

Categoría	Salario fijo				Horas extras			
	Salario base	Plus conv.	Total mes	Total base año	H. E. N1	H. E. N2	H. E. N3	H. E. S/N
Jefe Sección Taller .....	113.355	221.220	334.575	5.058.778	6.390	6.081	5.927	5.773
Jefe Equipo Taller .....	106.900	176.277	283.177	4.281.641	5.465	5.156	5.002	4.848
Oficial primera Teclista .....	94.855	182.737	277.592	4.197.189	5.132	4.824	4.669	4.515
Oficial segunda Teclista .....	72.288	183.166	255.454	3.862.469	4.722	4.439	4.296	4.155
Auxiliar Teclista .....	72.288	64.353	136.641	2.066.012	2.526	2.374	2.298	2.222
Oficial primera Preimpresión .....	94.855	182.737	277.592	4.197.191	5.132	4.824	4.669	4.515
Oficial segunda Preimpresión .....	74.237	174.996	249.233	3.768.403	4.608	4.331	4.192	4.054
Oficial tercera Preimpresión .....	74.237	117.060	191.297	2.892.411	3.536	3.324	3.217	3.111
Auxiliar Preimpresión .....	74.237	62.404	136.641	2.066.012	2.526	2.374	2.298	2.222
J. Equipo Rotativas .....	106.900	190.395	297.295	4.495.105	5.465	5.156	5.002	4.848
Oficial primera Rotativas .....	94.855	182.737	277.592	4.197.189	5.132	4.824	4.669	4.515
Oficial segunda Rotativas .....	72.288	183.166	255.455	3.862.475	4.704	4.396	4.242	4.088
Oficial tercera Rotativas .....	65.941	170.037	235.977	3.567.980	4.318	4.009	3.855	3.701
Auxiliar Rotativas .....	65.941	70.700	136.641	2.066.012	2.500	2.321	2.232	2.143
Jefe Equipo Sistemas .....	102.406	307.366	409.773	6.195.760	7.547	7.238	7.084	6.930
Oficial primera Sistemas .....	102.406	258.635	361.042	5.458.951	6.683	6.376	6.221	6.067
Oficial segunda Sistemas .....	92.255	184.427	276.682	4.183.429	5.298	4.989	4.835	4.680
Oficial tercera Sistemas .....	76.909	114.388	191.297	2.892.411	3.663	3.449	3.343	3.236
Auxiliar Sistemas .....	76.909	59.732	136.641	2.066.012	2.617	2.464	2.388	2.311
Jefe Equipo Mant. Electr. ....	109.126	291.831	400.957	6.062.468	7.307	7.000	6.846	6.691
Oficial primera Mant. Electr. ....	94.855	183.260	278.116	4.205.108	5.345	5.036	4.882	4.728
Oficial segunda Mant. Electr. ....	85.501	155.988	241.490	3.651.322	4.734	4.426	4.271	4.117
Oficial tercera Mant. Electr. ....	76.909	114.388	191.297	2.892.411	3.750	3.506	3.383	3.261
Auxiliar Mant. Electr. ....	76.909	59.732	136.641	2.066.012	2.679	2.505	2.417	2.330
Jefe Equipo Mant. Instalaciones .....	109.126	291.831	400.957	6.062.468	7.307	7.000	6.846	6.691
Oficial primera Mant. Instalaciones .....	94.855	182.737	277.592	4.197.189	5.132	4.824	4.669	4.515
Oficial segunda Mant. Instalaciones .....	72.288	183.114	255.402	3.861.679	4.677	4.369	4.214	4.060
Oficial tercera Mant. Instalaciones .....	65.941	166.937	232.877	3.521.107	4.299	3.991	3.836	3.682
Auxiliar Mant. Instalaciones .....	65.941	70.700	136.641	2.066.012	2.522	2.342	2.251	2.160
Jefe Equipo Mant. Mecánico .....	109.126	291.831	400.957	6.062.468	7.307	7.000	6.846	6.691
Oficial primera Mant. Mecánico .....	94.855	182.737	277.592	4.197.189	5.132	4.824	4.669	4.515
Oficial segunda Mant. Mecánico .....	72.288	183.114	255.402	3.861.679	4.677	4.369	4.214	4.060
Oficial tercera Mant. Mecánico .....	65.941	166.937	232.877	3.521.107	4.299	3.991	3.836	3.682
Auxiliar Mant. Mecánico .....	65.941	70.700	136.641	2.066.012	2.522	2.342	2.251	2.160
Jefe Equipo Mant. Preventivo .....	94.855	182.737	277.592	4.197.189	4.920	4.611	4.457	4.303
Oficial primera Mant. Preventivo .....	72.288	183.114	255.402	3.861.679	4.677	4.369	4.214	4.060
Oficial segunda Mant. Preventivo .....	65.941	153.371	219.311	3.315.983	4.299	3.991	3.836	3.682
Oficial tercera Mant. Preventivo .....	60.152	141.088	201.240	3.042.745	3.996	3.687	3.533	3.379
Auxiliar Mant. Preventivo .....	60.152	76.489	136.641	2.066.012	2.713	2.503	2.399	2.294
Almacenero Mantenimiento .....	85.501	169.901	255.402	3.861.679	3.772	3.772	3.772	3.772
Auxiliar Almacén Mantenimiento .....	60.152	76.489	136.641	2.066.012	2.018	2.018	2.018	2.018
Jefe Equipo Cierre .....	106.900	190.395	297.295	4.495.105	5.465	5.156	5.002	4.848
Oficial primera Cierre .....	63.663	172.368	236.031	3.568.792	4.368	4.060	3.905	3.751
Oficial segunda Cierre .....	56.778	158.949	215.727	3.261.786	4.048	3.739	3.585	3.431
Oficial tercera Cierre .....	56.645	107.164	163.809	2.476.792	3.352	3.045	2.890	2.736
Auxiliar Cierre .....	56.645	79.996	136.641	2.066.012	2.796	2.540	2.411	2.282

**10632** RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VIII Convenio Colectivo de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima Unipersonal».

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima Unipersonal» (código de Convenio número 9004082), que fue suscrito con fecha 28 de marzo de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por las secciones sindicales de UGT y CCOO, 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, 18 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### VIII CONVENIO COLECTIVO DE «PLAYA DE MADRID, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL» 1999-2000

Cláusula 1.<sup>a</sup> *Ámbito territorial y personal.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a «Playa de Madrid, Sociedad Anónima Unipersonal», y a sus empleados en activo en todo el territorio del Estado español.

A los trabajadores contratados con carácter temporal, al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, les será de aplicación este Convenio, salvo en aquellos supuestos en los que la naturaleza y tiempo de su respectiva relación laboral impidan su aplicación, respetando las condiciones específicas de sus contratos y lo establecido en las disposiciones legales que les afecten.

Quedan excluidos del presente Convenio:

Los comprendidos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Los empleados que ocupen puestos de trabajo de responsabilidad directiva, entendiéndose por tales los que ostenten el cargo de Director, Gerente, Coordinador, Encargado de unidad operativa o cualquier otro de similar o superior nivel jerárquico en la empresa.

Cláusula 2.<sup>a</sup> Vigencia, denuncia y prórroga.

