

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7551 *Resolución de 20 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica Acta de modificación del Convenio colectivo de Servimax Servicios Generales, SA.*

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo de modificación del Convenio colectivo de la empresa Servimax Servicios Generales, SA, publicado en el BOE de 18 de julio de 2012 (código de Convenio n.º 90011802011998) que fue suscrito con fecha 30 de mayo de 2013, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por las secciones sindicales FES UGT y FTSP USO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada acta en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 20 de junio de 2013.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ACTA DE MODIFICACIÓN DEL TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVIMAX SERVICIOS GENERALES, S.A.

En Madrid, siendo las 10:00 horas del día 30 de mayo de 2013, se reúnen en la sede de la empresa Servimax Servicios Generales, S.A., calle Santa Sabina, 8, Madrid, asistiendo de una parte los representantes de la empresa, así como la parte social, constituida por los Sindicatos FED.AADD. de FES UGT y FTSP USO, que a continuación se relacionan.

Por la parte patronal:

Doña Ángel García Mateos.
Don Antonio Nogal Vélez.
D. Juan Luis Martín Carrera.

Por la parte social:

FES UGT.

Doña Edita Chicoma Salazar.
Doña Carmen Jorge Rey.
Doña Marisol Horcada Martín.
Doña Francisca Mateos.

FTSP USO:

Doña Alicia García Rivas.
Doña Blanca Tulia Correa Ceballos.
Don Sabry El-Tarhouni.

ACUERDAN

Primero.

En relación al Convenio colectivo remitido a la Dirección General de Empleo y publicado en el BOE de 18 de julio de 2012, referido a la empresa Servimax Servicios Generales, S.A., ambas partes acuerdan proceder a una nueva redacción de los artículos que a continuación se relacionan en los siguientes términos:

Se da nueva redacción al preámbulo en los siguientes términos:

«Preámbulo

La difícil situación económica en la que se encuentra España en el momento actual, agravada en los últimos meses por el severo incremento del desempleo que ha llegado a una tasa del 26%, inimaginable hace tan sólo unos años, afecta a la mayoría de los sectores de producción, y muy especialmente a aquellas empresas que se sitúan en el denominado sector servicios.

Esta situación de recesión económica que llevó a las organizaciones sindicales y empresariales de Servimax a acordar un nuevo marco regulador de los incrementos para los años 2012, 2013 y 2014, articulado a través de la firma de un nuevo Convenio colectivo para el periodo 2012 a 2014, se ha visto agravada por el incremento de costes de la cotización y la común supresión de bonificaciones a la seguridad social de las empresas, lo que origina que las partes hayan acordado con carácter excepcional para el año 2013 y 2014 un reajuste de los incrementos pactados en dicho Convenio.

Con este reajuste extraordinario se trata de mantener el mayor número posible de puestos de trabajo como alternativa al fuerte encarecimiento que hubiera supuesto la aplicación estricta de la revisión pactada de inicio e, igualmente, las partes firmantes tratarán de evitar ir a la práctica del descuelgue salarial, todo ello con la esperanza de que la economía tienda a recuperarse en este período, dado el margen que implica el presente acuerdo y constituyendo una apuesta de futuro por la viabilidad de la compañía con condiciones de trabajo y económicas dignas para los trabajadores/as, a cuyo objeto se incorpora la progresiva introducción de cuadrantes anuales y la distribución irregular de la jornada mensual con la aplicación de una horquilla de 144 a 176 horas.»

En lo que respecta al articulado del Convenio se han modificado los siguientes artículos:

Se da nueva redacción al artículo 4 en los siguientes términos:

«Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014 quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia que le sea de aplicación.».

Se da nueva redacción al artículo 6 en los siguientes términos:

«Artículo 6. *Condiciones económicas.*

Las cuantías salariales generales para cada uno de los ejercicios de vigencia de este Convenio constan en el anexo salarial (tablas salariales).

Si el S.M.I. (Salario Mínimo Interprofesional), fijado por el Gobierno para el año 2014 fuese superior a los importes establecidos en concepto Salario Base para los diferentes Grupos Profesionales, se incrementará el importe establecido como Salario Base hasta igualar al SMI, disminuyéndose proporcionalmente el Plus Vestuario en la misma cuantía para que no produzca un aumento en el salario total año de las funciones y especialidades profesionales en cada uno de los Grupos Profesionales.»

Se da nueva redacción al artículo 9 en los siguientes términos:

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

Como principios generales, la organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio colectivo nacional y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Es competencia de la empresa la organización general de trabajo, dentro de las disposiciones legales, correspondiéndole la planificación y estructuración del mismo, así como el señalamiento de previsiones, presupuestos y objetivos de todos los centros de trabajo y la descripción y asignación de funciones y responsabilidad de cada sección y departamento, y demás atribuciones que la normativa laboral le atribuya.

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

a) La empresa facilitará al personal operativo de Servimax el cuadrante de trabajo previsto, sea éste mensual o anual, siguiendo la pauta habitual en cuanto al cómputo de jornada que hubiese establecido. Como norma general estos cuadrantes serán mensuales por lo que la empresa deberá hacer entrega de dichos cuadrantes, debidamente sellados por la empresa, como máximo el día 25 del mes anterior a su vigencia. Las modificaciones que sufran los cuadrantes iniciales se contendrán en cuadrantes distintos a los iniciales haciendo entrega igualmente de dichos cuadrantes a la representación de los trabajadores.

b) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.

c) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este Convenio se mantendrán de la siguiente forma: a nivel individual, incluso en los casos de disconformidad del trabajador expresada a través de sus representantes, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la Autoridad competente. A nivel de Conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven, quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el artículo 7 de este Convenio.

d) La empresa publicará anualmente el escalafón de plantilla exclusivo de Servimax Servicios Generales, S.A. y potenciará la figura de los mandos y responsables de equipo.

Ambas partes, teniendo en cuenta las modificaciones del RD Ley 3/2012, de 10 de febrero sobre los artículos 82.3 y 85.3 c), y del resto de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, el régimen de inaplicación salarial y modificaciones sustanciales de las condiciones colectivas de trabajo, se realizará de acuerdo con los siguientes términos:

A) Inaplicación de tablas salariales.

Las Tablas salariales establecidas en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para la empresa cuando concurren las circunstancias o causas que justifiquen el descuelgue previsto en el artículo 82.3 del E.T.

En estos casos, la empresa trasladará a la representación legal de los trabajadores las causas que motivan la inaplicación de las mismas, abriéndose un periodo de consultas de quince días naturales. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta las circunstancias previstas en la legislación vigente.

