

**13937 RESOLUCION de 10 de mayo de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la empresa Servicios Auxiliares y de Celaduría «Servimax, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Servicios Auxiliares y de Celaduría «Servimax, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 14 de febrero de 1991, de una parte por la Dirección de la empresa en representación de la empresa, y de otra por miembros de los Comités de empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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

**Acuerda**

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, 10 de mayo de 1991.—El Director general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS AUXILIARES Y DE CELADURIA «SERVIMAX, SOCIEDAD ANONIMA», Y SUS TRABAJADORES**

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo establece las Bases para las relaciones entre la empresa de Servicios Auxiliares y de Celaduría «Servimax, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Las normas de este Convenio Colectivo Nacional serán de aplicación en todo el territorio español.

Art. 3.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Servimax, Sociedad Anónima», y sus trabajadores dedicados conjuntamente a prestar servicios auxiliares y de celaduría, especialmente de celadores en lo concerniente a las funciones de limpieza de vehículos, cuidado de animales domésticos, mantenimiento de plantas, servicio de reserva, servicio de información, mantenimiento de instalaciones, fontanería, electricidad, limpiezas generales y periódicas, albañilería, cerrajería, carpintería, pintura, mudanza y guardamuebles, desinfección y desinsectación y de todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionen con dichas funciones, así como la distribución de materiales y servicios de control.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1991, sea cual fuere la fecha de publicación en el «Boletín oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1992.

Art. 5.º *Revisión salarial anual.*—Se efectuará según la subida del IPC, del año anterior, y se efectuará sobre todos los conceptos y tablas económicas del presente Convenio Colectivo.

1992 aumento del IPC del año 1991.  
La primera revisión tendrá efecto en fecha 1 de enero de 1992, prorrogándose de año en año, a partir de esa fecha, hasta la finalización de la vigencia del presente Convenio.

Art. 6.º *Comisión Paritaria.*—Se constituye una Comisión cuyas funciones serán las siguientes:

A) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.

B) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

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

2. Establecer el carácter de vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le son sometidos por acuerdo de ambas partes.

3. La composición de la Comisión estará integrada por dos miembros de la empresa y cuatro miembros de la representación social firmantes de este Convenio.

4. La Comisión fija como sede de reuniones, el domicilio social de la empresa, calle Pajaritos, número 22. Cualquiera de los componentes de esta Comisión, podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Cada representante (empresa y trabajadores) tomará su decisión por la mayoría simple de votos.

6. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un número mínimo de dos miembros de la empresa y cualquier representación social firmante en este Convenio, habiendo sido debidamente convocadas, según especifica el apartado 4 de este artículo.

Art. 7.º *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*—Las condiciones contenidas en este Convenio son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente estimadas en su conjunto y cómputo anual.

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

Art. 8.º *Dirección y control de la actividad laboral.*—El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona a quien éste delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control de trabajo.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo, y debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y en su defecto, por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Art. 9.º *Derechos de los trabajadores.*—Los trabajadores tienen derecho a: Que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene; al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada, al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Art. 10.º *Obligaciones de los trabajadores.*—Los trabajadores tienen como deberes básicos: Cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia; observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten; cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confien para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Art. 11.º *Clasificación profesional.*—Las categorías consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

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

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

**Art. 12.º Categorías:**

1. Personal directivo y titulado:

Director general.

Director administrativo.

Director personal.

Jefe departamento.

Titulado de Grado Superior.

Titulado de Grado Medio.

2. Personal administrativo:

Jefe 1.º Administrativo.

Jefe 2.º Administrativo.

Oficial de 1.º.

Oficial de 2.º.

Auxiliar.

Aspirante.

Telefonista.

3. Mandos intermedios:

Jefe general de Servicios.

Jefe de Servicios.

Supervisor.

4. Personal operativo:

Celador(a).

Controlador(a).

Conductor.

Azafata.

## 5. Oficios varios:

Ayudante.

Peón.

Art. 13. *Personal Directivo y Titulado:*

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

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

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

d) Jefe de Departamento.—Es quien con o sin título bajo la dependencia directa de la dirección de que depende lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.

e) Titulado de Grado Superior o Titulado de Grado Medio.—Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grados superiores (Licenciatura y Doctorado) o en grado medio (Perito, Graduado Social) y los conocimientos a ellos debido al proceso técnico de la empresa.

Art. 14. *Personal administrativo:*

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

b) Jefe de segunda.—Es quien provisto o no de poder limitado está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.

c) Oficial de primera.—Es el empleado, mayor de veinte años, que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

d) Oficial de segunda.—Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad, restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de técnica administrativa.