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1999, por un período de dos años, con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, considerándose denunciado automáticamente con efectos del día 15 de diciembre de 2000.

Cláusula 3.<sup>a</sup> Condiciones económicas para el año 1999.

3.1 Sueldo base.—Durante 1999, el personal de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima Unipersonal», percibirá los sueldos base que figuran en la tabla salarial que se adjunta como anexo I, y de conformidad con las categorías enunciadas en el mismo.

3.2 Complemento de antigüedad.—El personal afecto al presente Convenio tendrá derecho a percibir un complemento salarial de antigüedad, por cada período de tres años de servicios prestados efectivamente a la empresa, que comenzarán a devengarse desde el día 1 del mes de cumplimiento de los tres años.

La cuantía de este complemento para los trienios que se devenguen durante la vigencia de este Convenio será de 63.000 pesetas anuales, cualquiera que sea la categoría laboral del empleado, a percibir en su debida proporción en cada una de las quince pagas.

3.3 Gratificación por función especial.—Es un complemento retributivo que se abonará al trabajador por desempeñar puestos que comporten un cierto grado de complejidad, especialización, dedicación o responsabilidad.

De la definición o perfiles de puestos de trabajo a aplicar gratificaciones por función, se informará a la representación legal de los trabajadores.

3.4 Ayudas escolar e infantil.—Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en 1999, en concepto de ayudas escolar e infantil, las cantidades y con las condiciones y requisitos que se derivan de lo especificado en la cláusula 3.4 del VII Convenio Colectivo 1997-1998.

3.5 Plus de productividad.—La cuantía total del plus de productividad para 1999 se fija en 3.508.800 pesetas, cuyo abono queda directamente ligado a la consecución de los objetivos fijados a cada centro de la empresa, de acuerdo con lo expresado en la cláusula 5.4 del VII Convenio Colectivo, 1997-1998.

3.6 Plus de asistencia y puntualidad.—El importe del plus será de 1.225 pesetas mensuales por empleado, de acuerdo con lo expresado en la cláusula 5.3 del VII Convenio Colectivo 1997-1998.

Para el año 2000 este plus desaparece por quedar englobado en el de productividad.

3.7 Plus de domingos en período veraniego.—El importe de este plus, que se devengará de acuerdo con las condiciones establecidas en la cláusula 5.1 del VII Convenio Colectivo 1997-1998, se ajustará en 1999 a las mismas condiciones y cantidades que las señaladas en la cláusula 3.7 del citado Convenio Colectivo 1997-1998.

3.8 Plus de jornada partida.—El importe de este plus, que se devengará de acuerdo con las condiciones establecidas en la cláusula 5.2 del VII Convenio Colectivo 1997-1998, se ajustará durante 1999 al mismo baremo y cantidades que las señaladas en la cláusula 3.8 del citado Convenio Colectivo 1997-1998.

3.9 Plus de Año Nuevo y Navidad.—Los trabajadores que realicen su jornada laboral completa en alguno de los días de Año Nuevo o Navidad, o que trabajen tres o más horas de su jornada laboral a partir de las diecinueve horas del día 24 de diciembre o de las veinte horas del día 31 de diciembre, percibirán una compensación económica por importe de 4.000 pesetas, correspondientes a cada uno de los mencionados días.

3.10 Bolsa de vacaciones.—El personal que por necesidades de servicio se viera obligado a disfrutar las vacaciones en los meses de enero, febrero, marzo, abril, octubre, noviembre y primera quincena de diciembre percibirá una bolsa de vacaciones según el baremo y cantidades especificadas en la cláusula 3.10 del VII Convenio Colectivo 1997-1998.

Cláusula 4.<sup>a</sup> Condiciones económicas para el año 2000.

4.1 Masa salarial.—Para el 2000 se garantiza un incremento de la masa salarial equivalente al IPC real. Para su aplicación, con efecto de 1 de enero, se partirá del 2 por 100 previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2000, ajustándose, en la diferencia, el 31 de diciembre si el IPC real fuera superior al 2 por 100.

4.2 Sueldos base.—Los sueldos base fijados para 1999 se han incrementado (anexo I) de forma proporcional, repartiéndose el importe resultante de la aplicación del incremento sobre el monto total de la masa salarial, una vez detraídos los deslizamientos salariales y las asignaciones económicas del resto de partidas.

## 4.3 Plus de productividad:

4.3.1 Cuantía y abono: La cuantía total del plus de productividad se fija en el 1,5 por 100 de la masa salarial, y su abono y, en su caso, reparto queda directamente ligado al cumplimiento de las condiciones y a la consecución de los correspondientes resultados económicos (objetivos) de acuerdo con lo que a continuación se especifica en los apartados 4.3.2.1 y 4.3.2.2.

El abono de la cantidad anual global que pueda corresponder a cada trabajador por este concepto se efectuará en el mes de marzo del año siguiente.

## 4.3.2 Distribución en función de los resultados económicos (objetivos):

4.3.2.1 Condiciones aplicables a la distribución del 50 por 100 del plus de productividad: La distribución del 50 por 100 de la cantidad total del plus de productividad quedará condicionada a que se consiga en el año el resultado económico global previsto, antes de impuestos, en la empresa.

De alcanzarse el referido resultado económico, la totalidad de la cantidad a distribuir se repartirá de forma lineal entre todos los empleados de la empresa, excepto a aquellos trabajadores que en el transcurso del año hayan estado algún o algunos períodos en situación de excedencia, permiso sin sueldo o incapacidad temporal, que recibirán la parte proporcional al tiempo real trabajado. A este solo efecto, se computará también como tiempo de trabajo los períodos de incapacidad temporal correspondientes a los supuestos en los que, de acuerdo con lo definido en la cláusula 22, se haya cobrado el complemento especificado a cargo de la empresa.

4.3.2.2 Condiciones generales aplicables a la distribución del otro 50 por 100 del plus de productividad: El restante 50 por 100 del total del plus de productividad se subdividirá en tantas partes como centros operativos (de explotación de servicios y la organización central) tiene la empresa, asignando a cada uno la cantidad que corresponda en función directamente proporcional de los trabajadores adscritos a los mismos.

La distribución de la cantidad correspondiente a cada centro operativo quedará supeditada a que:

En los centros de explotación de servicios, se consiga el resultado económico directo de explotación previsto para el ejercicio anual.

En la organización central, el coste anual de la misma sea el previsto.

En cada centro operativo que, según lo anteriormente definido, se alcance el respectivo resultado económico, la totalidad de la correspondiente cantidad a distribuir se repartirá entre los empleados adscritos al mismo en función directamente proporcional al producto de la retribución anual bruta de cada trabajador (en miles de pesetas) por la puntuación que se le asigne en la valoración del desempeño de acuerdo con lo que se determina en el apartado siguiente, 4.3.2.3.

4.3.2.3 Sistema de puntuación para la valoración del desempeño: La valoración del desempeño se realizará mediante el sistema de asignación de puntos, siendo la puntuación final la suma de los obtenidos en los distintos factores, considerando como base los factores de rendimiento, disponibilidad y participación en la actividad, con los criterios de valoración y aplicación de puntos siguientes:

a) Rendimiento: Eficiencia en cuanto a su repercusión en la cantidad y calidad de servicios prestados y en función del cumplimiento de los cometidos del puesto funcional de acuerdo con la organización del trabajo por la Dirección de la empresa.

