

**3961** *RESOLUCIÓN de 28 de enero de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Eclat Mantenimiento, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Eclat Mantenimiento, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9012042), que fue suscrito con fecha 19 de noviembre de 1998 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por el Delegado de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 28 de enero de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «ECLAT MANTENIMIENTO, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SUS TRABAJADORES**

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

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa «Eclat Mantenimiento, Sociedad Anónima» y sus trabajadores.

**Artículo 2. *Ámbito territorial.***

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa pueda establecer en todo el Estado español.

**Artículo 3. *Ámbito funcional.***

El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Eclat Mantenimiento, Sociedad Anónima», y sus trabajadores dedicados conjuntamente a prestar los servicios recogidos en el artículo 2 (objeto social) de los Estatutos de la sociedad:

a) La explotación, atención, conservación y mantenimiento de toda clase de instalaciones de producción y distribución de cualquier clase de fluidos, acondicionamiento de aire, climatización, tratamiento de residuos, cogeneración, instalaciones eléctricas, mecánicas, electrónicas, acústicas y de comunicaciones en cualquier tipo de instalaciones.

b) Adquisición de los equipos y componentes necesarios para el desarrollo del apartado anterior, así como su venta, importación y exportación.

c) Ejecución de instalaciones relacionadas con los apartados anteriores en cualquier tipo de instalación.

d) Estudios, proyectos y presupuestos relacionados con lo anterior así como de ahorro energético y de medio ambiente.

e) Conservación y mantenimiento integral de todo tipo de construcciones de cualquier clase y la prestación de servicios de limpieza, transmisión de voz, comunicaciones, reparación, desifección de conducciones de basuras, ventilación, redes de distribución de fluidos y prestación de servicios de pintura, fontanería, carpintería, cerrajería, señalización y mantenimiento de aparatos elevadores y cualquier otro tipo de servicios comprendidos dentro del mantenimiento integral.

f) La realización de obras y construcciones de naves comerciales e industriales, de todo tipo de edificios, así como la decoración e instalaciones de los mismos.

Todas estas actividades podrán efectuarse tanto en territorio nacional como extranjero de forma directa o indirecta mediante la adquisición o tenencia de acciones o participaciones de empresas de objeto social análogo.

**Artículo 4. *Ámbito temporal.***

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de noviembre de 1998 sea cual fuere la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1999.

**Artículo 5. *Revisión salarial anual.***

Se efectuará según los siguientes criterios sobre todos los conceptos y tablas económicas del presente Convenio Colectivo 1999 aumento del 89 por 100 Índice de Precios al Consumo del año 1998.

**Artículo 6. *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 sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

3. La composición de la Comisión estará integrada por un miembro de la empresa y un miembro de la representación social.

4. La Comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la empresa, paseo de los Olmos, 14, planta 13. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a la otra parte, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

**Artículo 7. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».***

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las existentes a 31 de mayo de 1998, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en conjunto anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam».

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

**Artículo 8. *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 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.

**Artículo 9. *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, con-

dición 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.

#### Artículo 10. *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 confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

#### Artículo 11. *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.

#### Artículo 12. *Categorías.*

##### 1. Personal directivo y titulado:

- a) Director general.
- b) Director administrativo.
- c) Director de personal.
- d) Director comercial.
- e) Jefe departamento.
- f) Titulado grado superior/medio.
- g) Técnico comercial.
- h) Delegado provincial.

##### 2. Personal administrativo:

- a) Jefe primera administrativo.
- b) Jefe segunda administrativo.
- c) Oficial de primera administrativo.
- d) Oficial de segunda administrativo.
- e) Auxiliar administrativo.
- f) Aspirante administrativo.

##### 3. Mandos intermedios:

- a) Encargado general.
- b) Supervisor.
- c) Jefe de tráfico.

##### 4. Personal operativo:

- a) Conductor.
- b) Oficial mantenimiento.
- c) Auxiliar mantenimiento.
- d) Especialista.
- e) Peón.
- f) Aprendiz (menor de dieciocho años).