A la solicitud de inaplicación de Tablas se deberá acompañar los documentos objetivos que acrediten la realidad de la causa expresada en el párrafo anterior, adjuntando informes de los auditores o Censores de Cuentas, Balances, cuenta de resultados, así como cualquier otro documento que considere oportuno el solicitante, reservándose la representación legal de los trabajadores la facultad de solicitar la documentación e información adicional que estime pertinente, con carácter previo a resolver la inaplicación a la que se refiere el párrafo siguiente.

La representación legal de los trabajadores de la empresa, constatada las circunstancias objetivas aducidas, podrá manifestar su conformidad, que requerirá el acuerdo de la mayoría de la misma o de dichos representantes dentro del plazo máximo indicado de quince días, con la inaplicación temporal de las tablas, fijándose en el acuerdo una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este Convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del Convenio, ni como máximo los tres años de duración. Copia del acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo en el plazo de cinco días desde la fecha de acuerdo para su plena eficacia.

En caso de desacuerdo, la discrepancia podrá ser sometida por cualquiera de las partes a la Comisión Paritaria Nacional del Convenio en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido el mismo, acompañando la documentación unida al expediente, pudiendo ésta recabar la documentación complementaria que estime oportuna, y una vez recibida ésta, se pronunciará en un plazo máximo de siete días naturales debiendo de tomar el acuerdo por mayoría de sus miembros, presentes o representados, aprobando la decisión empresarial cuando concurren las causas alegadas por la empresa o desaprobándola en caso contrario. En caso de desacuerdo, las partes podrán someterse al procedimiento previsto en los dos últimos párrafos del artículo 82.3 del E.T.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una Comisión designada de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo.

En el caso de que la empresa pretenda modificar condiciones sustanciales de ámbito colectivo a los trabajadores a que se refiere este Convenio colectivo, letras a), b), c), d), e), f) y g), del artículo 82.3 del E.T., lo comunicará a la representación legal de los trabajadores, indicando las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que concurren.

Se abrirá un periodo de consultas no superior a quince días naturales de duración, al objeto de llegar a un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de la representación legal de los trabajadores, todo ello de acuerdo con lo regulado en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo, la empresa y la representación legal de los trabajadores, finalizado el repetido plazo de quince días naturales de consulta, podrá someterse al procedimiento indicado en el apartado A) de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada con lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.»

Se da nueva redacción al artículo 12 en los siguientes términos:

«Artículo 12. *Clasificación profesional.*

El personal que preste sus servicios en Servimax Servicios Generales, S.A. estará clasificado, por razón de sus funciones, en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo Profesional 1: Directores y Titulados.
- Grupo Profesional 2: Mandos Intermedios.
- Grupo Profesional 3: Personal Administrativo.
- Grupo Profesional 4: Personal Comercial.
- Grupo Profesional 5: Personal de Oficios Varios (Servicios Externos).

Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional, bajo las especificaciones del artículo anterior, y de conformidad con la normativa que le resulte de aplicación.

El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades.

La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a un grupo profesional de los establecidos en esta Sección circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo. En todo caso, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

Los Grupos Profesionales y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen en ningún caso, la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores enunciadas, si el volumen y las necesidades de la empresa no lo requieren.

Los factores de valoración considerados son los siguientes:

- a) Conocimientos: Factor que tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente con los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la consecución de dichos conocimientos y experiencias.
- b) Iniciativa: Para la determinación de este factor se considerará el grado de seguimiento a normas y directrices, necesarias para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Para valorar este factor se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los elementos técnicos, organizativos y productivos.
- e) Mando: En este factor se valorará el nivel de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce tal mando.
- f) Complejidad: En la valoración de este factor se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de todos los factores descritos con anterioridad en la tarea, especialidad o puesto encomendado.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La asignación, modificación o cese de funciones dentro de los grupos profesionales es de libre designación por parte de la empresa.

Con carácter general el trabajador desarrollara las funciones propias de su grupo profesional, así como las tareas suplementarias, accesorias, administrativas y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal que estime oportuno y siempre que no implique apoderamiento general, cuyo otorgamiento sólo corresponde al Consejo de Administración. 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.

A continuación, se incluyen los grupos profesionales que se establecen, y a título meramente enunciativo, las siguientes funciones y especialidades profesionales para cada uno de los Grupos.»

Se da nueva redacción al artículo 13 en los siguientes términos:

«Artículo 13. *Grupo Profesional 1: Directores y Titulados de estructura.*

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

B) Director: es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de un Área, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

C) Titulado de grado superior o Titulado de grado medio: titulados son aquellos que aplican sus títulos de grados superiores o en grado medio y los conocimientos a ellos debidos al proceso técnico de la empresa.»

Se da nueva redacción al artículo 14 en los siguientes términos:

«Artículo 14. *Grupo Profesional 2: Mandos Intermedios de estructura.*

A) Jefe de Departamento/Servicios/Tráfico: 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.

Dependen de él las diversas secciones administrativas/operativas, a las que imprime unidad.

B) Supervisor de Departamento/Servicios: es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa/operativa que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.

C) Coordinador de Departamento/Servicios: es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar a los empleados que tenga a su cargo, así como coordinar los trabajos entre el personal que de él dependa.

D) Inspector: es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al jefe inmediato correspondiente, 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.»

Se da nueva redacción al artículo 15 en los siguientes términos:

«Artículo 15. *Grupo Profesional 3: Personal Administrativo de estructura.*

A) 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, dando exacto cumplimiento de

las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al encargado o jefe inmediato correspondiente 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.

B) 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.

C) 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 oficina.

E) 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.»

Se da nueva redacción al artículo 16 en los siguientes términos:

«Artículo 16. *Grupo Profesional 4: Personal Comercial de estructura.*

A) Jefe de Ventas: es el empleado, que provisto o no de poderes limitados, y bajo el control e instrucción del Director Comercial, está encargado y tiene responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa, o para empresas clientes, en atención a los acuerdos que con estas pudieran existir en materia comercial. Es él el responsable geográfico de la gestión con los clientes, y los procesos administrativos asociados.

B) Jefe de Equipo Comercial: es el empleado que, bajo las órdenes del Jefe de Ventas, es el encargado de coordinar y supervisar un equipo de consultores comerciales y vendedores. Dentro de sus funciones están la promoción, venta y gestión de productos y servicios de la empresa, o para empresas clientes, en atención a los acuerdos que con estas pudieran existir en materia comercial.