Puntos según rendimiento:

Rendimiento inferior al RP, 1,5 puntos.

Rendimiento plus (RP), 3 puntos.

Rendimiento superior al RP, 4,5 puntos.

A estos efectos, se entenderá como rendimiento plus el que la Dirección de la empresa considere como necesario para el buen desarrollo de las funciones del puesto de trabajo, con objeto de prestar los servicios en las mejores condiciones posibles.

Necesariamente, en cada ámbito de valoración (unidad, centro, gerencia, empresa), el porcentaje de trabajadores a los que se asigne el nivel de 1,5 y 4,5 puntos, respecto al total de los valorados en el mismo ámbito, deberá estar, en cada uno de esos niveles, entre un 25 por 100, como mínimo, y un 35 por 100 como máximo.

b) Disponibilidad: Libre disposición del trabajador para la realización, cuando las necesidades de organización/producción lo requieran, de horas extraordinarias y de funciones y tareas de categoría laboral diferente y/o puesto de trabajo distinto al habitual.

Puntos según ejecución de la disponibilidad: los que resulten de multiplicar por 10 el cociente que dé al dividir la suma en el año de las horas extraordinarias más las horas efectivamente trabajadas en categoría o puesto diferente por el empleado valorado, entre la jornada teórica anual.

c) Participación en la actividad: Horas efectivamente trabajadas por el empleado.

Puntos según participación: Los que resulten de multiplicar por 3 el cociente que dé al dividir las horas efectivamente trabajadas en el año por el empleado valorado, entre la jornada teórica anual.

4.3.2.4 Incrementos de la cuantía del plus de productividad en función de resultados económicos por encima de los objetivos: Cuando se superen, en los ámbitos de empresa y de cada centro operativo, los correspondientes objetivos (resultados económicos) mínimos fijados para tener derecho al reparto de las distintas cantidades del plus de productividad que proceda distribuir por los diferentes conceptos (50 por 100, apartado 4.3.2.1, y la que corresponda en cada centro, apartado 4.3.2.2), dichas cantidades se aumentarán en un porcentaje igual al del incremento del respectivo objetivo económico más cinco puntos; repartiéndose ese aumento con iguales criterios y condiciones, y simultáneamente, a los ya indicados anteriormente con carácter general para cada supuesto.

#### 4.3.3 Procedimientos operativos:

a) Determinación de objetivos previstos: Los objetivos anuales previstos (resultados económicos), a los que se hace referencia en los apartados 4.3.2.1 y 4.3.2.2, se determinarán en el mes de febrero de cada año por la Dirección de la empresa, previa consideración de los mismos con la representación legal de los trabajadores, recogiendo su concreción en el Acta de alguna reunión, antes del mes de mayo del respectivo año, de la Comisión de Interpretación y Vigilancia de este Convenio.

b) Procedimiento para la valoración del desempeño: Operativamente, la valoración del desempeño se efectuará de acuerdo con el siguiente proceso:

En la primera quincena de enero, cada encargado responsable de una unidad operativa valorará y cuantificará el desempeño de cada trabajador bajo su dependencia funcional, en base a los criterios anteriormente señalados.

En la segunda quincena de enero, el respectivo Gerente supervisará las calificaciones asignadas.

En la primera semana de febrero, a cada trabajador se le informará, por escrito y de forma individual y reservada, de la puntuación final global que se le ha asignado como valoración del desempeño.

En la segunda semana de febrero, el trabajador que lo desee podrá presentar por escrito y de forma razonada, ante la Dirección de la empresa, las reclamaciones y alegaciones que estime oportuno sobre la valoración de su desempeño.

En la segunda quincena de febrero, la Comisión de Interpretación y Vigilancia de este Convenio decidirá lo que proceda, con carácter definitivo, respecto a las reclamaciones que se presenten.

Todos los que intervengan en el proceso de valoración deberán guardar estricta confidencialidad y reserva sobre los datos que al respecto puedan conocer y/o disponer.

4.4 Ayudas escolar e infantil.—Los trabajadores afectados por este Convenio, con una permanencia en la empresa superior a seis meses, percibirán en el año 2000, por cada uno de sus hijos, las cuantías que según edades se indican en el anexo II.

Para la percepción de la ayuda es necesario que concurren todas las circunstancias y condiciones siguientes:

Que el hijo figure en el libro de familia del trabajador y esté a su cargo.

Que el trabajador o su cónyuge no perciban por otro conducto ayuda similar o por concepto análogo.

En el caso de beneficiarios de dieciocho o más años, estar cursando estudios en un centro oficial.

Comunicación a la empresa de reunir las condiciones anteriormente descritas, adjuntando documentación acreditativa.

4.5 Plus jornada partida.—El personal que realice jornada partida percibirá un Plus de una cuantía de 200 pesetas por día, siempre y cuando se cumplan los requisitos siguientes:

a) Que entre la finalización del primer período de la jornada laboral diaria y el inicio del segundo exista un mínimo de dos horas.

b) Haber trabajado en la empresa durante los seis meses inmediatos anteriores, computándose al efecto los períodos vacacionales, permisos y bajas por incapacidad temporal.

c) Que el importe de la comida del trabajador no corra a cargo de la empresa.

4.6 Bolsa de vacaciones.—El personal que por necesidades de servicio se viera obligado a disfrutar parte o la totalidad de las vacaciones en los meses de enero, febrero, marzo, abril, octubre, noviembre y primera quincena de diciembre percibirá una bolsa de vacaciones de un importe igual a 340 pesetas por día de vacaciones incluido en esos períodos.

4.7 Plus de domingos en período veraniego.—El personal que trabaje seis o más horas los domingos existentes en el período comprendido entre 15 de junio y 15 de septiembre, ambos inclusive, percibirá un plus de 1.000 pesetas por domingo trabajado.

4.8 Resto de conceptos económicos.—No experimentarán variación respecto a los valores económicos fijados para 1999.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup> Pagas extraordinarias.

Todos los empleados afectados por este Convenio tendrán derecho a percibir anualmente, además de las doce mensualidades correspondientes, las siguientes pagas extraordinarias, o parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado durante el año:

Junio: Correspondiente al primer semestre del año. Se abonará en la última quincena del semestre.

Navidad: Correspondiente al segundo semestre del año. Se abonará entre el 15 y el 22 de diciembre.

Beneficios: Correspondiente al año que se contrae. Se abonará en febrero del año siguiente.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup> Jornada, turnos y horario.

La jornada laboral de todos los empleados de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima Unipersonal», será de cuarenta horas semanales de media al año.

Respetándose en su conjunto las condiciones pactadas en Convenio, en cada centro de trabajo se negociará trimestralmente, con la representación legal de los trabajadores, la distribución de turnos y horarios concretos, siempre que queden garantizadas la correcta organización del trabajo y la atención a las demandas de los clientes. De alcanzarse acuerdo se someterá a la aprobación de la Dirección de la empresa y los casos de desacuerdo se someterán a la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

La empresa se compromete, junto con la representación de los trabajadores, a acordar la revisión de los turnos y horarios, en un plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente Convenio.

