horaria de treinta minutos posterior a la entrega inicial, siempre que ésta sea aceptada, se regirán por el sistema siguiente:

a) Quedan afectadas por el presente artículo las entregas/recogidas de los vehículos de la empresa y de los anejos, así como las reservas no presentadas.

b) El precio que se establece por cada entrega/recogida, que deberá considerarse individualmente, es decir, por unidad de vehículo afectado, va en función de la nocturnidad y de la diferencia horaria con respecto a la jornada laboral individual diaria, partiendo de un precio inicial y único fijado en 1.637 pesetas, salvo las realizadas en los treinta minutos siguientes a la entrega inicial, al que se deben añadir los siguientes recargos que son acumulativos:

Recargos por nocturnidad:

Grado 1 (de veintidós horas o cierre a cero treinta horas, y de seis horas a apertura): 1.637 pesetas.

Grado 2 (de cero treinta horas a dos horas): 1.125 pesetas.

Grado 3 (de dos horas a seis horas): 2.353 pesetas.

Recargos por diferencia respecto a la jornada:

De una a dos horas: 511 pesetas.

De dos a cuatro horas: 2.353 pesetas.

De cuatro a seis horas: 3.478 pesetas.

Más de seis horas o día libre: 4.706 pesetas entre los trabajadores de la misma.

2. Se establece para 2001 una paga única, como incentivo, por venta de PAI + TP de 43.032 pesetas por trabajador al alcanzar los 715.000.000 de venta, de 53.791 pesetas si se alcanzan los 944.000.000, de 61.260 pesetas si se alcanzan los 1.144.000.000, y de 80.686 pesetas si se alcanzan los 1.357.000.000. La paga será efectiva al llegar a dichas cifras y podrá ser anticipada si así se solicita por escrito al servicio de personal.

Dichos incentivos se mantendrán en los años 2002 y 2003, incrementándose los objetivos cada año en un 5 por 100, regulándose los incrementos en la disposición adicional cuarta.

3. Para el año 2001 se establece, como incentivo, una «prima de objetivos» por alcanzar el beneficio comercial resultante de la aplicación de la fórmula que, más abajo, se especifica, según la cual, se establecen las mismas cuatro escalas retributivas que en el incentivo regulado en el apartado 2 de este artículo, regulándose también los incrementos para los años 2002 y 2003 en la disposición adicional cuarta, cuya consecución está ligada, respectivamente, a los siguientes objetivos:

Beneficio comercial: El objetivo vendrá fijado cada año por la siguiente fórmula:

$$F = \frac{\text{Beneficio comercial obtenido}}{\text{Beneficio comercial corregido}}$$

El beneficio comercial corregido se obtendrá de la siguiente fórmula:

$(NCT \times 933.200) + (NCI \times 1.050.600) + (NLD \times 769.400)$, donde NCT, NCI y NLD son, respectivamente, la flota media de turismos corta duración, de vehículos industriales corta duración y de vehículos larga duración, que se multiplican por las cantidades correspondientes a los ingresos medios por vehículo y año incrementado en tres puntos para el año 2001 respecto al anterior, y que se aumentará, cada año, en función del IPC previsto.

La resultante de esta fórmula será multiplicada por 100, obteniéndose otra resultante, que se corresponderá, según el siguiente detalle, con la antecitada escala retributiva:

Una hora antes de la apertura: 511 pesetas.

Dos horas antes de la apertura: 2.353 pesetas.

Excepcionalmente, en aeropuertos que tengan el cierre a las cero horas, se abonará la entrega/recogida realizada entre las cero treinta horas y las dos horas a 5.115 pesetas cada una.

Las entregas a mediodía se abonarán a 1.637 pesetas cada una.