C) Ejecutivo Comercial: es el empleado que tiene conocimientos y experiencia suficiente para desarrollar la promoción y venta de productos y servicios, tanto para la empresa como para empresas clientes, en atención a los acuerdos que con estas pudieran existir en materia comercial, así como la gestión post venta en clientes. Asimismo realiza la gestión y/o negociaciones con colaboradores, que posibiliten la venta de manera indirecta.

D) Consultor Comercial: empleado con experiencia comercial, que realiza funciones de prospección de mercado, promoción y venta de productos y servicios, tanto para la empresa como para empresas clientes, en atención a los acuerdos que con estas pudieran existir en materia comercial, necesitando para ello un alto conocimiento y cualificación de los productos y servicios a promover.

F) Vendedor/Promotor de ventas: Empleado que realiza funciones de prospección de mercado, promoción y venta de productos y servicios, tanto para la empresa como para empresas clientes, en atención a los acuerdos que con estas pudieran existir en materia comercial, necesitando para ello un conocimiento y cualificación básica, debido a la sencillez de los productos y servicios a promover.»

Se da nueva redacción al artículo 17 en los siguientes términos:

«Artículo 17. *Grupo Profesional 5 - Personal de Oficios Varios - Personal Operativo.*

A) Oficial/Técnico de primera de Oficios varios/Primer nivel: es el empleado mayor de veintitrés años que actúa bajo las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere preparación y condiciones adecuadas para el oficio designado.

B) Oficial/Técnico de segunda de Oficios varios/Segundo nivel: es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realiza tareas determinadas que requieren conocimientos generales del oficio designado.

C) Oficial/Técnico de tercera de Oficios varios/Tercer nivel: es el empleado 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.

D) Técnico de Soporte/Planificador Soporte Técnico: es el trabajador que, procede de los operarios de oficio y bajo las órdenes directas de un Jefe, siendo sus funciones principales las siguientes:

- Proporciona soporte técnico avanzado a los técnicos de oficios varios.
- Analiza las incidencias producidas y da seguimiento a las mismas.
- Propone soluciones para mejorar la calidad del servicio.
- Comparte conocimientos con sus homónimos, poniendo en común las mejores prácticas.
- Actualiza sus conocimientos y está al tanto de todas las novedades a nivel de software y hardware.

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

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

G) Auxiliar de Mercancías: es el trabajador mayor de dieciocho años que realiza la labor de depósito, etiquetado e inventarios de todo tipo de mercaderías, así como su reparto por los medios que se le ordene por la empresa. Además, podrá realizar las labores designadas para la categoría a continuación enumerada de Auxiliar de Control/Controlador.

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

- Información en los accesos, comprobación del estado y funcionamiento de las instalaciones y de gestión auxiliar.
- Comprobación del estado de las calderas e instalaciones generales en cualquier clase de inmuebles para garantizar su funcionamiento y seguridad física.
- Control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso de datos, grandes almacenes, almacenes y similares.
- Recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos así como las de control de entradas, documentos o carnés privados, en cualquier clase de edificios e inmuebles.

I) Mensajero: es aquel operario mayor de dieciocho años que presta sus servicios de mensajería con vehículo propio o de la empresa, distribuyendo paquetería y cartas, así como cualquier otro servicio de esta índole. Podrá igualmente realizar sus funciones de pequeño transporte dentro de un limitado radio de acción, utilizando los medios de transporte públicos urbanos y/o interurbanos o bien, cuando las distancias a recorrer lo permitan, realizará el servicio andando.

J) Conductor/a Repartidor: son aquellos trabajadores que, estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, que podrá ser de su propiedad o facilitado por la empresa, deberá desempeñar los servicios:

- Recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y paquetería.
- El trabajador realizará los servicios que se le asignen por el Jefe de Tráfico o mandos correspondientes, así como aquellos otros que deba atender de los clientes, siempre que se ajusten a las instrucciones generales de trabajo.
- Los servicios a efectuar son, por la propia índole de la actividad, cambiantes e imprevisibles. La asignación durante un tiempo de determinados servicios o clientes fijos no genera derecho alguno a seguirlos realizando.

- El trabajador efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que se le encomienden, debiendo reparar dentro de su jornada, los errores de entrega que le sean imputables

K) Telefonista/Recepcionista: tendrá la función de estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica y/o encargada de recibir visitas, etcétera y atenderlos y orientarlos.

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

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

N) Conserje: es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar las tareas de información y control al público, así como el realizar pequeñas tareas administrativas.

O) Celador: es aquel trabajador mayor de dieciocho años que desempeña sus funciones de control de entrada y de información en hospitales, así como el realizar pequeñas tareas administrativas.

P) Operador: es aquel trabajador mayor de dieciocho años que realiza funciones de Operador en una centralita de teléfonos, realizando pequeñas labores administrativas cuando se le encomiende.

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

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

S) Chófer: es aquel operario mayor de dieciocho años que, con el carné de conducir suficiente, realiza labores de conducción de vehículos, sea en transportes públicos o privados.

T) Asistente Social de primera: es aquel trabajador mayor de dieciocho años, y con la titulación adecuada, que se encargará de coordinar, tanto con organismos públicos como privados, la labor de asistencia social a disminuidos físicos y psíquicos, así como el cuidado de personas de la tercera edad y el gestionar un grupo de asistentes.

U) Asistente Social de segunda: es el trabajador mayor de dieciocho años y que, con la titulación necesaria, se dedicará a la asistencia y cuidado de personas disminuidas físicas y psíquicas, así como el cuidado de personas de la tercera edad.

V) Lector-Contador: es la persona encargada de leer los contadores de agua, luz, gas, etc., y distribuir las facturas entre los usuarios.

W) Ayudante: es aquel trabajador menor de dieciocho años encargado de realizar tareas concretas que constituyen labor calificada de oficio o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de este, bajo su responsabilidad.

X) Peón: es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzos e intención, sin la exigencia práctica operativa alguna.

Y) Jardinero: es aquel trabajador mayor de dieciocho años que se dedica al mantenimiento, conservación y creación de parques y jardines.

Z) Cajero/Aparcador: es el trabajador, mayor de edad, con aptitudes e instrucción suficiente para desempeñar uniformado, y con medios de protección autorizados, tareas elementales de mantenimiento, conservación y control preventivo en general, excepto aquellas que reglamentariamente correspondan al personal de Seguridad relacionado por la Ley 23/1992. Sus funciones son: efectuar cobros, tanto de horas como de abonos, de los clientes del aparcamiento, efectuando los correspondientes arqueos de caja, en cada relevo, así como cobros y pagos autorizados expresamente por el cliente. Controlar y

dirigir el tráfico dentro del aparcamiento, moviendo vehículos de usuarios, en caso de necesidad.