En todo caso, la jornada diaria y semanal de trabajo será la que para cada trabajador figure en el cuadro de turnos y horario laboral del centro operativo en que preste sus servicios, pudiendo, no obstante, ampliarse la misma hasta en dos horas más cuando existan períodos punta de trabajo, casos de fuerza mayor, trabajos urgentes e inaplazables o trabajos en curso que coincidan con el final de la jornada.

Esta ampliación no podrá ser superior a dieciséis horas mensuales, y se efectuará respetando los períodos de descanso diario y semanal previstos en la legislación, y se compensará a partir de la firma del presente Convenio con una reducción de jornada—dentro de los treinta días siguientes— equivalente a una hora y treinta minutos por cada hora de prolongación trabajada.

La modificación de turno y jornada diaria establecidos en el cuadro horario requerirá, salvo en supuestos de circunstancias imprevisibles, de un preaviso al trabajador de, al menos, tres días. Simultáneamente se informará a la representación legal de los trabajadores en el centro.

Se establece la posibilidad de fijar una flexibilidad en el horario de entrada y salida de hasta quince minutos en los puestos de trabajo en los que no existan turnos o sean de atención directa al público con horario y no afecte al cumplimiento de éste.

Para las jornadas diarias continuadas que excedan de seis horas se establece un período de descanso de quince minutos que computará como trabajo efectivo.

Asimismo, y con independencia del derecho legal de jornada reducida que ampara a los trabajadores que tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico (artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores), cualquier trabajador podrá solicitar la reducción de jornada con las correspondientes deducciones de tipo económico y laboral que procedan, que, en todo caso, habrán de ser aprobadas por la Dirección de la empresa. Se informará a la representación legal de los trabajadores de las jornadas reducidas existentes en la empresa.

El personal que realice este tipo de jornada podrá interrumpirla, previa comunicación a la empresa, con quince días de antelación, salvo pacto expreso en contrario.



Cláusula 7.<sup>a</sup> *Horas extraordinarias.*

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada laboral pactada de acuerdo con los términos indicados en la cláusula 6.<sup>a</sup> de este Convenio.

Tendrán carácter de horas extraordinarias por fuerza mayor las que hayan de realizarse para evitar en lo posible siniestros, circunstancias o daños extraordinarios.

Tendrán carácter de horas extraordinarias normales las que haya que realizar por motivos puntas de producción, ausencias imprevistas de trabajadores, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

El número de horas extraordinarias normales en el 2000 no superará las sesenta por empleado y año. No obstante, dicho número en años sucesivos se negociará con la representación legal de los trabajadores, así como se les informará trimestralmente del número de estas horas extraordinarias realizadas.

Estas horas, cualquiera que sea su naturaleza, serán compensadas a partir de la firma del presente Convenio con tiempo de descanso, a razón de hora y media por cada hora extraordinaria trabajada. Si por razones de organización interna no fuera posible la compensación en tiempo de descanso, se procederá a su compensación económica al valor de la hora ordinaria de trabajo.

Si durante el 2000 resultara necesario rebasar el tope de horas extraordinarias normales fijado anteriormente, de las sesenta horas anuales, las que lo rebasen, y hasta el tope legal de las ochenta horas, serán abonadas al 150 por 100 del valor de la hora ordinaria de trabajo, salvo que quien las realice tenga asignada gratificación por cargo o función, en cuyo caso será de aplicación lo indicado en el párrafo anterior.

Cláusula 8.<sup>a</sup> *Permisos.*

8.1 Con sueldo.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días naturales en caso de nacimiento de hijo.
- c) Cinco días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de hijo, cónyuge y padres de uno u otro cónyuge.
- d) Tres días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de hermanos, abuelos o nietos de uno u otro cónyuge.
- e) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

Los permisos de los apartados c) y d) se verán incrementados en dos días cuando el trabajador tenga que desplazarse fuera de la provincia de su residencia.

Asimismo, se concederá permiso para asistir a exámenes, previa justificación de la convocatoria a examen oficial y del documento acreditativo de haberse examinado.

Durante la vigencia del presente Convenio los empleados podrán disponer de cinco días al año para asuntos particulares, fraccionables en horas y cuyo disfrute se acordará entre la Dirección de la empresa y el trabajador, y siempre y cuando las necesidades de organización lo permitan.

A quienes trabajen más de cuarenta y dos domingos al año, y en lugar de uno de los días anteriormente mencionados, se les concederán dos domingos en el período o períodos que la organización del trabajo lo permita.

Los empleados de los centros en que se realicen las cuarenta horas semanales de jornada establecida tendrán derecho a disfrutar de ocho horas anuales, fraccionables, a determinar de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador y cuando las necesidades de organización del trabajo lo permitan.

Las instalaciones deportivas permanecerán cerradas las tardes de los días 24 y 31 de diciembre, por lo que las plantillas de las mismas se distribuirán los servicios de mañana a fin de que todos los trabajadores puedan faltar al trabajo uno de los días.

8.2 Sin sueldo.—El trabajador tendrá derecho a permisos sin sueldo, por período máximo de seis meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En caso de no poder concederse por dichas necesidades la totalidad del permiso solicitado, podrá contemplarse la concesión de un permiso inferior al que nos ocupa.

En el supuesto de concesión de permisos por períodos superiores a cuarenta y cinco días, si el trabajador desea reincorporarse al trabajo antes del vencimiento del permiso concedido, deberá solicitarlo a la Dirección de la empresa con, al menos, quince días de antelación.

De igual modo en la concesión de permisos por el período máximo de seis meses, el trabajador deberá notificar a la Dirección su deseo de reingreso con quince días de antelación. De no cumplir el presente requisito la Dirección podrá entender que no interesa al trabajador su reingreso en la empresa a la finalización del permiso concedido.

Cláusula 9.<sup>a</sup> *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones al año, que podrán fraccionar en dos períodos.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la empresa, respetando en todo caso las exigencias derivadas de la actividad específica de cada centro.

Se procurará asignar las vacaciones a los trabajadores con hijos en edad escolar en períodos coincidentes con las vacaciones escolares, siempre que las necesidades de servicio lo permitan.

Asimismo, se procurará que en el caso de cónyuges que presten servicio en la empresa coincida la fecha de disfrute de sus vacaciones.

Entre los trabajadores en igualdad de circunstancias se crearán turnos de rotatividad, a fin de que periódicamente los mismos disfruten de idénticos beneficios.

Si existiese desacuerdo en la fijación de fechas, mediará la representación legal de los trabajadores y si éste permaneciera, el trabajador tendrá derecho a recurrir ante la jurisdicción competente de acuerdo con el apartado 2 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute, por lo que se hace necesario que comunique a la Dirección de la empresa la fecha o fechas en que desea disfrutar sus vacaciones del año siguiente antes del 15 de octubre del año en curso, a fin de fijar el calendario de vacaciones del centro y proceder a su publicación. En dicha comunicación el trabajador podrá hacer constar, en orden de preferencia, cuantas fechas alternativas desee.

Fijado el calendario de vacaciones de cada centro, no se admitirán permutas en perjuicio de terceros.