En los días libres, la madrugada considerada como tal es la siguiente, aunque se corresponda con otro día natural.

c) En todos los casos, las entregas/recogidas efectuadas en la franja horaria de treinta minutos posteriores a la entrega inicial, se abonarán a 1.228 pesetas cada una, teniendo el carácter de obligatoria si se acepta la entrega/recogida inicial, tal y como se recoge en el párrafo inicial de este artículo.

d) En caso de que una entrega/recogida plantee algún tipo de confusión en la aplicación de los recargos, se aplicará lo más favorable para el trabajador.

e) Las entregas/recogidas efectuadas por reservas previas en Nochebuena, Nochevieja –fuera de los horarios de apertura- y Navidad o año nuevo se abonarán a 6.343 pesetas cada una.

f) Las entregas/recogidas que, aun realizadas en horario de trabajo, impliquen un desplazamiento fuera de las horas fijadas como jornada laboral individual, se asimilarán a la tabla anterior, considerándose su retribución en función de la hora de retorno o salida de la oficina.

g) Si, como consecuencia de la entrega/recogida hubiera que realizar más de once kilómetros desde el centro de trabajo al punto de entrega/recogida, se aplicará, además de lo establecido en este precepto, el importe fijado en el artículo 49 de este Convenio.

Artículo 47. *Horas extraordinarias.*

Se entiende por hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas extraordinarias serán de voluntaria aceptación por parte del trabajador, salvo las motivadas por enfermedad o accidente hasta un máximo de cinco días, siendo número máximo de horas extraordinarias no superior a dos al día, quince al mes y ochenta al año.

Las horas extraordinarias serán compensables, a opción del trabajador, con la correspondiente retribución o con períodos equivalentes a tiempo de descanso e incrementadas en un 50 por 100, es decir, cada hora extraordinaria será compensada por una hora y treinta minutos de descanso, a disfrutar dentro de la semana siguiente o a acumular a las vacaciones, según decida el trabajador.

No se tendrá en cuenta, a efectos del cómputo del número máximo de horas extraordinarias, las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 48. *Plus festivo.*

Por cada hora trabajada en festivo o puente se abonarán, independientemente de la categoría, 1.579 pesetas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12 del presente Convenio.

Artículo 49. *Traslado de vehículos.*

El traslado de vehículos se abonará a razón de:

33,40 pesetas/kilómetro cuando se realice fuera del horario de trabajo.

21,00 pesetas/kilómetro cuando se realice dentro del horario de trabajo.

Los gastos originados por estos traslados, peaje, gasolina, billetes o tickets de transporte y, en su caso, la dieta, serán abonados íntegramente por la empresa.

Todos los trabajadores de la empresa tendrán opción a realizar estos traslados de forma equitativa.

Artículo 50. *Prima de presencia.*

Con objeto de premiar la presencia continuada en el trabajo, la prima de presencia para todos los trabajadores de administración central y comercial, excepto los Jefes de servicio, se regirá para el período de vigencia del Convenio, de acuerdo a los siguientes criterios:

1. La prima se devengará por meses naturales completos en situación de alta en la plantilla.

2. El trabajador que no tenga ninguna ausencia al trabajo durante el mes percibirá, por cada una de las doce mensualidades ordinarias, que será abonada, en la nómina correspondiente, la cantidad de 5.000 pesetas/mes.

No tendrán la consideración de ausencia a los efectos de esta prima:

- Las vacaciones reglamentarias.
- Los permisos reglamentarios retribuidos.
- Los descansos derivados de recuperación voluntaria.
- Los accidentes de trabajo.

3. Para los trabajadores a tiempo parcial, la prima mensual se calcula prorrateándose conforme a la jornada de trabajo pactada.

4. Será ausencia, la falta al puesto de trabajo durante una jornada completa.

Artículo 51. Pagas extraordinarias.

Se abonarán tres pagas extraordinarias en los meses de julio, septiembre y diciembre.

El importe de cada una de estas pagas estará constituido por la suma de la cuantía de una mensualidad de cada uno de los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base.
- Plus Convenio.
- Antigüedad.
- Plus «ad personam».
- Plus dedicación.

Plus penosidad, toxicidad y peligrosidad que, a título individual, sean aplicables a cada trabajador.