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

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

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

Art. 15. *Mandos Intermedios:*

a) Jefe general de Servicios.—Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación, promoción o sanción en el ámbito laboral.

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

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

Art. 16. *Personal Operativo:*

a) Celador(a).—Es aquel trabajador mayor de 18 años, de nacionalidad española, con aptitudes físicas y formación suficiente, que realiza tareas auxiliares de todo tipo de inmuebles en función a la limpieza de vehículos, cuidado de animales domésticos, mantenimiento de instalaciones, fontanería, electricidad, limpiezas generales y periódicas, albañilería, cerrajería, carpintería, pintura, mudanza y guardapolvos, desinfección y desinsectación y todas aquellas actividades de directa o indirectamente se relacionan con dichas funciones.

b) Controlador(a).—Es el trabajador mayor de 18 años, de nacionalidad española, que con las aptitudes físicas y formación suficiente,

desempeña uniformado o no, con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares, en todo tipo de inmuebles en función al control de los mismos y sus instalaciones y bienes y de todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionen con dichas funciones.

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

d) Azafatas.—Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, averiguar sus deseos, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atiende las solicitudes de información o de entrevistas, concierne las mismas, las prepara en sus aspectos formales y en general está encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la empresa, normalmente hablará dos idiomas, incluido el de origen y de todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionen con dichas funciones.

Art. 17. *Oficios Varios:*

a) Ayudante.—Es aquel trabajador menor de dieciocho años encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un oficial colabora en funciones propias de éste, bajo su responsabilidad.

b) 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.

Art. 18. *Adscripción del Personal:*

1.º Al término de la concesión de una contrata los trabajadores de la empresa contratista saliente, pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que prestan sus servicios en dicho Centro con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo.

b) Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata, se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el Centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Trabajadores que con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

d) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación de contrata, dentro de los cuatro últimos meses.

e) El personal incorporado por la anterior titularidad a este Centro de trabajo dentro de los cuatro últimos meses, seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación citada, salvo que se acredite su nueva incorporación al centro y a la empresa.

2.º Todos los supuestos anteriormente contemplados, deberán acreditarse fehacientemente y documentalmente, por la empresa saliente a la entrante en el plazo de tres días hábiles mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa saliente, automáticamente y sin más formalidades, todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo afectado permanecerá en la empresa saliente.

En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores sólo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

Igualmente la nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa afectados por la subrogación, hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

3.º Si la subrogación de una nueva titularidad de la contrata implicase que un trabajador realizase su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán la situación legal del trabajador en la que quedará y se le abonará por la empresa saliente la liquidación de partes proporcionales correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

4.º La aplicación de este artículo, será de obligado cumplimiento a las partes a las que vincula, empresa cesante, nueva adjudicataria y al trabajador.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a los seis meses; dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio con una empresa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el

servicio, antes de transcurridos seis meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

*Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante*

- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

- Relación de personal en la que se especifiquen: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación y especificación del periodo de mandato si el trabajador es representante sindical.

- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio como nueva titular.

5.º En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador con horario continuado, afectando aquella a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

**Art. 19. Periodo de prueba.**-El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el periodo de prueba, que para cada grupo del personal se detalla a continuación:

Personal Directivo y Titulado: Seis meses.

Personal Administrativo: Tres meses.

Mandos Intermedios: Tres meses.

Personal Operativo: Dos meses.

Oficios Varios: un mes.

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

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

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

**Art. 20.** El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

- Personal de Grupo Directivo y Titulados: Dos meses.

- Administrativos y Mandos Intermedios: Un mes.

- Operativos y Oficios Varios: Quince días.

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

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

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de la baja.

**Art. 21. Lugar de trabajo.**-Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte público a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal de las empresas que desempeñen tareas operativas podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. Como principio general, las empresas deberán utilizar, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores que residan cerca de aquél.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de la Empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y si a los correspondientes Plus de Distancia y Transporte pactados.

**Art. 22. Destacamento.**-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 al personal que resulte menos perjudicado prefiriéndose en primer lugar a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reuniere la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo, después a los solteros y finalmente a los casados. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponda hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

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

Lo establecido en este artículo será de aplicación sin perjuicio de lo establecido en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 23. Desplazamientos.**-El personal que saiga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su localidad, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo Nacional, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará 24 pesetas el kilómetro.

**Art. 24. Importe de las dietas.**-El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será:

Setecientos diecisiete pesetas cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.