Cláusula 10. *Fiestas laborales.*

Los días festivos trabajados que tengan carácter retribuido y no recuperable, de ámbito nacional, comunitario o local, serán compensados con el tiempo de descanso restaurador del quebranto, por no haberse disfrutado el festivo correspondiente, que establezcan las disposiciones legales en cada momento.

Dicha compensación se llevará a efecto en el plazo de los siete días inmediatos anteriores o posteriores al día festivo que corresponda. Si por razones de organización interna del trabajo no pudiera disfrutarse en el plazo indicado, será compensado en tiempo al 120 por 100 del descanso no disfrutado.

En los centros de trabajo que realicen turnos rotativos, al trabajador que coincidiera su día de descanso con fiesta laboral de carácter retribuido se le compensará con otro día libre o con cuantas horas le correspondiera trabajar en la jornada festiva si ésta no fuera completa.

Cláusula 11. *Fiestas locales.*

Con ocasión de la festividad de mayor raigambre local se concederá la reducción de dos horas de la jornada, durante un período de cinco días, siempre que quede garantizada la normal prestación de servicios. Cuando por necesidades del servicio no pueda disfrutarse esta reducción, se compensará con un día de descanso a disfrutar cuando las necesidades del servicio lo permitan o, en su caso, proceder al cierre del centro durante una jornada cuando en la localidad sea uso o costumbre establecidos.

Cláusula 12. *Excedencias voluntarias.*

El personal sujeto a este Convenio con más de un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año y no superior a cinco.

Durante el primer año de duración de cada período de excedencia, los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, debiendo incorporarse de forma inmediata a su puesto de trabajo, previo aviso a la empresa con un mes de antelación.

La petición de excedencia será formulada por escrito y por este mismo procedimiento la empresa vendrá obligada a notificar su decisión al trabajador.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente al reingreso en la empresa en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran, siempre que hubiese manifestado por escrito, con al menos un mes de antelación a la fecha en que finalice la excedencia, su deseo de reincorporarse.

El personal en situación de excedencia que no solicitase su reincorporación en los plazos establecidos será considerado baja definitiva en la empresa.

En caso de nacimientos de hijos, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, se concederá excedencia especial al padre o a la madre que lo solicite por un período no superior a tres años, a contar desde la fecha del nacimiento del hijo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

#### Cláusula 13. *Excedencia por servicio militar o servicio social sustitutorio.*

El trabajador que cause baja con motivo del cumplimiento del servicio militar o servicio social sustitutorio tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

Si las necesidades del servicio lo permiten, el trabajador que se encuentre en estas situaciones tendrá opción a trabajar a tiempo parcial en la empresa.

Para su reincorporación definitiva al puesto de trabajo, en las condiciones anteriores a su situación de excedencia, el trabajador deberá comunicar por escrito su deseo a la Dirección de la empresa, con un mes de antelación como mínimo a la fecha en que desee reincorporarse. Esta petición deberá formularse en un plazo no superior a dos meses, contados desde la terminación del servicio.

#### Cláusula 14. *Jubilación.*

Para favorecer la aplicación de medidas de políticas de empleo, la extinción de los contratos de trabajo por jubilación se producirá al cumplimiento de la edad de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que los afectados puedan continuar por el tiempo estrictamente necesario para completar el período mínimo legal de carencia (cotización) para tener derecho a la percepción de la pensión de jubilación por parte del organismo oficial correspondiente.

La empresa podrá proponer un plan de jubilaciones a sus empleados que, habiendo cumplido los sesenta años, estén interesados en acogerse a esta situación, mediante incentivo económico a acordar con la representación legal de los trabajadores.

#### Cláusula 15. *Movilidad funcional.*

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, pudiendo efectuarse, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, entre categorías profesionales equivalentes, entendiéndose como tales aquellas en que la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de una permita desarrollar las prestaciones laborales de la otra, de tal modo que la propia movilidad potencie la ampliación de conocimiento y funcionalidad de los trabajadores, así como la correcta distribución de los recursos humanos de cada centro de trabajo.

En todo caso, la movilidad funcional se llevará a cabo cuando existan probadas razones organizativas, mientras éstas perduren y sin menoscabo de la dignidad debida al trabajador, el cual mantendrá la retribución correspondiente a su categoría laboral en los casos de encomiendas de funciones inferiores.

En los supuestos de asunción de horarios y responsabilidad inherentes a categorías con mando, a excepción de la de Jefe, por período continuado superior a cinco días laborables, el trabajador tendrá derecho a la percepción de la diferencia de los salarios base existente entre ambas categorías, desde el principio de la sustitución.

En otros supuestos, se estará a lo establecido en el artículo 39 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

#### Cláusula 16. *Formación.*

Ambas partes acuerdan adherirse al II Acuerdo Nacional de Formación, como marco para el impulso de la formación continua en el seno de las empresas.

Con el fin de promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores de la empresa, la Dirección de la misma se compromete a presentar a la representación legal de trabajadores una programación anual de cursos de formación para el perfeccionamiento profesional de los trabajadores en relación a los cometidos de los puestos de trabajo.

Con el mismo fin, la empresa también facilitará al máximo la formación profesional de los trabajadores, subvencionando, total o parcialmente, el costo en aquellos supuestos de realización de cursillos no programados por la misma que faculden la ampliación de conocimientos específicos del quehacer del trabajador y puedan repercutir directa o indirectamente en su trabajo.

Con este ánimo se compromete, asimismo, a la concesión de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, como se refleja en la cláusula 8.1 de este Convenio, así como la asignación de preferencia, elegir turno de trabajo, en los centros donde estos existan, cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional directamente relacionado con su actividad laboral en la empresa.

A efectos de solicitud de subvención, el trabajador se dirigirá a la empresa bien por sí mismo y conducto reglamentario o por mediación de la representación legal de los trabajadores, la cual, en ambos casos, emitirá el correspondiente informe sobre la procedencia o improcedencia de la misma.

La representación legal de los trabajadores formulará a la empresa las acciones generales y concretas que estime pertinentes para la mejora de la formación profesional de sus representados, analizándose y acordándose éstas, en su caso, en la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

La empresa podrá organizar cursos de formación dentro de la jornada laboral; el trabajador vendrá obligado a asistir a los mismos si la empresa lo considera necesario. Si dichos cursos no los imparte la empresa y trataran de tareas específicas del trabajo, la misma facilitará al trabajador el tiempo necesario para realizarlos, así como el abono de los gastos de matriculación.

#### Cláusula 17. *Selección.*

En los supuestos de contratación para cobertura de puestos de plantilla, la empresa, previa consulta y participación de la representación legal de los trabajadores, que se refleja en la cláusula 27 de este Convenio, podrá articular las pruebas que considere idóneas para la selección de trabajadores adecuados a sus necesidades.

En cada caso se negociará con la mencionada representación legal de los trabajadores el período de reserva del derecho a ocupación de plaza de los aspirantes que resulten seleccionados sin haberla obtenido por limitación de las existentes.

#### Cláusula 18. *Promoción profesional.*

La empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores, que se refleja en la cláusula 27 de este Convenio, podrá promover ascensos de categoría profesional.

La cobertura de plazas vacantes y de nueva creación que se produzcan en las categorías sin mando será negociada con los delegados sindicales estatales. Estas plazas serán ofertadas al personal de plantilla mediante su publicación en los tablones de anuncios de la empresa.