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

Se da nueva redacción al artículo 18 en los siguientes términos:

«Artículo 18. *Clasificación según la duración del contrato.*

En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio concreto, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1.A del Estatuto de los Trabajadores. Los contratos celebrados por obra o servicio determinado suscritos a partir del 18 de junio de 2010, no podrán tener una duración superior a tres años.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando se finalice la obra o servicio.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicio se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán, primero, los de menos antigüedad y en caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares y en todo caso se oír a la representación de los trabajadores.

Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de la adquisición de una primera experiencia profesional de conformidad con el artículo 15.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, la prestación de servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado y la acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a seis meses en un plazo no superior a doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas; en caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo.

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

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuesto de excedencia especial del artículo 32 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

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

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

Contratos indefinidos: A los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes, ambas partes acuerdan que los contratos de duración determinada suscritos pueden ser transformados en indefinidos en los términos establecidos en las citadas disposiciones.

Será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido, una vez haya superado el período de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio colectivo.
- c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquéllos.
- d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.
- e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.
- f) El personal cuyo contrato temporal o de duración determinada se transforme en indefinido, siguiendo las normas de la legislación vigente.»

Se da nueva redacción al artículo 19 en los siguientes términos:

«Artículo 19. *Período de prueba.*

Todo personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo, a excepción del salario devengado hasta el momento del cese.

El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según el Grupo Profesional:

- Personal Grupo Profesional 1: Seis meses.
- Personal Grupo Profesional 2: Tres meses.
- Personal Grupo Profesional 3: Dos meses.
- Personal Grupo Profesional 4: Tres meses.
- Personal Grupo Profesional 5: Dos meses.

No obstante, no existirá período de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma empresa, salvo que lo sea para categoría y funciones diferentes a las desarrolladas en el anterior contrato de trabajo y siempre de acuerdo con lo establecido en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores, podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso 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 las funciones de su Grupo Profesional para las que fue contratado.»

Se da nueva redacción al artículo 20 en los siguientes términos:

«Artículo 20. *Cese.*

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente y, en particular, por la terminación del contrato de obra o servicio previsto en el artículo 18 de este Convenio.

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

- Personal Grupo Profesional 1: Dos meses.
- Personal Grupo Profesional 2: Un mes.
- Personal Grupo Profesional 3: Un mes.
- Personal Grupo Profesional 4: Un mes.
- Personal Grupo Profesional 5: Quince días.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar, afectando sólo a las retribuciones contenidas en la tabla salarial anexa, no estando incluidas las cantidades correspondientes a las partes proporcionales de pagas extras de dicho período.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto, afectando a las retribuciones contenidas en la tabla salarial anexa sin estar incluidas las cantidades correspondientes a las partes proporcionales de pagas extraordinarias de dicho período.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja; sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.»

Se da nueva redacción al artículo 22 en los siguientes términos:

«Artículo 22. *Desplazamientos.*

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 21 del presente Convenio colectivo, donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, 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 que le sea indicado por la empresa.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonará durante el año 2012, 2013 y 2014 a razón de 0,23 euros por kilómetro.»

Se da nueva redacción al artículo 24 en los siguientes términos:

«Artículo 24. *Importe de las dietas.*

Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad: 11,49 €.

Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad: 20,68 €.

Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar: 33,55 €.

Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas: 45,99 €.»

Se da nueva redacción al artículo 25 en los siguientes términos:

«Artículo 25. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo para el año 2013 y 2104 será de 1.797 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual, con una horquilla de 144 a 176 horas, excepto en el mes

de febrero que será de 134 a 162 horas. En caso de contratación a tiempo parcial esta horquilla se ajustará proporcionalmente a las horas contratadas excepto en los supuestos de reducción de jornada por guarda legal en la que se respetará la jornada pactada con el trabajador.

La aplicación de esta forma de distribución irregular de la jornada mensual no implicará variación alguna respecto de la forma en que se devengan y abonan las remuneraciones ordinarias pactadas en este Convenio, debiendo percibirse la remuneración de las tablas salariales fijadas en el Convenio, con independencia del número de horas efectivamente realizadas.

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, se tenderá a establecer un sistema de cuadrantes anuales respecto a los servicios fijos y estables sobre la base de los criterios que más abajo se establecen, quedando por tanto al margen los servicios de naturaleza esporádica, aquellos cuya concreción horaria sea de imposible determinación o aquellos otros cuya implantación y desaparición están ligados a la existencia de circunstancias específicas. Además de tener en cuenta lo anterior, se entenderá que un servicio es fijo o estable, cuando su duración prevista sea igual o superior a un año. Para aquellos cuadrantes que de acuerdo a los criterios que se fijan en este Convenio colectivo queden fuera de la estructura de cuadrante anual se establece que dichos cuadrantes serán entregados a los trabajadores el día 20 del mes anterior.

Criterios:

a) El cuadrante será entregado a los trabajadores afectados y a la representación legal de los trabajadores. Dicha entrega se hará efectiva un mes antes de que el mismo surta efecto.

b) Con el objeto de ajustar eficientemente el volumen necesario de plantilla a las especificidades estructurales de este tipo de cuadrantes, el mismo se confeccionará partiendo de garantizar una jornada anual de 1.797 horas efectivas de trabajo en 2013 y 2014, en los supuestos de jornada a tiempo completo o del número de horas de contrato en los supuestos de contratación a tiempo parcial. En cada servicio se realizará un cuadrante en el que se recogerán los días de servicio, así como los descansos correspondientes y las vacaciones, manteniendo el mismo una frecuencia de trabajo, descansos y turnos equilibrada entre todas las personas que realicen el servicio, teniendo siempre en el horizonte la garantía de las 1.797 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, o la cantidad de horas resultante en los contratos a tiempo parcial. Todo ello sin perjuicio de las horas extraordinarias que voluntariamente pueda realizar el trabajador.

c) Dada la enorme dificultad operativa que supone la implantación práctica de este tipo de cuadrantes anuales, expresamente se acuerda realizar un escalado organizativo conforme al siguiente esquema, que afectará, como se ha dicho, exclusivamente a los servicios fijos o estables en los términos antes expuestos:

1. A 31/12/2013 el 35 % de los servicios de la empresa dispondrá de cuadrante anual.
2. A 31/12/2014 el 65 % de los servicios de la empresa dispondrá de cuadrante anual.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós y las seis horas. Los trabajadores nocturnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo. El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos deberán disfrutar de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares. Las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, tendrán en cuenta en la organización del trabajo a turnos, la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas continuas, salvo adscripción voluntaria.