Mil seiscientos dieciséis pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

Mil cuatrocientas cuarenta y ocho pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

Tres mil veinte pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 2.524 pesetas, a partir del octavo día.

**Art. 25. Traslados.**-Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de residencia, y podrán ser determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador o permuta.

2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

3. Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido.

En los traslados por necesidades del servicio las empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

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

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

**Art. 26. Jornada de trabajo.**-La jornada de trabajo será de 1.809 horas, en cómputo mensual a razón de 164 horas y 27 minutos por mes. No obstante, en ambos casos, las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

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

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

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

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en los casos siguientes: a) por especial urgencia o perentoria necesidad, y b) 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 de la tarde.

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

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

**Art. 27. Horas extraordinarias.**—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 26 de este Convenio Colectivo, siendo los importes los indicados en el anexo salarial y el valor asignado a cualquiera que se realicen dentro de las veinticuatro horas del día.

El valor asignado a las denominadas en la tabla «horas festivas» será aplicable a las horas extraordinarias que se realicen en los días de descanso del trabajador y el exceso en los festivos, no domingos, en que le corresponda prestar servicio.

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

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

- Las necesarias por periodos punta de producción y/o prestación de servicios.
- Las originadas por ausencias imprevistas.
- Las derivadas de cambios de turnos.
- Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.

Para mayor claridad y en lo que al sector de este Convenio se refiere, y sin perjuicio de las circunstancias genéricas arriba enumeradas, se considerarán, con carácter enunciativo, también como horas extraordinarias estructurales, las siguientes:

1. Aquellas que se realicen para la prestación de servicios que por urgencia y/o duración limitada, no pueden ser sustituidos por la utilización de las modalidades de contratación legalmente previstas actualmente.

2. Aquellas que se realicen en tareas administrativas y/o comerciales, con posterioridad al cierre mensual de libros con el objeto de obtener el balance mensual y el estado de cuentas de los clientes, a efectos de permitir el cobro de los importes de los servicios.

Habiéndose procedido en este Convenio Colectivo a la definición de horas extraordinarias estructurales, la determinación en cada caso de qué horas extraordinarias de las realizadas corresponden a tal definición, se llevará a cabo por acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo donde se hubieren realizado tales horas extraordinarias.

**Art. 28. Descanso anual compensatorio.**—Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el artículo 26, 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 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 periodo vacacional que se fija en el artículo siguiente.

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

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 5.000 pesetas, o en su defecto a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

**Art. 29. Vacaciones.**—Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de 31 días naturales para todo el personal de las empresas sujetas a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de las mismas.

2. En cada empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El periodo que constituye turno se determinará de acuerdo entre las empresas y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de los meses al inicio del periodo anual de vacaciones.

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

**Art. 30. Licencias de representantes de los trabajadores.**—Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de Personal podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicado a la empresa en el primer trimestre del año o, en su caso, durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio.

El Delegado Sindical dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca.

**Art. 31.** En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las empresas, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

**Art. 32. Licencias.**—Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución en los casos y con la duración que a continuación se indica en días naturales:

- Matrimonio del trabajador: Diecisiete días.
- Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- Durante un mínimo de dos días por traslado de domicilio.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyendo en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.
- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.
- Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.
- Por bautizo de un hijo o nieto, tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.

**Art. 33. 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, dará derecho a la conservación de su vigencia.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público y de haber vacante se producirá el reingreso en el periodo de un mes.

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

Al nacimiento de un hijo y por un periodo no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia.

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

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

c) Cargos sindicales o políticos.—A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia voluntaria, sin derecho a percibir retribución alguna, sin que el tiempo de la misma compute a efectos de antigüedad.

Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con un mes de antelación su reincorporación a la misma.

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

d) Servicio militar.—En la incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo de duración de éste, el trabajador 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.

Art. 34. *Seguridad e higiene.*—Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ordenanza general de 9 de marzo de 1981 o la que pudiera promulgarse en sustitución de ésta.

A este fin se constituirán Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo en las distintas empresas del sector, que tendrán las funciones y atribuciones contenidas en el artículo 8 de la citada Ordenanza, a fin de discernir cuestiones relativas a la seguridad e higiene que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en las empresas.

Estas normas generales desarrollarán específicamente, si fuese necesario las medidas complejas de seguridad e higiene para cada puesto de trabajo.

Art. 35. *Ropa de trabajo.*—Las empresas facilitarán gratuitamente a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio.

Al ingreso en la empresa se entregarán dos equipos completos, que se renovarán por unidades cada año de permanencia.

Art. 36. *Medios de protección.*—Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preventivo adecuados a los trabajos que realicen.