#### Cláusula 19. *Empleo.*

Las partes firmantes reconocen la importancia del mantenimiento del empleo y, a tal fin, coinciden en los aspectos positivos de una política encaminada a la supresión de las horas extraordinarias y su conversión en contratos de las modalidades vigentes de contratación en cada momento.

Asimismo, ambas partes potenciarán las acciones que sean posibles en orden, fundamentalmente, a incorporar nuevos servicios a la actividad de la empresa, que permitan absorber potenciales excedentes, cumpliendo siempre los principios de eficacia en que deben regir las decisiones de la empresa en todos sus planes de actuación.

Durante la vigencia de este Convenio, la Dirección de la empresa garantiza la reorganización del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción, no será causa de baja en la empresa, con carácter forzoso, mediante la aplicación de los mecanismos previstos en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, ambas partes convienen que la contratación de trabajadores a través de las empresas de trabajo temporal, de cuya necesidad se informará antes a la representación legal de los trabajadores, debe ser el último recurso y, por ello, acuerdan agotar previamente todas las posibilidades de realizar contratos temporales y, en cualquier caso,

se establece que los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal, que serán el mínimo imprescindible, únicamente se emplearán para los servicios de hostelería.

Además de la garantía anteriormente expresada, para consolidar la estabilidad en el empleo, se fijan los siguientes objetivos:

Concretar criterios objetivos para la determinación de las plantillas y de las contrataciones necesarias.

Extender y mejorar los servicios a ofrecer a Telefónica y a su grupo de empresas.

A nivel de contratación se establecen los siguientes compromisos:

«Playa de Madrid, Sociedad Anónima Unipersonal», podrá suscribir contratos temporales para cobertura de servicios de temporada, obra determinada, circunstancias de la producción, sustitución de trabajadores con motivo de baja por enfermedad, vacaciones, permisos, etc., asumiendo los compromisos legales establecidos para cada tipo de contrato en el momento de su suscripción.

«Playa de Madrid, Sociedad Anónima Unipersonal», se compromete a que los trabajadores que estén, consecutivamente y durante al menos un año, con contratos temporales y que realicen jornada laboral completa, en su cómputo mensual y anual, adquieran la condición de fijos de plantilla al término de dichos contratos si persistieran las necesidades de trabajo que los causaron. Asimismo, en iguales circunstancias y con los mismos requisitos, pasarán a ser fijos de plantilla de jornada a tiempo parcial quienes durante, al menos, un año estén con contratos temporales realizando esa misma jornada parcial.

También en condiciones similares pasarán a ser considerados fijos discontinuos aquellos trabajadores que, al término de un contrato temporal de una duración no inferior a dos meses, reúnan los requisitos de haber sido contratados igualmente durante los dos años anteriores para el mismo período temporal y para el mismo puesto de trabajo.

La Dirección de la empresa, antes de recurrir a la cobertura por contrato temporal de un puesto de trabajo de fijo en plantilla, convocará el correspondiente proceso de selección y promoción profesional entre los trabajadores fijos de plantilla. Sólo ante la imposibilidad de cubrir con personal fijo de plantilla la vacante, se optará por la contratación temporal con arreglo a las modalidades vigentes de contratación.

La Dirección de la empresa comunicará a los delegados sindicales estatales los puestos a cubrir, períodos de contratación y modalidades de contrato utilizados de los que, de acuerdo con la legislación vigente, deban rubricar su copia básica; así como les informará mensualmente por escrito, a efectos de control y seguimiento, de los contratos realizados, las modalidades de contratación y duración de los mismos.

#### Cláusula 20. *Acoplamiento especiales (embarazo y capacidad disminuida).*

Las trabajadoras embarazadas podrán solicitar su acoplamiento transitorio, dentro de su residencia y categoría laboral, en funciones acordes con su estado.

En el supuesto de disminución física o mental de un trabajador que le incapacite para el desarrollo normal de las funciones inherentes a su categoría laboral, la empresa, a petición del interesado, podrá ofrecerle el desempeño, con carácter provisional, de otro trabajo que se adecue al estado de capacidad disminuida del trabajador, informando al efecto a la representación legal de los trabajadores.

La permanencia en la situación anteriormente descrita realizando funciones de inferior categoría durante un período de seis meses conllevará la remoción a la categoría correspondiente con los consiguientes efectos económicos, sin perjuicio de su retorno a su anterior categoría laboral en caso de total recuperación.

#### Cláusula 21. *Contratación trabajadores minusválidos.*

La empresa podrá concertar con organismos públicos y privados, abudando lo establecido legalmente, la contratación de personal afecto de minusvalía, no inferior al 33 por 100 de su capacidad, que pueda desempeñar adecuadamente las funciones correspondientes a las categorías laborales que se suscriben.

La representación legal de los trabajadores actuará de acuerdo con la norma general establecida en el presente Convenio para cualquier tipo de contratación.

#### Cláusula 22. *Complemento de incapacidad temporal.*

La empresa complementará los subsidios legalmente establecidos para las situaciones de incapacidad temporal en los casos de accidente, intervención quirúrgica y posterior período de rehabilitación, hasta el 100 por 100 de la retribución básica que correspondería al trabajador en la situación de activo.

Excepcionalmente, previa petición del encargado del centro o de la representación legal de los trabajadores (a través de la Comisión de Interpretación y Vigilancia), la Dirección de la empresa podrá acordar extender este complemento a otras situaciones especiales.

#### Cláusula 23. *Aspectos sociales.*

23.1 En los supuestos de reducción de jornada establecidos en la cláusula 6.ª del presente Convenio y en los términos que en la misma se fijan, el trabajador tendrá derecho al devengo íntegro de los importes que le correspondan en concepto de ayuda escolar e infantil.

23.2 Durante la vigencia de este Convenio se mantiene el premio de servicios prestados para aquellos trabajadores que alcancen los veinte años de antigüedad en la empresa. Dicho premio será por importe de 65.000 pesetas.

23.3 En supuestos de urgente necesidad o infortunio los empleados podrán solicitar un anticipo cuya cuantía no podrá exceder de tres mensualidades del salario bruto que tengan asignado.

La petición deberá realizarse, por conducto reglamentario, acompañada de la documentación que justifique la necesidad y requerirá del informe previo del encargado del centro de trabajo para ser estudiada.

Los anticipos concedidos no devengarán interés y su reintegro se hará deduciendo de cada mensualidad ordinaria una dozava o veinticuatroava parte del anticipo, sin perjuicio de que en cualquier momento el empleado pueda cancelarlo antes de su vencimiento.

La concesión de anticipos se realizará por riguroso orden de petición y no podrá solicitarse un nuevo anticipo en tanto no se haya cancelado el anterior.

En ningún caso el importe total de los anticipos concedidos podrá superar el 1 por 100 de los haberes anuales de la plantilla.

23.4 La Dirección de la empresa subvencionará, en su caso, las estancias de los empleados en la Residencia Nuestra Señora de Begoña (Estepona), a fin de que las cantidades a abonar por los mismos resulten iguales a las de menor importe que se fijen para el resto de clientes.

23.5 La Dirección de la empresa responderá hasta el 85 por 100 de las posibles pérdidas en dinero en el arqueo diario que pudieran tener los trabajadores, en cantidades a partir de 2.000 pesetas.