#### Artículo 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) Director comercial: Es quien con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones comerciales en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la política comercial de la empresa, siendo el máximo responsable de la misma, y con la responsabilidad directa en la captación de grandes clientes.

e) 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.

f) Titulado grado superior o titulado de grado medio: Son aquellos que aplican con sus títulos de grados superiores (Licenciatura y Doctorado) o en grado medio (Perito, Graduado Social) y los conocimientos a ellos debidos, el proceso técnico de la empresa.

g) Técnico comercial: Es el que, bajo las órdenes de su superior, realiza para la empresa funciones de prospección de mercado y coordinación, en su caso, de vendedores y promotores, teniendo la responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la empresa.

h) Delegado provincial: Es el trabajador que, con clara responsabilidad comercial, actúa como máximo representante de la empresa en la provincia asignada y asume las funciones de dirección, representación y organización que tenga delegadas.

#### Artículo 14. *Personal administrativo.*

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

b) Jefe de segunda administrativo: 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 administrativo: 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 administrativo: 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 administrativo: 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 administrativo: 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.

#### Artículo 15. *Mandos intermedios.*

a) Encargado general: Es el empleado que, precedente 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) Supervisor: Es aquel trabajador que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al Encargado o Jefe inmediato correspondientes de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

c) Jefe de tráfico: Es el empleado, que procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones personales y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y se responsabiliza del mantenimiento de los vehículos, se hace responsable del orden, disciplina, distribución y asignación del trabajo y ejerce las funciones que le son delegadas.

#### Artículo 16. *Personal operativo.*

a) Conductor: Es aquel trabajador que, estando en posesión del carné de conducir correspondiente a la clase de vehículos que se trate, utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa o el suyo propio, realice las tareas que le sean encomendadas por la empresa tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general, estando obligado a realizar labores de carga y descarga.

b) Oficial de mantenimiento: Es el responsable de la explotación y mantenimiento de todas las instalaciones del centro, programando el trabajo a realizar, efectuándolo directamente u ordenando su ejecución a los especialistas, peones, auxiliares de mantenimiento o aprendices.

c) Especialista: Es el trabajador que realiza tareas que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. Las tareas que de manera orientativa se incluyen son las siguientes:

- Actividades de ayuda en procesos de elaboración de productos.
- Introducidos de datos.
- Tratamientos de textos básicos.
- Actividades operativas en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto.
- Tareas auxiliares en cocina y comedor.
- Labores elementales en laboratorio.
- Vendedores.
- Telefonista/recepcionista.
- Trabajos de reprografía.

d) Auxiliar de mantenimiento: Es el trabajador que realiza, directamente o con el apoyo de peones o aprendices las funciones siguientes:

Operaciones de explotación y mantenimiento del centro, sus instalaciones y exteriores, hace el montaje, el ajuste y la puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control simple o automático de temperatura, previsiones de caudales, de poder calorífico, de niveles de agua o similares, etc.

Limpia las salas de máquinas, instalaciones, cuadros electrónicos, transformadores, talleres, etc.

Hace el montaje de tarimas, estrados, escenarios, asientos y puesta en funcionamiento de altavoces, equipos de música, proyección, etc., para el normal desarrollo de las actividades del centro.

Realiza las pequeñas operaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas y en los aparatos portátiles considerados como utillaje.

Realiza los trabajos de paleta, planchistería, pintura, carpintería, etc., que son necesarios para el mantenimiento de las instalaciones del centro.

Realiza las comprobaciones periódicas en las máquinas o instalaciones marcadas en los reglamentos e instrucciones técnicas de éstos y hace que los valores definitivos se encuentren dentro de los límites permitidos.

Llena con su letra los comunicados de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

e) 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.

Las tareas que de manera orientativa se incluyen son las siguientes:

- Actividades manuales, envasados, etiquetaje.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas y entendiendo por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.
- Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Operaciones de limpieza siempre que no supere el 51 por 100 de su jornada habitual.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia y otras tareas subalternas.

f) Aprendiz: 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.