Se considerará trabajo nocturno aquel que se realice en una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Cada trabajador disfrutará, como mínimo, de un fin de semana completo de descanso cada mes, que comprenderá la tarde del sábado y domingo o domingo y lunes.

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

Por especial urgencia o perentoria necesidad con el descanso mínimo establecido en el R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, de 12 horas.

En el caso de cambio de turnos deberá mediar un mínimo de doce horas entre turno y turno.

Al iniciar y terminar la jornada, el trabajador deberá encontrarse en su puesto de trabajo.

Los trabajadores podrán intercambiarse los turnos entre ellos, previa comunicación a la empresa con veinticuatro horas de antelación.

Si la jornada de trabajo fuese partida, ésta no podrá efectuarse en más de dos períodos. El descanso entre estos dos períodos no podrá ser menor a una hora y media, salvo pacto en contrario.

La empresa someterá 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. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido y se disfrutará en el día de la semana que por cuadrante o necesidades de la prestación de servicios corresponda. Este descanso podrá acumularse por períodos de catorce días.

Las empresas, con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, tendrán en cuenta en la organización del trabajo de los turnos, la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma, de duración no inferior a quince minutos; este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo, salvo pacto contrario.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiéndose exponer un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo.

Los trabajadores sujetos a contrato a tiempo parcial, tendrán derecho preferente sobre cualquier nueva contratación de personal, a modificar su contrato hasta ampliarlo a jornada completa establecida en el presente Convenio, previa solicitud por escrito a la empresa.

Ambas partes acuerdan de conformidad con lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, el establecer la posibilidad de realización de horas complementarias, en los contratos celebrados a tiempo parcial, cuyo número en ningún caso podrá exceder del 35 por 100 de las horas ordinarias del contrato, respetando en todo caso los límites legales establecidos por la legislación laboral. La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas se atenderá a lo que se establezca en el pacto de horas complementarias suscrito con el trabajador. El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con una antelación de siete días. Igualmente acuerdan que el trabajador podrá desistir del pacto de horas complementarias suscrito, sin necesidad de alegar causa, siempre que medie un preaviso mínimo de quince días. La efectividad de tal desistimiento se articulará de la siguiente manera:

– Las solicitudes que se realicen del 1 al 15 del mes, se llevarán a cabo el día 1 del mes siguiente.

– Las que se realicen a partir del día 16, se llevarán a cabo el día 1 del segundo mes.

Para evitar así que en un mismo mes existan cómputos de jornada diferentes.

Los trabajadores ya contratados que reúnan el perfil requerido por el puesto de trabajo a cubrir y que previamente lo hayan solicitado por escrito, tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones de personal a la ocupación de los puestos de trabajo de nueva contratación y vacantes, siendo éstos cubiertos por riguroso orden de antigüedad en la solicitud y, en caso de coincidencia, por orden de antigüedad en la empresa.»

Se da nueva redacción al artículo 26 en los siguientes términos:

«Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 25 de este Convenio colectivo (1.797 horas anuales o 176 horas mensuales o 162 horas mensuales en el caso del mes de febrero), y se compensarán con descansos o se abonarán de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, se abonarán a mes vencido las horas extraordinarias que superen las jornadas máximas mensuales de la horquilla previstas en el párrafo anterior (176 horas mensuales excepto en febrero que serán 162 horas mensuales)

No obstante lo anterior, para aquellos trabajadores con cuadrante anual serán horas extraordinarias las que se trabajen fuera de la jornada mensual inicialmente prevista en dicho cuadrante anual, salvo que se produzca alguna modificación en el cuadrante anual que implique aumentos o reducciones del volumen de horas contratadas con el cliente o una diferente distribución de las mismas. En el supuesto de que un trabajador con cuadrante anual salga del servicio por cualquier causa se procederá al recálculo de su jornada anual.

La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria, en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria. Ambas partes podrán pactar que se compense por tiempo equivalente de descanso retribuido.

La realización de horas extraordinarias será siempre de aceptación voluntaria por los trabajadores, salvo en los casos de fuerza mayor previstos en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio de control o de conducción, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias o podrá compensarse, de común acuerdo, por tiempo equivalente de descanso retribuido.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes.

La cuantía económica del valor de la hora extraordinaria será la que figura en la tabla del Anexo Salarial.»

Se da nueva redacción al artículo 33 en los siguientes términos:

«Artículo 33. *Premio de vinculación.*

Los trabajadores que acepten la propuesta de la empresa de causar baja voluntaria en la misma tendrán derecho a un premio de vinculación siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

- A los sesenta años: 5.780 euros.
- A los sesenta y un años: 5.310 euros.
- A los sesenta y dos años: 4.895 euros.
- A los sesenta y tres años: 4.100 euros.»

Se da nueva redacción al artículo 34 en los siguientes términos:

«Artículo 34. *Jubilación anticipada.*

Ambas partes acuerdan que el trabajador afectado por el presente Convenio pueda jubilarse anticipadamente, si lo desea, siempre que se cumplan los siguientes requisitos que establezca al efecto la legislación que estuviera vigente en ese momento.»

Se da nueva redacción al artículo 35 en los siguientes términos:

«Artículo 35. *Aplicación de la jubilación parcial y del contrato de relevo.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos en la legislación vigente.
2. La empresa fijará de acuerdo con el trabajador el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando por ese porcentaje hasta alcanzar la edad legal establecida.
3. Respecto al trabajador contratado o relevista se le podrá contratar a tiempo completo.»

Se da nueva redacción al artículo 41 en los siguientes términos:

«Artículo 41. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.
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, y notificadas por escrito.
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, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
5. 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. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
8. La embriaguez probada y habitual dentro de la jornada laboral.
9. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo en 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, además de conductas xenófobas, sexistas o racistas.

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

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

13. La disminución del rendimiento voluntaria y continuada en las funciones de su puesto de trabajo afectando la actividad normal de la empresa, siempre que el rendimiento pueda ser demostrable.

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

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

16. El abuso de autoridad.

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

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

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

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

21. Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

22. Cuando las faltas prevenidas en el apartado 11 del artículo anterior se produzcan en tres ocasiones en el periodo de tres meses, y cuando la falta se cometa con abierta vejación hacia el trabajador con menosprecio de su condición de origen, sexo, color, raza o cualquier otra naturaleza, será considerada como falta muy grave.»

Se da nueva redacción al artículo 46 en los siguientes términos:

«Artículo 46. *Prestaciones sociales.*

La empresa afectada por este Convenio colectivo suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 25.750 € por muerte y de 34.000 € por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales o no de vehículos a motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año. Los capitales entraran en vigor a partir de la firma de este Convenio. Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de su empresa una copia de la póliza antes citada.