La garantía de cobertura que «Playa de Madrid, Sociedad Anónima Unipersonal», destinará anualmente será de 150.000 pesetas, como máximo.

No percibirán esta subvención los empleados con cargo que perciban gratificación por el desempeño del mismo, ya que su percepción compensa, entre otras, esta función de control, custodia y distribución de fondos.

23.6 Se mantiene el seguro colectivo de vida suscrito con «Seguros de Vida y Pensiones Antares, Sociedad Anónima», mediante póliza número 30.385, que garantiza un capital de 7.500.000 pesetas en los supuestos de fallecimiento e invalidez permanente absoluta a todos los trabajadores que al día de la fecha tuviesen suscrito el boletín de adhesión a la póliza de referencia y cuyo coste se reparte del modo siguiente:

6.400.000 pesetas a cargo de la empresa.

1.100.000 pesetas a cargo del trabajador.

Se oferta un período de seis meses, desde la firma de este Convenio Colectivo, para nuevas adhesiones al seguro colectivo a aquellos trabajadores que, reuniendo las condiciones establecidas, deseen suscribirlo.

#### Cláusula 24. *Dietas y pluses de comida.*

24.1 Dietas.—Se devengarán dietas siempre que por razones de trabajo se pernocte fuera del domicilio habitual o si al regreso de la comisión de servicio, por razón del viaje, la llegada al domicilio se produjera después de las veinticuatro horas (doce de la noche).

El importe de la dieta, a partir de la firma del presente Convenio, se cifra en 7.800 pesetas.

24.2 Plus comida en comisión de servicio.—Podrán devengarse uno o dos pluses de comida al día, según las siguientes circunstancias:



Un plus cuando se regrese de un viaje a la residencia habitual, después de las quince horas y antes de las veinte horas.

Dos pluses cuando se regrese de un viaje a la residencia habitual, después de las veinte horas y antes de las veinticuatro horas.

El importe del plus comida se establece en 1.600 pesetas.

La percepción en un mismo día de dieta y pluses es incompatible.

24.3 Plus comida por modificación de la jornada.—A partir de la firma del presente Convenio, cuando proceda la modificación de jornada, de conformidad con el contenido de la cláusula 6.ª, el trabajador con jornada continua que haya de ampliar la misma en, al menos, dos horas tendrá derecho a comida en las instalaciones de la empresa y a cargo de ésta o a la percepción de un plus comida de un importe de 1.000 pesetas.

#### Cláusula 25. *Comité de Salud Laboral y Prevención de Riesgos.*

Se crea un Comité de Seguridad y Salud, compuesto paritariamente por tres representantes de la empresa y tres delegados de prevención, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de riesgos laborales.

El Comité se reunirá una vez cada tres meses o cuando lo solicite una de las partes.

Serán cometidos del Comité:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de programas de prevención.
- b) Promover iniciativas en materia preventiva.
- c) Conocer la situación preventiva en los centros de trabajo.
- d) Conocer los informes precisos para su actividad.
- e) Conocer, analizar y proponer medidas para evitar daños.
- f) Acompañar al Inspector de Trabajo en visitas en materia preventiva.
- g) Vigilar las condiciones de trabajo que puedan resultar nocivas o insalubres durante los períodos de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora, acomodando su actividad laboral a un trabajo compatible durante los períodos referidos.
- h) Cuantas se deriven, en su caso, de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y del Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997).

#### Cláusula 26. *Derechos sindicales.*

Serán reconocidas aquellas secciones sindicales que se constituyan con arreglo a la Ley, con los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento legal y, en particular, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los sindicatos que hayan obtenido a nivel estatal más de un 40 por 100 de los delegados y miembros del Comité de Empresa en las últimas elecciones podrán designar un Delegado a nivel estatal con las funciones y derechos siguientes:

- a) Representar al sindicato, defender los intereses de sus afiliados en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre dicho sindicato y la Dirección de la misma.
- b) Podrá difundir como responsable, en nombre de su sindicato, comunicados relativos a la actividad sindical y exponerlos en los tablones de anuncios que existen a tal efecto en cada dependencia laboral o centro de trabajo.
- c) Convocar asambleas de afiliados a su sindicato en los centros de trabajo de la empresa, siempre y cuando no afecten al normal desenvolvimiento del servicio.
- d) Emitir informe previo en los expedientes disciplinarios que se tramiten a los afiliados a su sindicato.
- e) Emitir su informe sobre cualquier proceso de selección del personal, así como designar al empleado de la localidad en que se efectúen las pruebas o exámenes correspondientes para que actúe como representante de los trabajadores.
- f) Recabar información sobre realización de horas extras, gratificaciones, reparto del plus de productividad y cuenta de resultados.
- g) Quince horas mensuales, y gastos de viaje y desplazamiento dos veces al año, como máximo, a algún centro de trabajo de la empresa.
- h) Durante su mandato gozará de las mismas garantías que los delegados de personal o los miembros de los órganos de representación unitaria de los trabajadores en los términos legales previstos.

Los delegados y miembros de comités de una misma provincia podrán ceder y acumular entre ellos el 50 por 100 del crédito de horas mensuales de que disponen, obligándose a notificar a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa las cesiones y acumulaciones que acuerden.

Se podrá celebrar una reunión anual en cualquier localidad o capital de provincia, en la península, en que exista centro de trabajo de la empresa de delegados de personal pertenecientes a los sindicatos que tengan derecho a Delegado estatal. A tal efecto, se abonarán los gastos de estancia y desplazamiento a un máximo de dos delegados adscritos en localidades distintas a aquella en que se celebre la reunión.

Los sindicatos más representativos que tengan derecho a Delegado estatal podrán celebrar dos reuniones anuales de su Comisión Ejecutiva en cualquier provincia de la península donde exista centro de trabajo. A tal efecto, se facilitarán, en su caso, las horas o días necesarios y se abonarán los gastos de estancias y desplazamientos a un máximo de dos miembros.

#### Cláusula 27. *Comisión de Interpretación y Vigilancia.*

Se constituirá, en el plazo de una semana a partir de la firma del presente Convenio, una Comisión Paritaria que estará formada por tres miembros de la representación empresarial de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima Unipersonal» y tres miembros de la representación legal de los trabajadores.

La Comisión Paritaria será única para todos los centros de trabajo y se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y con carácter extraordinario cuando lo solicite una de las partes.

En convocatoria extraordinaria, la parte solicitante especificará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, el orden del día, el lugar y la fecha de la reunión. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser menor.

Serán cometidos de la Comisión Paritaria:

- a) La interpretación y cumplimiento del presente Convenio.
- b) Participación en la aplicación de la cláusula 4.1 en el supuesto de desviación entre el IPC real y el previsto.
- c) Seguimiento de la aplicación del plus de productividad (cláusula 4.3).
- d) El estudio y consideración más en profundidad de las propuestas y textos planteados durante la negociación de este Convenio sobre:

Nueva clasificación profesional y reordenación funcional.

Reordenación del tiempo de trabajo, tendente a una reducción y adecuación de su distribución irregular.

Todos los acuerdos adoptados por la Comisión durante la vigencia de este Convenio serán vinculantes y formarán parte del contenido del presente Convenio, salvo que en el propio acuerdo se estipulara otro plazo.