Estas pagas se harán efectivas al trabajador que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesara durante el mismo, prorrateando su importe en relación con los días trabajados.

Artículo 52. Plus transporte.

A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio se les abonará en concepto de «plus transporte» la cantidad de 8.749 pesetas por doce mensualidades.

Artículo 53. Gastos de locomoción.

Los trabajadores que vengán percibiendo cantidades por este concepto las continuarán recibiendo.

Artículo 54. Pago de las remuneraciones.

El pago de los salarios mensuales se efectuará antes del día 28 del mes que corresponda o el último día laborable inmediatamente anterior a éste, mediante talón u otra modalidad de pago, a través de entidades de crédito, según elija el trabajador. Las pagas extraordinarias se harán efectivas antes del día 15 del mes correspondiente.

Artículo 55. Tabla salarial.

	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas
Personal administrativo e informático:		
Jefe de servicio	182.226	52.880
Jefe de proceso de datos	182.226	52.880
Jefe de sección	174.237	48.473
Analista	174.237	48.473
Subjefe de sección	164.311	45.446
Encargado de administración	152.751	40.485
Programador	152.751	40.485
Oficial de primera Administrativo	132.923	32.495
Oficial de segunda Administrativo	119.702	22.511
Auxiliar Administrativo	114.745	12.525
Auxiliar Administrativo-B	109.789	12.525
Personal de ventas:		
Jefe de servicio	182.226	52.880
Jefe de producto	174.237	48.473
Subjefe de producto	164.311	45.446
Encargado Administración comercial	152.751	40.485

	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas
Supervisor encargado de reservas	152.751	40.485
Supervisor de ventas	152.751	40.485
Supervisor de reservas	142.403	35.489
Oficial de primera	132.923	32.495
Oficial de segunda	119.702	22.511
Oficial de reservas	132.923	32.495
Agente de ventas (sujetos a incentivos)	129.051	30.369
Agente de ventas-B (sujetos a incentivos)	116.216	21.039
Auxiliar de reservas	114.745	12.525
Auxiliar de reservas-B	90.000	15.000
Personal de operaciones o explotación:		
Director regional	199.832	61.415
Delegado	179.180	52.880
Director sucursal	174.237	48.473
Supervisor encargado	152.751	40.485
Supervisor	129.618	32.495
Recepcionista	116.396	22.511
Recepcionista-B	111.440	22.511
Personal de taller:		
Gestor de flota	174.237	48.473
Encargado general	169.277	44.477
Jefe de equipo	149.448	36.488
Oficial de primera	132.923	28.502
Oficial de segunda	119.702	20.514
Auxiliar de mantenimiento	113.090	12.525
Auxiliar de mantenimiento-B	108.134	12.525
Auxiliar de mantenimiento-C	80.000	10.000
Personal de servicios auxiliares:		
Encargado de gestión	149.448	36.488
Agente de oficina	132.923	32.495
Limpiadora	108.134	12.525
Conductor de trailer	149.448	36.488
Conductor de turismos	132.923	32.495
Conductor de furgonetas	132.923	32.495
Conductor no especialista	85.000	15.000
Aprendiz	86.508	10.258

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 56. Comité Intercentros.

El Comité Intercentros, compuesto por trece miembros de entre los Comités de Empresa y los Delegados de Personal, se constituye como máximo órgano de representación de todos los trabajadores. Este Comité redactará y aprobará un Reglamento de actuación. Tendrá las mismas competencias que las reconocidas por Ley o en el presente Convenio a los Comités de Empresa o Delegados de Personal. Además de éstas, el Comité Intercentros tendrá derecho a recibir:

Copia de todos los contratos de trabajo y, en su caso, las prórrogas. Dicha copia deberá entregarse en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato.

Relación nominal con carácter mensual de horas extraordinarias realizadas, así como del resto de conceptos variables.

Información sobre la cuantía global anual que se abone en concepto de plus «ad personam» y plus dedicación.