La empresa abonará a los trabajadores con hijos minusválidos las cantidades siguientes con carácter mensual: 119,08 € por hijo de esta condición como complemento y con independencia 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.

Asimismo, recibirán la cuantía establecida en el anterior párrafo, en aquellos supuestos en los que el cónyuge del trabajador tenga una minusvalía del 65% o superior.

La cuantía acreditada de la prestación será abonada por la empresa en la que el trabajador preste sus servicios cualquiera que sea el número de días trabajados en el mes.

Nupcialidad: A todo el personal de Servimax Servicios Generales, S.A. le será concedida una ayuda económica cuando contraiga matrimonio. La ayuda está establecida por la empresa como norma interna.»

Se da nueva redacción al artículo 51 en los siguientes términos:

«Artículo 51. *Retribuciones.*

La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día cinco del mes siguiente al devengo de dichos haberes. La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo reflejados en el anexo de las Tablas Salariales de retribución y corresponde a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 25 del presente Convenio colectivo.

- A) Salario Base.
- B) Complementos:

- b.1) Antigüedad.
- b.2) De puesto de trabajo:

- Plus Funcional.
- Plus de responsable o coordinador/a.
- Plus de trabajo nocturno.
- Plus Fin de semana y Festivos.
- Plus de Idiomas.

- b.3) De cantidad o calidad de trabajo:

- Horas extraordinarias.

- b.4) De vencimiento superior al mes:

- Paga de Navidad.
- Paga de Verano.

- b.5) Indemnizaciones o suplidos:

- Plus de transporte.
- Plus de mantenimiento de vestuario.

A) Salario Base: Se entenderá por la retribución correspondiente en cada una de los Grupos Profesionales a una actividad normal, durante la jornada fijada en este Convenio colectivo. El salario base se entenderá siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio colectivo.

- B) Complementos:

b.1) Antigüedad: Todos los trabajadores disfrutaran además de su sueldo, de aumentos por año de servicio como premio a su vinculación en la empresa. Estos aumentos consistirán en quinquenios que se retribuirán de acuerdo a lo establecido en las tablas salariales anexas, computándose en razón del tiempo servido en la empresa. Comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumpla el quinquenio. Se acuerda que la cuantía económica que percibirá el trabajador por este concepto es la que figura en la tabla del Anexo Salarial.

- b.2) Puesto de trabajo:

1. Plus Funcional: El personal que ejerza funciones que a continuación se detallan en cada grupo profesional percibirá un plus por tal concepto del porcentaje del salario base de la mensualidad correspondiente, no abonándose en las pagas extras. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

	Función
Grupo profesional 1.	Director General.
	Director.
	Titulado de grado superior.
Grupo profesional 2.	Jefe de Departamento/Servicios.
	Supervisor Departamento/Servicios.
	Coordinador Departamento/Servicios.
	Inspector.
Grupo profesional 3.	Oficial de Primera Administrativo.
	Oficial de Segunda Administrativo.
	Auxiliar Administrativo.
Grupo profesional 4.	Jefe de Ventas.
	Jefe de Equipo Comercial.
	Ejecutivo Comercial.
	Consultor Comercial.
Grupo profesional 5.	Encargado/Responsable.
	Supervisor/Coordinador.
	Oficial de 1.ª Oficinas varios.
	Oficial de 2.ª Oficinas varios.
	Chófer.
	Asistente social.

2. Plus de responsable: Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior. El personal que ejerza estas funciones percibirá un plus por tal concepto del 10 por 100 del salario base de su Grupo Profesional. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

3. Plus de nocturnidad: Se entenderá como trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran más de cuatro horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas; en ningún caso el abono por este concepto podrá suponer más de la totalidad de la jornada ordinaria a realizar. Se acuerda abonar a los trabajadores, por este concepto, un plus por hora efectiva trabajada en tal condición de 0.99 €.

4. Plus fin de Semana y Festivos: Se acuerda abonar a los trabajadores, por este concepto, un plus por hora efectiva trabajada durante los sábados, domingos y festivos de 0,20 €. A efectos de cómputo será a partir de las 00.00 h. del sábado a las 24.00 h. del domingo y en los festivos, de las 00.00 h. a las 24.00 h. de dichos días trabajados. No será abonable para aquellos trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajar esos días. (Ejemplo: contratos a Tiempo Parcial para fines de semana).

5. Plus de idiomas. Se establece el abono de un plus de idiomas, cuya cuantía no podrá ser inferior a 50 € mensuales, para aquellos trabajadores que, de forma habitual, deban utilizar a requerimiento de la empresa, y para el mejor desarrollo de los concretos servicios que se presten para un cliente determinado, más de un idioma. La cuantía aquí expresada para cada ejercicio es un mínimo, por lo que en todo caso se podrán fijar de mutuo acuerdo cantidades superiores, quedando en todo caso garantizado el percibo de aquellos pluses que por este motivo se vengán ya retribuyendo en la cuantía en que estén determinados.

b.3) De cantidad o calidad de trabajo:

1. Horas extraordinarias: Se estará a lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio colectivo.

b.4) De vencimiento superior al mes:

1. Paga de junio: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de julio, siendo el importe de una mensualidad del salario base, incluyendo el complemento personal de antigüedad.

2. Paga de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de diciembre, siendo el importe de una mensualidad del salario base, incluyendo el complemento personal de antigüedad.

Los trabajadores podrán percibir a su elección las pagas extraordinarias de forma prorrateada entre las doce pagas mensuales o en los meses de julio y diciembre de cada año.

b.5) Indemnizaciones o suplidos:

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

2. Plus de Mantenimiento de Vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario y calzado.

3. Plus de Navidad y Año Nuevo. Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre así como en la noche del 31 al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 64,57 €, o en su defecto, la opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

Los conceptos variables, horas extras, nocturnidad, etc., serán abonados en la nómina del mes siguiente, en caso de las horas extraordinarias podrán ser compensadas de acuerdo al artículo 26 del presente Convenio.»

Se da nueva redacción a la disposición adicional única en los siguientes términos:

«Disposición adicional única.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo V de este Convenio, las partes firmantes se someten al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 (BOE n.º 46, del 23) para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten al que le es aplicable este Convenio, siempre que estos conflictos sean de ámbito estatal.