En caso de discrepancia en el seno de la Comisión sobre la observancia de alguno de los artículos y cláusulas de las normas citadas, ambas partes de someterán a la decisión de un árbitro, designado por las mismas de común acuerdo, cuyo laudo resolverá las cuestiones planteadas. De no lograrse dicho acuerdo, se solicitará del Director general de Trabajo la designación del árbitro de entre los candidatos propuestos por las partes.

#### Cláusula 28. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, se considerará el Convenio Colectivo nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que las autoridades administrativas o jurisdiccionales, en el ejercicio de las funciones que les sean propias, alterasen o anulasen alguno de los artículos o no aprobasen la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

#### Cláusula 29. *Cláusula derogatoria.*

Quedan derogadas todas las normas contenidas en anteriores Convenios Colectivos de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima Unipersonal», así como las de sus anexos y las dimanantes de sus Comisiones de Interpretación y Vigilancia.

De igual modo, toda aquella normativa derivada de las Ordenanzas de Trabajo que pudiera resultar de aplicación a las actividades de esta empresa.

La representación de la Dirección de la empresa y de los trabajadores de la misma suscriben el presente texto del VIII Convenio Colectivo de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima Unipersonal», en prueba de conformidad y para la debida constancia.

## ANEXO I

## Tabla salarial VIII Convenio Colectivo

Años 1999 y 2000

Niveles	Categorías	Sueldos 1999 — Pesetas	Sueldos 2000 — Pesetas
I	Titulado superior, Jefe de 1. <sup>a</sup> .....	183.371	186.855
II	Titulado medio, Jefe de 2. <sup>a</sup> .....	175.229	178.558
III	Técnico informático, Jefe de 3. <sup>a</sup> , Jefe de Cocina .....	162.412	165.497
IV	Oficial administrativo, Oficial 1. <sup>a</sup> de Oficios Varios, Subjefe de Cocina .....	151.372	154.248
V	Oficial 2. <sup>a</sup> de Oficios Varios, Auxiliar adminis- trativo, Cocinero .....	144.159	146.898
VI	Ayudante Servicios Técnicos, Conserje, Reci- bidor, Vigilante, Jardinero, Peón especiali- zado .....	139.472	142.122
VII	Encargado de Comedor, Pisos y Vestuarios ...	137.806	140.424
VIII	Camarero, Auxiliar de Caja, Mozo especiali- zado .....	128.989	131.439
IX	Ayudante de Camarero, Camarero de Pisos, Limpiador, Ayudante de Cocina, Peón, Socorrista acuático, Pinche, Fregador, Mozo repartidor .....	117.462	119.694

## ANEXO II

## Importes ayuda infantil y escolar para 1999 y 2000

Ayuda escolar e infantil	Importe mensual — Pesetas	Importe anual — Pesetas
Por hijos de hasta tres años .....	1.620	19.440
Por hijos de cuatro a seis años .....	1.890	22.680
Por hijos de siete a doce años .....	2.350	28.200
Por hijos de trece a dieciséis años .....	2.810	33.720
Por hijos de diecisiete a dieciocho años .....	3.920	47.040
Por hijos de diecinueve a veinticinco años .....	4.470	53.640

**10633** RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima» (personal procedente de la antigua «Unión Cervercera, Sociedad Anónima» del centro de trabajo de Cádiz), que realiza sus funciones en el referido centro de Cádiz, así como en los de Córdoba, Jerez de la Frontera (Cádiz), Mérida (Badajoz) y Sevilla.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima» [personal procedente de la antigua «Unión Cervercera, Sociedad Anónima» del centro de trabajo de Cádiz, que realiza sus funciones en el referido centro de Cádiz, así como en los de Córdoba, Jerez de la Frontera (Cádiz), Mérida (Badajoz) y Sevilla; código de Convenio número 9012681], que fue suscrito con fecha 5 de noviembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y, de otra, por el Comité de Empresa, 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, 18 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO CRUZCAMPO, S. A.  
EN SU CENTRO DE TRABAJO DE CÁDIZ  
(1998-1999)

## TÍTULO I

## Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

Las estipulaciones del presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales entre la empresa «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», centro de trabajo de Cádiz, y el personal que, procedente de la antigua «Unión Cervercera, Sociedad Anónima» del centro de trabajo de Cádiz, trabaja con carácter fijo o de plantilla en el referido centro radicado en Cádiz, calle Ciudad de San Roque, sin número (polígono industrial Zona Franca); en el centro de Córdoba, calle Ingeniero Juan de la Cierva, número 10, 14013; en el centro de Jerez de la Frontera (Cádiz), polígono industrial «El Portal», parcela número 94; en el centro de trabajo de Mérida (Badajoz), polígono industrial «El Prado», carretera de Alange, parcelas 29-33, y en el centro de trabajo de Sevilla, avenida de Andalucía número 1.

Se excluye expresamente del ámbito de este Convenio el personal adscrito al Convenio de Fábrica de Sevilla, C.C. (avenida Andalucía, número 1, Sevilla; antes, «La Cruz del Campo, Sociedad Anónima»), y demás centros relacionados en su artículo primero.

Queda exceptuado de la aplicación del presente Convenio el personal que, desempeñando funciones de mando, haya acordado su retribución con la empresa al margen de las tablas salariales figuradas en el mismo.

Artículo 2. *Vigencia.*

1. La vigencia del presente Convenio Colectivo se extiende del 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre de 1999.

Se entenderá prorrogado bianualmente si no se formula denuncia por alguna de las partes con, al menos, tres meses de antelación a la expiración del mismo o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se efectuará mediante escrito con acuse de recibo dirigido a la otra parte.

2. Si este Convenio no fuera denunciado dentro del plazo indicado, quedará prorrogado bianualmente en todo su contenido normativo y obligatorio, y los efectos económicos quedarán incrementados en el tanto por ciento del IPC previsto por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2000; y para el año 2001, se incrementará en el tanto por ciento del IPC previsto por el INE para dicho año 2001; y así sucesivamente. (De esta comunicación se enviará copia a la Dirección General de Trabajo.)

Artículo 3. *Revisión.*

La representación de los trabajadores podrá pedir la revisión del Convenio, si por disposición legal de cualquier índole o rango se establecieran mejoras para los trabajadores de la industria que, al ser absorbida por la empresa, motiven la anulación total de los beneficios que mediante él se conciertan.

Artículo 4. *Absorción.*

Las mejoras económicas establecidas por este Convenio podrán ser absorbidas o compensadas con las que puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El Convenio pactado se considera en todas sus normas y conceptos como un conjunto indivisible, por lo que si cualquiera de sus determinaciones es objeto de anulación, por cualquier causa, quedará totalmente invalidado en su totalidad.

Todas las percepciones señaladas en el presente Convenio se referirán a la jornada completa. Los trabajadores, contratados, que presten sus servicios durante un horario inferior al de la jornada normal, percibirán sus salarios y complementos salariales en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

1. Para la vigilancia, cumplimiento e interpretación de lo acordado en el presente Convenio queda constituida una Comisión Paritaria integrada por cuatro Vocales: Dos elegidos entre los representantes legales