Art. 37. *Jubilación.*—Los trabajadores que voluntariamente se jubilen antes de los 64 años, percibirán de la empresa 315.570 pesetas por cada uno que anticipe su jubilación reglamentaria. Condición indispensable para la percepción de esta cantidad el encontrarse en situación de alta y con una antigüedad mínima de diez años en la empresa.

Art. 38. *Jubilación anticipada.*—Se accederá a la jubilación especial a los 64 años en los términos del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Art. 39. *Faltas de personal.*—Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

#### *Son faltas leves*

- Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del periodo de un mes.
- Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio por breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
- No justificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes salvo que se pruebe la impunidad de haberlo hecho, la razón que lo motivó.
- Los motivos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias o de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
- La inobservancia de las órdenes de servicios, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
- Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
- La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etc., de manera ocasional.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afectan a su actividad laboral.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

#### *Son faltas graves*

- El cometer dos faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
- Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
- La falta de asistencia al trabajo de un día en el periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

#### *Son faltas muy graves*

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

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

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

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

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

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

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

8. La embriaguez probada, vistiendo el uniforme.

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

10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas si los hubiere.

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

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

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento.

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

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

16. El abuso de autoridad.

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

18. Iniciar o continuar cualquier discusión, rivalidad, pretendida superioridad, exigencias en el modo de prestarse los servicios, etc., con funcionarios de la policía.

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

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

21. Dormirse estando de servicio.

22. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

**Art. 40. Sanciones:**

1. Por falta leve:
  - a) Amonestación verbal.
  - b) Amonestación escrita.
2. Por falta grave:
  - a) Amonestación pública.
  - b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
  - c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.
3. Por falta muy grave:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
  - b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
  - c) Despido.

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

**Prescripción.**—La facultad de las empresas para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves a los veinte días, y en las muy graves a 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.

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

**Art. 41. Premios.**—Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, las empresas otorgarán a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen.

Se considerarán motivos dignos de premio:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espíritu de servicio.
- d) Espíritu de fidelidad.
- e) Afán de superación profesional.

Las recompensas que se establecen para premiar los actos podrán consistir en:

- a) Premios en metálico por el importe mínimo de una mensualidad.
- b) Aumento de las vacaciones retribuidas.
- c) Felicitaciones por escrito, que se harán públicas.
- d) Propuesta a los organismos competentes para la concesión de recompensas.
- e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

**Art. 42. Prestaciones sociales.**—Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de los trabajadores por un capital de 3.940.500 pesetas por muerte y 5.005.500 pesetas por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir del día de la firma del presente Convenio Colectivo.

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

**Art. 43. Compensaciones en los supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria:**

- a) Incapacidad Laboral Transitoria en caso de accidente laboral: Las empresas complementarán la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de la tabla salarial del Anexo I, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. Además de los actualmente considerados como tales, también se incluyen los productos durante las prácticas de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la empresa.
- b) Incapacidad Laboral Transitoria en caso de enfermedad o accidente no laboral:
  - b.1) Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el 50 por 100 de la base de cotización.
  - b.2) Del día 4 al 20, el 80 por 100 de la base de cotización.
  - b.3) Del día 21 al 40, el 100 por 100 de la base de cotización.
  - b.4) Del 40 en adelante, si procede, como está legislado.

Las empresas complementarán la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización:

Se cobrará el 100 por 100 de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante cuarenta días máximo, aunque parte de

dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en periodo de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

**Art. 44. Asistencia jurídica.**—Las empresas afectadas por el presente convenio, vendrán obligadas a prestar asistencia legal, a aquellos trabajadores que en calidad de acusados se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa.

**Art. 45. Cuota sindical.**—Ambas partes firmantes de común acuerdo, establecen que las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio podrán descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

**Art. 46. Anticipos.**—El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe de su salario.

**Art. 47. Retribuciones.**—Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada normal a la que se refiere el artículo 26 del presente Convenio.

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

- a) Sueldo base.
- b) Complementos:
  1. Personales: Antigüedad.
  2. De puesto de trabajo: Plus responsable de equipo y Plus nocturnidad.
  3. Cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.
  4. De vencimiento superior al mes: Gratificación de Navidad, gratificación de verano.
  5. Indemnizaciones o suplidos: Plus transporte.

**Salario base.**—Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio y se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio.