Asimismo, y siempre que voluntariamente lo solicite el trabajador que causa baja en la empresa, el representante sindical que éste designe podrá estar presente en el momento de la entrega del recibo-finiquito al citado trabajador.

Artículo 57. Comisión Negociadora.

Los gastos originados por el desplazamiento y la estancia de los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio, durante el tiempo de negociación, serán sufragados por la empresa. Para los miembros de la Comisión, los días de negociación se considerarán liberados en la totalidad de la jornada, siendo retribuidos en su integridad.

Artículo 58. Fondo sindical.

Tendrá un importe de 833.745 pesetas por año y sufragará los gastos del Comité Intercentros. Si no se hubiera agotado al finalizar el año, la cantidad restante pasará a engrosar el fondo sindical del año siguiente. Igualmente, se podrán realizar gastos con cargo al fondo sindical del año siguiente.

El reparto de esta cuantía se efectuará por el Comité Intercentros siguiendo como criterio el de prorrateo entre sus trece miembros, en atención a la composición del citado órgano de representación (Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa de Madrid).

Por decisión del Comité Intercentros, parte de esta cantidad podrá destinarse a actividades culturales, deportivas y de recreo para todos los trabajadores de la empresa.

Artículo 59. Pleno del Comité Intercentros.

La empresa facilitará, dos veces al año, las reuniones del pleno del Comité Intercentros fuera de la Comisión Negociadora del Convenio y sufragará sus gastos.

Artículo 60. Local para actividades.

La empresa facilitará local adecuado al Comité de Empresa y a las Secciones sindicales donde puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. El local deberá ser lo suficientemente amplio y debe estar dotado de mesas, sillas, archivadores, máquinas de escribir, calculadora y teléfono. Se utilizará también en las reuniones del Comité Intercentros.

Artículo 61. Crédito horario.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales dispondrán de un crédito horario de veinticinco horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Para acceder a este crédito será necesario cumplimentar, con la mayor antelación posible, el impreso que, a tal fin, será facilitado por la empresa.

No se computará dentro del crédito de horas utilizadas:

- En la celebración de sesiones a través de las cuales transcurran las negociaciones del Convenio.
- Como consecuencia de actos judiciales a los que deba asistir cualquier Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa.
- En reuniones con la Dirección de la empresa, bien por solicitud de ésta o del propio Comité.

Dentro del crédito horario establecido, sin rebasar el máximo, podrán ser consumidas las horas retribuidas en cualquier función representativa, incluyendo actividades constructivas o formativas.

Artículo 62. Secciones sindicales.

Los trabajadores de la empresa afiliados a un sindicato podrán constituir Secciones sindicales de conformidad con los Estatutos de los sindicatos a los que están afiliados.

Las Secciones sindicales tendrán derecho a utilizar el local del Comité de Empresa previo acuerdo con el mismo.

Igualmente, tendrán derecho a la utilización del tablón de anuncios que deberá existir en cada centro de trabajo, con objeto de difundir avisos y comunicaciones de interés para los afiliados y trabajadores en general.

Las Secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos más representativos o a sindicatos con presencia en el Comité Intercentros estarán representados por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa.

Los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías que las establecidas para los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 63. Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales no serán despedidos ni sancionados durante su mandato ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de éste, salvo aceptación o sentencia judicial desestimativa.

Artículo 64. Derechos de reunión.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de diez horas al año, dentro del horario de trabajo, para convocar y realizar reuniones de trabajadores. Durante este tiempo los trabajadores tendrán derecho a su remuneración, sin que se compute como ausencia del puesto de trabajo.

El tiempo disponible será ilimitado para celebrar reuniones o asambleas en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo y sin remunerar. La solicitud de reunión la hará el Comité de Empresa debiendo dirigirse éste a la Dirección de la empresa con una antelación de veinticuatro horas.

Artículo 65. Derecho de comunicación y publicaciones.

La empresa pondrá en cada centro de trabajo, y a disposición de los representantes de los trabajadores, un tablón de anuncios. Los gastos de publicación y distribución de comunicaciones a los trabajadores correrán por cuenta de la empresa.