Las partes firmantes de este Convenio se reunirán en el primer semestre del año 2014, para constituir una Comisión o Comisiones, para realizar un estudio y análisis sobre los distintos aspectos del sector, tales como la solicitud conjunta de una propuesta a los organismos competentes para la jubilación anticipada o prejubilación, analizar y decidir el concepto de macro concentración urbana, analizar la posible implantación de un día de asuntos propios, así como los criterios de elaboración de cuadrantes anuales de trabajo.

Todo ello al objeto de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la eficacia de la actividad de la empresa, sin perjuicio de las facultades que les son reconocidas a ambas partes en este Convenio. La citada Comisión o Comisiones estará constituida por dos miembros de cada una de las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio, y por el mismo número de miembros de la representación empresarial.

Los informes que emanen de las distintas comisiones se trasladarán a la Mesa negociadora.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan reunirse en el primer semestre del presente año para constituir una comisión paritaria de la adaptación de las categorías profesionales a los grupos profesionales de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, o norma que lo sustituya.»

Se da nueva redacción a la disposición transitoria primera en los siguientes términos:

«Disposición transitoria primera.

Asimismo, se acuerda que los trabajadores a los que se extinga el contrato de trabajo a lo largo del año 2013 y 2014, en despidos individuales por causas objetivas-económicas, cuando se alegue como causa la disminución persistente de ingresos ordinarios o ventas en los tres trimestres consecutivos, sin que concurren pérdidas en la empresa afectada a la fecha del despido, la indemnización legal de 20 días por año trabajado se mejorará en diez días por año, manteniéndose en todo caso el límite máximo legal de 12 mensualidades.»

Se da nueva redacción a la disposición transitoria segunda en los siguientes términos:

«Disposición transitoria segunda.

El ajuste a realizar por las diferencias salariales que provoque la aplicación retroactiva de este Convenio colectivo desde el 1 de enero del 2013 será repercutido al trabajador de manera diferida y proporcional en los meses que queden pendientes hasta final del año 2013.»

Se da nueva redacción a la disposición transitoria tercera en los siguientes términos:

«Disposición transitoria tercera.

Como se indicó en el artículo 5 de este Convenio ambas partes asumen el compromiso de iniciar las negociaciones del Convenio colectivo de Servimax a partir del momento de la denuncia el 31 de diciembre de 2014, constituyéndose la Comisión negociadora en el mes de septiembre de 2014. A estos efectos, ambas partes convienen como declaración de principios que la base para el inicio de las conversaciones que hipotéticamente pudieran conducir a la firma de un nuevo Convenio para los años 2015 y sucesivos se harán tomando como referencia las tablas salariales del año 2014 publicadas en el BOE de 18 de julio de 2012, sin perjuicio de los acuerdos que libremente puedan alcanzarse como consecuencia de la voluntad de las partes.»

Se modifica la Tabla Salarial 2013, quedando como sigue:

«ANEXO (TABLAS SALARIALES)

Tabla salarial Servimax Servicios Generales. Año 2013

	Salario base	Plus Función	Plus Transporte	Plus Vestuario	Total mes	Total Año	Plus Nocturno	Hora Extra	Quinquenio
GRUPO PROFESIONAL 1									
Directores y Titulados:									
Director General	1.006,89	500,00	100,00		1.606,89	21.296,46			54,42
Director	1.006,89	405,61	100,00		1.512,50	20.163,78			54,42
Titulado de grado superior	1.006 89	74,83	100 00		1.181,72	16.194,42			54,42
Titulado de grado medio	1.006 89		100 00		1.106,89	15.296,46			54,42

	Salario base	Plus Función	Plus Transporte	Plus Vestuario	Total mes	Total Año	Plus Nocturno	Hora Extra	Quinquenio
GRUPO PROFESIONAL 2									
Mandos Intermedios:									
Jefe de Departamento/Servicios	831,37	127,14	100,00		1.064,51	14.448,86		7,62	45,22
Supervisor Departamento/Servicios	837,37	84,76	100,00		1.022,13	13.940,30		7,62	45,22
Coordinador Departamento Servicios.	837,37	42,38	100,00		979,75	13.431,74		7,62	45,22
Inspector.	837,37		100,00		937,37	12.923,18		7,62	45,22
GRUPO PROFESIONAL 3									
Personal Administrativo:									
Oficial 1.ª Administrativo.	647,83	286,63	100,00		1.034,46	13.709,18		8,25	34,79
Oficial 2.ª Administrativo.	647,83	215,79	100,00		963,62	12.859,10		7,74	34,79
Auxiliar Administrativo.	647,83	146,78	100,00		894,61	12.030,98		7,24	34,79
Aspirante Administrativo.	647,83		100,00		747,83	10.269,62		5,59	34,79
GRUPO PROFESIONAL 4									
Personal Comercial:									
Jefe de Ventas.	660,00	144,70	100,00		904,70	12.176,40		8,25	35,00
Jefe de Equipo Comercial.	660,00	111,70	100,00		871,70	11.780,40		8,25	35,00
Ejecutivo/Consultor Comercial.	660,00	78,70	100,00		838,70	11.384,40		8,25	35,00
Vendedor/Promotor de ventas.	660,00	45,70	100,00		805,70	10.988,40		8,25	35,00
GRUPO PROFESIONAL 5									
Personal Operativo:									
Encargado/Responsable/Supervisor/Coordinador.	647,83	141,93	100,00	45,70	935,46	12.521,18	0,99	7,58	41,48
Oficial de 1.ª Oficios varios.	647,83	108,69	100,00	45,70	902,22	12.122,30	0,99	7,30	39,93
Oficial de 2.ª Oficios varios.	647,83	53,40	100,00	45,70	846,93	11.458,82	0,99	6,80	37,36
Asistente social/Chófer.	647,83	31,25	100,00	45,70	824,78	11.193,02	0,99	6,61	36,33
Oficial de 3.ª Oficios varios.	647,83		100,00	45,70	793,53	10.818,02	0,99	6,34	34,79
Jardinero.	647,83		100,00	45,70	793,53	10.818,02	0,99	6,34	34,79
Bombero.	647,83		100,00	45,70	793,53	10.818,02	0,99	6,34	34,79
Auxiliar de control o Controlador.	647,83		100,00	45,70	793,53	10.816,02	0,99	6,34	34,79
Auxiliar de mercancías.	647,83		100,00	45,70	793,53	10.818,02	0,99	6,34	34,79
Ayudante.	647,83		100,00	45,70	793,53	10.818,02	0,99	6,34	34,79
Azafata Auxiliar.	647,83		100,00	45,70	793,53	10.818,02	0,99	6,34	34,79
Cajero/Aparcador.	647,83		100,00	45,70	793,53	10.818,02	0,99	6,34	34,79
Celador.	647,83		100,00	45,70	793,53	10.818,02	0,99	6,34	34,79
Cobrador.	647,83		100,00	45,70	793,53	10.818,02	0,99	6,34	34,79
Conductor/Repartidor.	647,83		100,00	45,70	793,53	10.818,02	0,99	6,34	34,79
Conserje.	647,83		100,00	45,70	793,53	10.818,02	0,99	6,34	34,79
Lector de contadores.	647,83		100,00	45,70	793,53	10.818,02	0,99	6,34	34,79
Limpiador/a.	647,83		100,00	45,70	793,53	10.818,02	0,99	6,34	34,79
Mensajero.	647,83		100,00	45,70	793,53	10.818,02	0,99	6,34	34,79
Oficial de tercera.	647,83		100,00	45,70	793,53	10.818,02	0,99	6,34	34,79
Operador.	647,83		100,00	45,70	793,53	10.818,02	0,99	6,34	34,79
Ordenanza.	647,83		100,00	45,70	793,53	10.818,02	0,99	6,34	34,79