#### Artículo 17. *Período de prueba.*

El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período 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.

Durante este período 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 período de prueba a efectos de antigüedad.

En cualquier caso el trabajador durante el período 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 período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

#### Artículo 18.

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.
- 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 y el personal operativo, 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 período. 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 período inferior al preaviso.

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

#### Artículo 19. *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 productos de la empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y sí a los correspondientes plus de distancia y transporte pactados.

#### Artículo 20. *Destacamento.*

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de su 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 reune la capacidad sufi-

ciente 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 correspondan hasta su finalización o conversión en traslados por necesidades del servicio.

El acuerdo para la asignación del 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.

#### Artículo 21. *Desplazamientos.*

El personal que salga 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, tendrá el 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 el medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará 29 pesetas el kilómetro.

#### Artículo 22. *Importe de las dietas.*

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

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

2.100 pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

3.100 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

5.200 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 no se reducirá de 5.200 pesetas.

#### Artículo 23. *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 en 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 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 período de tres meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

#### Artículo 24. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de mil ochocientos nueve horas, en cómputo mensual a razón de ciento sesenta y cuatro horas veintisiete 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.

La revisión de la duración de la jornada anual se negociará entre el representante legal firmante del presente Convenio con la dirección de la empresa.

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.
- 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 entenderá de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador y estableciéndose un descanso de quince minutos que se computará como jornada efectiva de trabajo.

#### Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Tendrán consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 24 de este Convenio Colectivo, siendo los importes los indicados en el anexo salarial en el apartado denominado «horas extraordinarias laborables».

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 correspondan 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 período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias. A estos efectos se entenderán y calificarán como horas extraordinarias por fuerza mayor las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en los casos de riesgo de pérdida de materias primas. Es obligatoria su realización por el trabajador.

#### Artículo 26. *Descanso anual compensatorio.*

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el artículo 24, 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 período vacaciones 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 6.800 pesetas, o, en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

#### Artículo 27. *Vacaciones.*

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

1. Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de las empresas 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 período que constituye turno se determinará de acuerdo

entre las empresas y el Comité de Empresa y delegación del personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del período 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.

4. En los casos en que un trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, iniciada con anterioridad al momento en que estuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán éstas, disfrutándose cuando el servicio así lo permita. En caso de no poder disfrutarlas dentro del año natural, lo hará durante el primer trimestre del año siguiente al devengo de las mismas.

#### Artículo 28. *Licencias de representantes de los trabajadores.*

Para quienes ostentan cargos de representación de los trabajadores, incluido el Delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes. La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. A petición escrita de los comités de empresa o delegados de personal podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal, esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicado 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.

#### Artículo 29.

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.

#### Artículo 30. *Licencias.*

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

- a) Matrimonio del trabajador: Diecisiete días.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno y otro cónyuge.
- c) Durante un mínimo de dos días por traslado de domicilio.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma reglados por el Estatuto de los Trabajadores.
- f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno y otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.
- g) Por bautizo de un hijo o nieto, tendrán derecho a un día para asistir al bautizo.
- h) Una hora por lactancia de un hijo menor de nueve meses, divisibles, si se prefiere, en dos fracciones. Este derecho se puede sustituir por una reducción de media hora de la jornada ordinaria. Tanto la madre como el padre, en caso de que los dos trabajen, pueden disfrutar de este permiso.
- i) Cuatro días por cada tres meses continuados que el trabajador esté desplazado.

#### Artículo 31. *Excedencias.*

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

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

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

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

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

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

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

c) Cargos sindicales o políticos: A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa, sin derecho a percibir retribución alguna, pero con reserva de puesto de trabajo y con derecho al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo.

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

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

d) Servicio militar o prestación social sustitutoria: En la incorporación a filas para prestar el servicio militar, o prestación social sustitutoria, 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. Deberá avisar su reincorporación con un mes de antelación, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad, siempre que el trabajador se reincorpore a la empresa.