CAPÍTULO X**Faltas y sanciones****Artículo 66. Faltas en general.**

Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de los deberes laborales.

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, intencionalidad y trascendencia o repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal.

Artículo 67. Faltas leves.

Se entiende por faltas leves las siguientes:

- Cuatro faltas de puntualidad no justificadas que superen un total de ciento veinte minutos durante un mes natural.
- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante dos días en un mes.
- No notificar en el día la falta al trabajo por causa justificada, o, en caso excepcional, dentro de las veinticuatro horas siguientes.
- No remitir en el plazo máximo de cinco días la baja por enfermedad o no cursar los sucesivos partes de confirmación de baja.
- Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, si se produjera leve escándalo y siempre que no tuviera lugar en presencia de personal ajeno a la empresa
- La ligera incorrección con el público, compañeros y subordinados.
- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia.
- El abandono del trabajo sin causa justificada o sin comunicación de ésta al Jefe inmediato.
- Pequeños descuidos en la conservación del material y/o documentación.
- Cualquier acción, omisión o retrasos voluntarios en la confección o envío de documentación que puedan causar perturbación o disminución leve del rendimiento normal del trabajo.
- No vestir sin causa justificada el uniforme de la empresa siempre que éstos se hubieran entregado con la frecuencia pactada.

Artículo 68. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- Más de cuatro faltas de puntualidad no justificadas que superen un total de ciento veinte minutos durante un mes natural.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante más de dos días al mes.
- La establecida en la letra j) del artículo anterior cuando se produzca perjuicio, riesgo o disminución del rendimiento con gravedad para la empresa.
- Simulación de enfermedad o accidente, así como agravar voluntariamente y de forma maliciosa cualquier enfermedad o accidente. Igualmente simular la presencia o asistencia de otro trabajador fichando o firmando por él. En este último caso, y probada la connivencia, se sancionará tanto al trabajador que realizó el hecho como al suplantado.
- Desobediencia a los superiores en cualquier materia, negándose a cumplir órdenes recibidas, siempre y cuando no atenten a la dignidad del trabajador, y en la falta de respeto o consideración de los mismos.

- f) Violación de los secretos de obligada reserva a los que por las circunstancias de su función esté obligado el trabajador.
- g) Alegación de causas falsas en las solicitudes de permiso y licencias.
- h) Las infracciones de las normas de seguridad y salud laboral.
- i) El descuido importante en la utilización de material y/o documentación de la empresa.
- j) Producir escándalo dentro del recinto de trabajo.
- k) La reiteración en la comisión de faltas leves, entendiéndose que hay reiteración cuando el autor haya sufrido seis o más sanciones por faltas leves en los cuatro meses anteriores.
- l) Proporcionar información falsa en relación con el trabajo.
- m) La complicidad en la comisión de faltas muy graves.
- n) La utilización de vehículos o material de la empresa sin autorización sin causa justificada.

Artículo 69. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de veinte faltas de puntualidad no justificadas, que superen un total de doscientos minutos, cometidas en un período de dos meses.
- b) Las faltas injustificadas de ausencia durante más de tres días consecutivos o seis días alternos en un mismo mes natural.
- c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando se derive perjuicio notorio para la empresa.
- d) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- e) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El abuso de autoridad y menosprecio, en cualquiera de sus formas, a un subordinado.
- h) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntariamente en el material y/o documentación de la empresa.
- i) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa.
- j) Dedicarse a actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- k) La reiteración en la comisión de faltas graves, entendiéndose que hay reiteración cuando el autor haya sufrido seis o más sanciones por faltas graves en los cuatro meses anteriores.
- l) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados cuando exteriormente se especifique que es confidencial.
- m) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

Artículo 70. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Apercibimiento escrito.

Cuando se sobrepase el límite por falta de puntualidad, el trabajador tendrá opción a recuperar ese tiempo de retraso ampliando la jornada, no habiendo por tanto lugar a amonestación o apercibimiento. Esta opción sólo podrá ejercitarse cuatro veces al mes.