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

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

*Complemento de puesto de trabajo*

- a) Plus de responsable de equipo: Se abonará al trabajador que además de realizar las tareas propias de su categoría desarrolla una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior. El personal que ejerza estas funciones, percibirá un plus por tal concepto de un 10 por 100 del sueldo base que para su categoría establezca este convenio, incluido en las dos pagas extras, en tanto las tenga asignadas y las realice.
- b) Plus de trabajo nocturno: Se fija un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del sueldo base de la categoría que tenga asignada. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en periodo nocturno excedieran de cuatro, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con un máximo de ocho horas.

*Complemento de calidad o cantidad de trabajo*

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

**Complementos de vencimientos superiores al mes: Gratificaciones de verano y de Navidad.**—El personal al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad de la columna del total correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos.

Las referidas pagas extras se devengarán anualmente por los siguientes periodos de tiempo:

Julio: Del 1 de julio al 30 de junio.

Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

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

Art. 48. *Contrato de relevo.*—Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo en la Ley 32/1984, de 2 de agosto, artículo 12.5, desarrollado por el Real Decreto 1991/1984, de 21 de octubre, sean de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Art. 49. La empresa vendrá obligada a suscribir Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil por importe de 20 millones, con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley de Contrato de Seguro.

#### ANEXO SALARIAL

	Salario Base	Plus Transporte	Plus J. Equipo	Total	Horas extras laborables	Horas extras festivas
<b>Personal Directivo y Técnico</b>						
Director general .....	123.910	6.520		130.430		
Director Administrativo .....	123.910	6.520		130.430		
Director de Personal .....	123.910	6.520		130.430		
Jefe de Departamento .....	115.160	6.520		121.680		
Titulado Grado Superior .....	97.253	6.520		103.773		
Titulado Grado Medio .....	91.222	6.520		97.742		
<b>Personal Administrativo</b>						
Jefe 1.º Admtvo. ....	100.550	6.520		107.070	1.227	1.644
Jefe 2.º Admtvo. ....	93.508	6.520		100.028	1.143	1.630
Oficial de primera .....	80.563	6.520		87.083	984	1.403
Oficial de Segunda .....	74.853	6.520		81.373	915	1.305
Auxiliar Admtvo. ....	69.291	6.520		75.811	843	1.202
Aspirante Admtvo. (menor 18 años) .....	51.630	6.520		58.150	629	897
Telefonista .....	60.383	6.520		66.903	738	1.052
<b>Mandos intermedios</b>						
Jefe general de Servicios .....	79.042	6.520		85.562	966	1.380
Jefe Servicios .....	73.517	6.520		80.037	850	1.220
Supervisor .....	67.017	6.520		73.537	820	1.171
Jefes de Equipo .....	59.880	6.520	16.500	82.900	1.016	1.338
<b>Personal Operativo</b>						
Celador/a .....	59.880	6.520		66.400	737	1.051
Controlador/a .....	59.880	6.520		66.400	737	1.051
Azafata .....	59.880	6.520		66.400	737	1.051
Conductor Repartidor .....	59.880	6.520		66.400	737	1.051
<b>Oficios varios</b>						
Peón .....	56.530	6.520		63.050	690	987
Ayudante (menor 18 años) .....	51.633	6.520		58.183	629	902

**13938** RESOLUCION de 21 de septiembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.022, la Mascarilla autofiltrante marca «3M», modelo 8835 M/L, importada de Estados Unidos de América y presentada por la Empresa «3M España, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha Mascarilla autofiltrante, con arreglo a lo prevenido en la Orden ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de mayo) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la Mascarilla autofiltrante marca «3M», modelo 8835 M/L, presentada por la Empresa «3M España, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid, calle Josefa Valcárcel, número 31, Apartado de Correos 25, que la importa de Estados Unidos de América, donde es fabricada por su Casa Matriz «3M Company» de St. Paul (Minnesota) como mascarilla autofiltrante, medio de protección personal de las vías respiratorias.

Segundo.—Cada Mascarilla autofiltrante de dichos marca y modelo llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M.T.—Homol. 3.022, de 21 de septiembre de 1990. «Mascarilla autofiltrante para ser usada en ambientes pulvigenos».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden ministerial citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-9 de «Mascarillas

autofiltrantes», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de septiembre de 1975).

Madrid, 21 de septiembre de 1990.—El Director general, Francisco González de Lena.

**13939** RESOLUCION de 26 de diciembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.057 la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo 706, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Gilvé, Sociedad Anónima», de Illueca (Zaragoza).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo 706, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Gilvé, Sociedad Anónima», con domicilio en Illueca (Zaragoza), polígono El Arenal, sin número, nave 7, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado B.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos modelo, grado y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 3.057.—26-12-1990.—Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase I, grado B».