#### Artículo 32. *Seguridad e higiene.*

Se observarán las normas de seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

#### Artículo 33. *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 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.

#### Artículo 34. *Medios de protección.*

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivos adecuados a los trabajos que realicen.

#### Artículo 35. *Jubilación.*

Los trabajadores que voluntariamente se jubilen antes de los sesenta y cuatro años, percibirán de la empresa 256.950 pesetas, por cada uno que anticipe su jubilación reglamentaria. Condición indispensable para la percepción de esta cantidad es encontrarse en situación de alta y con una antigüedad mínima de cinco años en la empresa.

#### Artículo 36. *Jubilación anticipada.*

Se accederá a la jubilación especial a los sesenta y cuatro años en los términos del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

### Artículo 37. *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 año, grado de reiteración o reincidencia.

Son faltas leves:

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio por breve tiempo durante la jornada. Si se causara 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.
3. No justificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
4. Los 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.
5. La inobservancia de las órdenes de servicios, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etcétera, de manera ocasional.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Faltas graves:

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a dos diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período 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 a este último.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.
7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al de 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, tendrá la consideración de muy grave.

Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período 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 período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período 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 de uniforme.

9. La violación de 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 contenido, 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 de trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13. La disminución voluntaria y continuada 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.

### Artículo 38. *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 años.
- 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, en 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.

#### Artículo 39. 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 competencia para la concesión de recompensas.
- e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

#### Artículo 40. Prestaciones sociales.

Se establece la siguiente póliza de seguros para los trabajadores del sector, que será abonada en un 75 por 100 por el empresario y en un 25 por 100 por los trabajadores. Tendrán derecho a esta póliza todos los trabajadores que entren a formar parte de la plantilla de la empresa con contrato de un año o superior y jornada igual o superior a un tercio de la normal.

Para tener derecho al seguro el trabajador tendrá que solicitarlo por escrito a la dirección de la empresa, excepto en los casos en que estén adscritos a él, en los que se entiende que deseen mantener la póliza hasta que renuncien a ella, hecho que deberá ponerse en conocimiento de la empresa también por escrito.

Muerte por accidente, sea o no de trabajo: 1.971.871 pesetas.

Muerte natural: 1.000.000 de pesetas.

Incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de cualquier clase: 2.760.929 pesetas.

Incapacidad permanente total derivada de accidente de cualquier clase: 2.000.000 de pesetas.

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.

#### Artículo 41. 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 4.111.200 pesetas por muerte y de 5.652.900 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.

Dichos capitales serán actualizados en la renovación anual de las pólizas actualmente suscritas.

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.

Las empresas abonarán a los trabajadores con hijos minusválidos la cantidad de 10.278 pesetas mensuales por hijo de esta condición, siempre

que la minusvalía sea sobrevenida y declarada una vez incorporado el trabajador a la empresa. Esta cantidad será considerada como un complemento e independiente de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.

#### Artículo 42. Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal.

a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral: Las empresas complementarían 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 producidos durante las prácticas de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la empresa.

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

1. Del día primero al tercero, por una sola vez al año, el 50 por 100 de la base de cotización.

2. Del día cuarto al veinte, el 80 por 100 de la base de cotización.

Los trabajadores que no hayan tenido baja por incapacidad temporal o accidente no laboral en el año anterior, en la primera baja del año, cobrarán el 100 por 100 desde el cuarto día hasta el día veinte inclusive.

3. Del día veintiuno al cuarenta, el 100 por 100 de la base de cotización.

4. Del cuarenta en adelante, si procede, como está legislado.

Las empresas complementarían la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización.

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

#### Artículo 43. 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 accidentes realizados en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa.

#### Artículo 44. 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 contrato durante períodos de un año.

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

#### Artículo 45. Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio 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, comisiones e incentivos.