- b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a ocho días
Inhabilitación para ser promocionado durante un año.

Cuando se sobrepase el límite por falta de puntualidad, el trabajador tendrá opción a recuperar el tiempo de retraso ampliando la jornada, teniendo en este caso la consideración de falta leve. Dicha opción tendrá la limitación establecida para las faltas muy graves.

- c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de nueve días a dos meses.
Inhabilitación para ser promocionado durante dos años.
Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, la categoría profesional del mismo, y la mayor o menor gravedad de la falta.

En igualdad de circunstancias se impondrá siempre la misma sanción.

Artículo 71. *Procedimiento sancionador.*

La imposición de cualquiera de las sanciones previstas se ajustará a los siguientes procedimientos:

En caso de imponer cualquier sanción por falta leve o grave, el trabajador afectado deberá ser oído por el órgano sancionador que, en todos los casos, será la Dirección de Personal. La sanción no se hará efectiva hasta tanto no emita informe el Comité Intercentros, que deberá realizarlo en el plazo máximo de tres días hábiles. La sanción se deberá comunicar por escrito al trabajador interesado, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivaron, con traslado al Comité Intercentros y para su constancia al expediente personal.

Las sanciones por faltas muy graves de cualquier trabajador y las imputadas por faltas leves y graves a los trabajadores afiliados a cualquier sindicato o a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, serán impuestas por la Dirección de Personal, previo informe del superior jerárquico, de quien depende el trabajador.

Requerirán la apertura de un expediente contradictorio que se tramitará con arreglo a lo dispuesto en los párrafos siguientes:

La Dirección, recibida la propuesta a que se refiere el párrafo anterior y de tomar ésta en consideración, nombrará Instructor y Secretario del expediente entre personal de la empresa de categoría superior a la del presunto infractor.

Dichos nombramientos, así como el pliego de cargos en el que, de modo claro y preciso, se determinarán los hechos imputados y las circunstancias concurrentes que se estimen relevantes se comunicarán al Comité Intercentros, al Delegado Sindical si lo hubiere y al trabajador, para que éste, en un plazo de cinco días, alegue por escrito ante el Instructor cuanto considere conveniente y proponga los medios de prueba que estime oportunos. Una vez practicadas las pruebas solicitadas por el trabajador se dará traslado de su resultado al Comité Intercentros y al Delegado Sindical para que, tanto éstos como el Instructor eleven, en cinco días, los primeros un informe y el segundo la propuesta de sanción que considere oportuna.

La Dirección de la empresa, a la vista de lo actuado, dictará resolución motivada en el plazo de tres días, que será notificada al interesado, al Comité Intercentros y al Delegado Sindical.

Artículo 72. *Prescripción de las infracciones y faltas.*

La prescripción de las faltas se ajustará a lo dispuesto en el punto 2 del artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, que textualmente dice: «Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.»

La iniciación del expediente sancionador interrumpirá el plazo de prescripción.

Disposición adicional primera. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 85.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, estará inicialmente integrada por tres miembros, en representación de los trabajadores, y por otros tres, en representación de la empresa.

El Comité Intercentros nombrará los miembros de la representación de los trabajadores que integran esta Comisión.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación y seguimiento del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.
3. Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
4. Análisis de su procedencia y, en su caso, autorización sobre el abono de los siguientes conceptos:

Entregas y recogidas.
Traslado de vehículos.
Dietas.
Otros conceptos variables.

5. Cualquier otra cuestión que la Comisión acepte someter a deliberación.

Disposición adicional segunda.

Si a 31 de diciembre de 2001 el IPC de dicho año superase el 3 por 100, una vez constatada fehacientemente tal circunstancia por el Instituto Nacional de Estadística, se procederá a una revisión de los siguientes conceptos: Salario base, plus convenio, plus transporte y plus festivo, con efectos a partir del mes en que el IPC haya superado dicho 3 por 100, y su cuantía será el exceso entre el IPC real del conjunto de 2001 y el citado 3 por 100. En los años 2002 y 2003 también se aplicará esta fórmula en los mismos términos, tomando como referencia, cada año, en vez del 3 por 100, el IPC previsto más 0,5 puntos.