	Salario base	Plus Función	Plus Transporte	Plus Vestuario	Total mes	Total Año	Plus Nocturno	Hora Extra	Quinquenio
Peón.	647,83		100,00	45,70	793,53	10.818,02	0,99	6,34	34,79
Telefonista/Recepcionista.	647,83		100,00	45,70	793,53	10.818,02	0,99	6,34	34,79

Se modifica la Tabla Salarial 2014, quedando como sigue:

«ANEXO (TABLAS SALARIALES)

Tabla salarial Servimax Servicios Generales. Año 2014

	Salario base	Plus Función	Plus Transporte	Plus Vestuario	Total mes	Total Año	Plus Nocturno	Hora Extra	Quinquenio
GRUPO PROFESIONAL 1									
Directores y Titulados:									
Director General	1.004,40	500,00	100,00		1.604,40	21.261,66			54,42
Director	1.004,40	405,61	100,00		1.510,01	20.128,98			54,42
Titulado de grado superior	1.004,40	74,83	100,00		1.179,23	16.159,62			54,42
Titulado de grado medio	1.004,40		100,00		1.104,40	15.261,66			54,42
GRUPO PROFESIONAL 2									
Mandos Intermedios:									
Jefe de Departamento/Servicios	834,89	127,14	100,00		1.062,02	14.414,02		7,62	45,22
Supervisor Departamento/Servicios	834,89	84,75	100,00		1.019,64	13.905,46		7,62	45,22
Coordinador Departamento Servicios.	834,89	42,37	100,00		977,26	13.396,90		7,62	45,22
Inspector.	834,89		100,00		934,89	12.888,46		7,62	45,22
GRUPO PROFESIONAL 3									
Personal Administrativo:									
Oficial 1.ª Administrativo.	647,83	283,73	100,00		1.031,56	13.674,38		8,25	34,79
Oficial 2.ª Administrativo.	647,83	212,89	100,00		960,72	12.824,30		7,74	34,79
Auxiliar Administrativo.	647,83	143,88	100,00		891,71	11.996,18		7,24	34,79
Aspirante Administrativo.	645,83		100,00		745,48	10.236,72		5,59	34,79
GRUPO PROFESIONAL 4									
Personal Comercial:									
Jefe de Ventas.	660,00	141,80	100,00		901,80	12.141,60		8,25	35,00
Jefe de Equipo Comercial.	660,00	108,80	100,00		868,80	11.745,60		8,25	35,00
Ejecutivo/Consultor comercial.	660,00	75,80	100,00		835,80	11.349,60		8,25	35,00
Vendedor/Promotor de ventas.	660,00	42,80	100,00		802,80	10.953,60		8,25	35,00
GRUPO PROFESIONAL 5									
Personal Operativo:									
Encargado/Responsable/Supervisor/Coordinador.	647,83	141,93	100,00	42,80	932,56	12.486,38	0,99	7,58	41,48
Oficial de 1.ª Oficios varios.	647,83	108,69	100,00	42,80	899,32	12.087,50	0,99	7,30	39,93
Oficial de 2.ª Oficios varios.	647,83	53,40	100,00	42,80	844,03	11.424,02	0,99	6,80	37,36
Asistente social/Chófer.	647,83	31,25	100,00	42,80	821,88	11.158,22	0,99	6,61	36,33
Jardinero.	647,83		100,00	42,80	790,63	10.783,22	0,99	6,34	34,79
Bombero.	647,83		100,00	42,80	790,63	10.783,22	0,99	6,34	34,79

	Salario base	Plus Función	Plus Transporte	Plus Vestuario	Total mes	Total Año	Plus Nocturno	Hora Extra	Quinquenio
Auxiliar de control o Controlador.	647,83		100,00	42,80	790,63	10.783,22	0,99	6,34	34,79
Auxiliar de mercancías.	647,83		100,00	42,80	790,63	10.783,22	0,99	6,34	34,79
Ayudante.	647,83		100,00	42,80	790,63	10.783,22	0,99	6,34	34,79
Azafata Auxiliar.	647,83		100,00	42,80	790,63	10.783,22	0,99	6,34	34,79
Cajero/Aparcador.	647,83		100,00	42,80	790,63	10.783,22	0,99	6,34	34,79
Celador.	647,83		100,00	42,80	790,63	10.783,22	0,99	6,34	34,79
Cobrador.	647,83		100,00	42,80	790,63	10.783,22	0,99	6,34	34,79
Conductor/Repartidor.	647,83		100,00	42,80	790,63	10.783,22	0,99	6,34	34,79
Conserje.	647,83		100,00	42,80	790,63	10.783,22	0,99	6,34	34,79
Lector de contadores.	647,83		100,00	42,80	790,63	10.783,22	0,99	6,34	34,79
Limpiador/a.	647,83		100,00	42,80	790,63	10.783,22	0,99	6,34	34,79
Mensajero.	647,83		100,00	42,80	790,63	10.783,22	0,99	6,34	34,79
Oficial de tercera.	647,83		100,00	42,80	790,63	10.783,22	0,99	6,34	34,79
Operador.	647,83		100,00	42,80	790,63	10.783,22	0,99	6,34	34,79
Ordenanza.	647,83		100,00	42,80	790,63	10.783,22	0,99	6,34	34,79
Peón.	647,83		100,00	42,80	790,63	10.783,22	0,99	6,34	34,79
Telefonista/Recepcionista.	647,83		100,00	42,80	790,63	10.783,22	0,99	6,34	34,79

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las doce horas del día de la fecha, se levanta la reunión con la firma del acta por parte de los representantes de USO, UGT y la parte patronal.