4. De vencimiento superior al mes: Gratificación de Navidad, gratificación de verano.

5. Indemnizaciones y suplidos: Plus de 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 categoría, disfrutarán, además de su sueldo, aumentos por años de servicio como premio a su vinculación a la empresa. Estos 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 reales.

b) Plus de trabajo nocturno: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada, con los valores que se indican en las tablas. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en período 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.

Complemento del puesto: En atención a la especial dificultad y especialización de un servicio concreto, podrá pactarse un complemento genérico nunca inferior al 10 por 100 del salario base.

Además de las horas extraordinarias conceptuadas en el artículo 27 de este Convenio y cuantificadas en el anexo del mismo, los trabajadores podrán recibir, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, las compensaciones salariales que libremente se fijen por la empresa, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

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 períodos de tiempo:

Julio: Del 1 de julio al 30 de junio.

Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Indemnizaciones o suplidos:

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

Plus de prestación de vehículo: En caso de que un trabajador adscrito a la categoría de Motorista ponga a disposición de la empresa la motocicleta correspondiente se le abonará en concepto de indemnización en cada mensualidad la cantidad de 37.001 pesetas, con el fin de resarcir al trabajador de cuantos gastos, incluido carburante, se le originen como consecuencia de esta puesta a disposición.

Artículo 46. *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.

Artículo 47. *Disponibilidad.*

Todos aquellos trabajadores con contrato fijo de obra o servicio determinados, por necesidades urgentes de servicio la empresa podrá desplazarlos a otros centros de trabajo como máximo diez días en un período de seis meses, debiendo notificar la empresa dicha movilidad al representante legal de los trabajadores.

Artículo 48.

La empresa vendrá obligada a suscribir póliza de seguro de responsabilidad civil por importe de 20.000.000 de pesetas, con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley de Contrato de Seguro.

Artículo 49. *Contratos por acumulación de tareas y eventuales.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se establece la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma de este documento, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2564/1994, de 29 de diciembre, en trece meses y medio en un período de dieciocho.

Cláusula adicional única.

Dada la variedad de categorías profesionales recogidas en el presente Convenio, y al objeto de evitar posibles conflictos con categorías profesionales recogidas en Convenios de otros sectores, la representación de los trabajadores y la empresa acuerdan someter a la Comisión Paritaria la resolución de los conflictos que se puedan presentar.

#### ANEXO SALARIAL

	Salario base — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Total — Pesetas	Horas nocturnas — Pesetas	Horas extraordinarias laborables — Pesetas	Horas extraordinarias festivas — Pesetas
<i>Personal directivo y técnico</i>						
Director general .....	160.433	8.750	169.183	195	—	—
Director administrativo .....	152.410	8.750	161.160	185	—	—
Director de personal .....	152.410	8.750	161.160	185	—	—
Director comercial .....	152.410	8.750	161.160	185	—	—
Jefe de departamento .....	144.789	8.750	153.539	176	—	—
Titulado grado superior/medio .....	144.789	8.750	153.539	176	—	—



	Salario base — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Total — Pesetas	Horas nocturnas — Pesetas	Horas extraordinarias laborables — Pesetas	Horas extraordinarias festivas — Pesetas
Técnico comercial .....	138.370	8.750	147.120	169	—	—
Delegado provincial .....	138.370	8.750	147.120	169	—	—
<i>Personal administrativo</i>						
Jefe de primera administrativo .....	136.821	8.750	145.571	166	1.612	2.015
Jefe de segunda administrativo .....	122.396	8.750	131.146	149	1.441	1.800
Oficial de primera administrativo .....	103.373	8.750	112.123	125	1.182	1.478
Oficial de segunda administrativo .....	94.681	8.750	103.431	115	1.083	1.353
Auxiliar administrativo .....	77.484	8.750	86.234	95	940	1.179
Aspirante administrativo (menor de dieciocho años) .....	65.943	8.750	74.693	73	688	860
<i>Mandos intermedios</i>						
Encargado general .....	136.821	8.750	145.571	166	1.594	—
Supervisor .....	103.373	8.750	112.123	125	1.182	1.478
Jefe de tráfico .....	136.821	8.750	145.571	166	1.697	2.123
<i>Personal operario</i>						
Conductor .....	78.362	8.750	87.112	96	716	895
Oficial de mantenimiento .....	84.902	8.750	93.652	104	716	895
Auxiliar de mantenimiento .....	73.009	8.750	81.759	89	716	895
Especialista .....	73.009	8.750	81.759	89	716	895
Peón .....	70.491	8.750	79.241	85	716	895
Aprendiz (menor de dieciocho años) .....	64.993	8.750	73.743	79	672	838