Los correspondientes nuevos niveles servirán de base para la negociación de los salarios del año 2004.

Disposición adicional tercera.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, ya derogada, y en otras disposiciones legales aplicables.

Disposición adicional cuarta.

Para los años 2002 y 2003, la masa salarial, considerada según el mismo criterio que este año, se incrementará, cada año, en 0,5 puntos sobre el IPC previsto para ese año, repartiéndose por acuerdo de la Comisión Negociadora entre los diferentes conceptos salariales.

Asimismo se incrementará en el mismo porcentaje los siguientes conceptos:

- Prima de presencia.
- Ticket restaurante.
- Fondo de formación.
- Fondo sindical.
- Incentivos por objetivos.

Disposición adicional quinta.

A partir del 1 de enero de 2002 los conceptos salariales denominados salario base y plus convenio se integran, por adición, en el concepto salario base, desapareciendo como concepto el plus convenio.

Durante el año 2001 el premio de jubilación se calculará, además de por el salario base y la antigüedad, por el plus convenio. Asimismo, para el cálculo de este premio se tendrá en cuenta, junto a la antigüedad actual, toda la que había anteriormente y que se ha integrado en el plus «ad personam».

18401 RESOLUCIÓN de 13 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho (Código de Convenio número 9902575), que fue suscrito con fecha 8 de junio de 2001, de una parte, por la Asociación Española de Fabricantes de Hormas y Tacones, en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Central Sindical MCA-UGT, 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, 13 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO DEL CONVENIO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HORMAS, TACONES, CUÑAS, PISOS Y CAMBRILLONES DE MADERA Y CORCHO

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio afecta a las empresas fabricantes de hormas, tacones, cuñas, pisos y plataformas para el calzado, en cuyo proceso de fabricación intervenga como materia prima, en cualquier proporción o porcentaje, la madera o el corcho.

Se rigen por él las empresas que tradicionalmente vienen aplicando este Convenio —el cual fue publicado por última vez en el «Boletín Oficial del Estado» de 29 de julio de 1999 y expiró su vigencia el pasado 31 de diciembre de 2000— y todas aquellas que deseen adherirse al mismo por cumplir el requisito arriba señalado.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español a las empresas y actividades señaladas en el artículo anterior.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las normas que se establecen en el presente Convenio afectarán a la totalidad de los trabajadores, tanto fijos como eventuales, que trabajen por cuenta de dichas empresas y a los que ingresen en éstas durante la vigencia del Convenio.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio será de aplicación desde el día de su firma, sin perjuicio de que los efectos económicos de la tabla salarial y complementos salariales tengan carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2001, estará en vigor hasta el día 31 de diciembre del año 2002.

Artículo 5. *Revisión, rescisión y prórroga.*

La denuncia a efectos de revisión del Convenio deberá formalizarse por cualquiera de las dos partes por escrito, de acuerdo con la legislación vigente en ese momento, y con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento del mismo.

En caso de no llevarse a efecto esta denuncia, se entenderá prorrogado automáticamente en períodos anuales y con un incremento igual al del Índice de Precios al Consumo.

Artículo 6. *Garantía «ad personam».*

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas y en consecuencia, a los trabajadores que tuvieren reconocidas condiciones que consideradas en su conjunto y en cómputo anual fuesen más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para su misma categoría profesional, se les mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.

CAPÍTULO II

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

Las partes reconocen que la organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, debiendo, no obstante, poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores aquellas decisiones que supongan modificaciones sustanciales en la relación laboral, siendo asimismo preceptiva la previa conformidad de dichos representantes en los casos que así lo establece el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones que lo desarrollan.

Artículo 8. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la calificación profesional adecuada.