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

3962

*RESOLUCIÓN de 22 de enero de 1999, de la Dirección General de Agricultura, por la que se resuelve la autorización de inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola de la estructura de protección marca «Case IH», modelos MX 11 tipo bastidor de cuatro postes, válida para los tractores marca «Case IH», modelo CX 70, versión 4RM y tres más que se citan.*

A los efectos de la autorización preceptiva para la inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola, de los tractores que se citan, con homologación CEE, según lo dispuesto en la Directiva 74/150/CEE y en virtud de lo establecido en el Real Decreto 2028/1986 y en las Órdenes del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de 14 de febrero de 1964, de 27 de julio de 1979 y de 28 de mayo de 1987, esta Dirección General resuelve autorizar la estructura de protección marca «Case IH», modelo MX 11, tipo bastidor de cuatro postes, válida para los tractores:

Marca	Modelo	Versión
CASE IH.	CX 100	4RM
CASE IH.	CX 90	4RM
CASE IH.	CX 80	4RM
CASE IH.	CX 70	4RM

El número de homologación asignado a la estructura es el (e4) S 018.

Cualquier modificación de las características de la estructura en cuestión o de aquellas de los tractores citados que influyesen en los ensayos, así como cualquier ampliación del ámbito de validez de la presente autorización para otros tractores, sólo podrá realizarse con sujeción a lo preceptuado, al respecto, en las disposiciones mencionadas.

Madrid, 22 de enero de 1999.—El Director general, Rafael Milán Díez.

3963

*RESOLUCIÓN de 22 de enero de 1999, de la Dirección General de Agricultura, por la que se resuelve la autorización de inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola de los tractores marca «Case IH», modelos CX 100 (2WD); CX 90 (2WD); CX 80 (2WD), CX 60 (2WD) y CX 70 (2WD).*

A los efectos de la autorización preceptiva para la inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola de los tractores que se citan, con homologación CEE, según lo dispuesto en la Directiva 74/150/CEE y en virtud de lo establecido en el Real Decreto 2028/1986 y en las Órdenes del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de 14 de febrero de 1964, de 27 de julio de 1979 y de 28 de mayo de 1987, esta Dirección General resuelve:

Primero.—Autorizar la inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola de los tractores:

Marca	Modelo	Potencia	Número de recepción
Case IH.	CX 100 (2WD)	97 CV	e1-74/150-0112
Case IH.	CX 90 (2WD)	86 CV	e1-74/150-0111
Case IH.	CX 80 (2WD)	76 CV	e1-74/150-0110
Case IH.	CX 60 (2WD)	58 CV	e1-74/150-0114
Case IH.	CX 70 (2WD)	70 CV	e1-74/150-0109

Segundo.—La potencia de inscripción de dichos tractores es la declarada por el fabricante.

Tercero.—Los citados tractores deberán ir equipados con la estructura de protección marca «Case IH», modelo MX 11, tipo cabina con dos puertas, con contraseña de homologación número (e4).S.015.

Cuarto.—Los mencionados tractores quedan clasificados en el subgrupo 1.2 del anexo de la Resolución de esta Dirección General publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de enero de 1981, por la que se desarrolla la Orden de 27 de julio de 1979, sobre equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabinas de protección para caso de vuelco.

Madrid, 22 de enero de 1999.—El Director general, Rafael Milán Díez.