

Portero. Es quien realiza las siguientes tareas: Limpieza, cuidado y conservación de la zona a él encomendada. Vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan, velando por que no se altere el orden.

Puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren la empresa.

Hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios.

Encendido y apagado de las luces en los elementos comunes.

Cuidado y normal funcionamiento de contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes.

Ordenanza. Es quien vigila los locales y realiza recados, encargos, etcétera.

Telefonista. Es quien durante su jornada de trabajo atiende preferentemente la centralita cuidando de cuestiones burocráticas o de recepción.

Ayudante de cocina. Es quien, a las órdenes del Cocinero, le ayuda en sus funciones.

Oficial de segunda. Es el que, sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Guarda o Sereno. Es quién durante la noche tiene a su cargo la custodia y vigilancia de las dependencias de la empresa, pudiendo en su caso abrir y cerrar puertas evitando el acceso de personas no autorizadas al Colegio Mayor. En caso necesario, tendrá como función hacer guardar el orden y la compostura de los residentes durante la noche.

Empleado de Mantenimiento y Jardinería. Es quien, teniendo suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación de jardines y elementos del inmueble.

Empleado de Servicio de Comedor y Limpieza. Es quien atiende a cualquiera o ambas de estas funciones, dentro de su jornada de trabajo en la empresa.

En el contrato de trabajo se podrá especificar, en su caso, el número de horas que dedica a cada función.

Empleado de costura, lavado y plancha. Es quien atiende a cualquiera o a todas estas funciones, dentro de su jornada de trabajo en la empresa.

Socorrista. Es el especialista en posesión del correspondiente título federativo debidamente actualizado o con el grado de conocimientos suficiente en materia de socorrismo acuático y prestación de primeros auxilios cuya formación será acreditada por el organismo competente que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para desempeñar las labores de vigilancia y prevención de accidentes en el agua y recinto de baño, asimismo es el responsable de las tareas de salvamento que fueran precisas, colaborando con el personal sanitario de la instalación en los casos de socorrismo en que pudiera ser necesario. Deberá velar por el adecuado mantenimiento, orden y limpieza de las instalaciones. Asimismo deberá no abandonar el puesto de vigilancia bajo ningún pretexto, excepto en caso de atender a un accidentado o siendo relevado por otro técnico en salvamento, pero siempre comunicándolo a la persona responsable del centro.

Personal no cualificado. Es quien desempeña actividades que no constituyen propiamente un oficio.

Contratado para la formación. Cualquiera que sea su grupo profesional, será el trabajador contratado bajo la modalidad de contrato de aprendizaje antes de la entrada en vigor de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida («Boletín Oficial del Estado» del 20) y por el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, que desarrolla el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de contratos formativos («Boletín Oficial del Estado» del 9 de abril). Quedará homologado al Jefe de cocina el Despensero; al Oficial primero, el Conductor de 1.ª; y al Oficial segundo el Conductor de 2.ª

18382 RESOLUCIÓN de 5 de octubre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Ecoclinic, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Ecoclinic, S.L.» (Código de Convenio n.º 9014952), que fue suscrito con fecha 19 de febrero de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Delegados de Personal en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 5 de octubre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO NACIONAL DE LA EMPRESA ECOCLINIC, S.L

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Ecoclinic, S.L. y sus trabajadores en todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa, tanto si están unidos a la misma por relación laboral de carácter fijo como temporal.

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio, tendrá una vigencia de tres años, entrando en vigor cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.E., el día 1 de Enero de 2004 y finalizando el 31 de Diciembre de 2006.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

a) El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento. La denuncia deberá hacerse necesariamente por escrito comunicado a la otra parte y a la autoridad laboral.

b) Al finalizar el período de vigencia, de no mediar denuncia previa, se entenderá prorrogado tácitamente de año a año.

De darse el supuesto de prórroga tácita, el salario de convenio se verá incrementado con el porcentaje que resulte del Incremento de Precios al Consumo del Estado Español publicado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que le sustituya, referido al año anterior.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

a) Las remuneraciones económicas y condiciones laborales establecidas en este convenio tendrán la consideración de mínimas.

b) Las mejoras económicas individuales o colectivas que, a la entrada en vigor del presente convenio, superen a las contenidas en el mismo en su conjunto no podrán ser absorbidas ni compensadas

c) De dictarse una disposición de rango superior al presente convenio que represente una mejora del mismo considerado en su conjunto, será de aplicación a partir de la fecha de su entrada en vigor.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que por la autoridad competente fuese declarada nula alguna de las cláusulas establecidas en el presente convenio, quedará todo el sin eficacia, debiendo procederse, en dicho caso, a una nueva negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas pactadas permanecerán vigentes en tanto no sean objeto de posible modificación en la negociación y hasta tanto no se definan en la publicación definitiva.

Artículo 7. *Contrato de trabajo.*

a) Todos los trabajadores que presten servicio en la empresa y que, no hayan sido dados de alta en Seguridad Social, en el plazo legalmente establecido, adquirirán la condición de fijos de plantilla con efectos desde el primer día de trabajo efectivo.

b) La contratación de personal se efectuará de conformidad con la legislación vigente en cada momento, por escrito y con copia del contrato al trabajador, acreditándole el registro del mismo en la oficina de empleo.

Artículo 8. *Período de prueba.*

Se establece un período de prueba de seis meses para los técnicos titulados y de quince días para el resto del personal.

Artículo 9. *Movilidad funcional-trabajo de superior o inferior categoría.*

a) La movilidad funcional para la realización de actividades profesionales no correspondientes a las categorías para las que fueron contratados los trabajadores, sólo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que las justifiquen y por el tiempo imprescindible para su realización.

b) La empresa deberá comunicar al trabajador afectado y a los representantes sindicales las razones objetivas que hacen necesaria la medida y el tiempo de duración de la misma.

c) La movilidad funcional se deberá efectuar sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que se mantendrá la retribución de origen.

d) No cabrá invocar las causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

e) Cuando un trabajador desarrolle de forma continuada un trabajo de categoría superior por un periodo de seis meses o más, consecutivos o alternos en un período de doce meses naturales, pasará automáticamente a encuadrarse en esa categoría con las condiciones económicas establecidas para la misma. Si el período fuera inferior a seis meses, por sustitución o enfermedad de otro trabajador, cobrará el salario correspondiente a la categoría durante ese período.

f) El desarrollo de tareas de inferior categoría exigirá una necesidad perentoria e imprevisible y la imposibilidad de cubrir el servicio con el personal contratado para las mismas.

Artículo 10. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo para el personal afectado por el presente convenio será de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes.

La jornada entre el 15 de junio y el 15 de septiembre para todo el personal administrativo de la empresa será continuada en horario de 8 a 15:00 horas.

En el período del 15 al 30 de junio y del 1 al 15 de septiembre para todo el personal administrativo de la empresa será la jornada continuada, estableciéndose un sistema de guardias para este periodo exclusivamente de tal manera que siempre se encuentre un trabajador del colectivo afectado en jornada partida cubriendo el periodo de la tarde en todos los centros donde exista actividad administrativa en la empresa.

La hora diaria de jornada no realizada tendrá carácter de recuperable.

Artículo 11. *Fiestas.*

Se estará al calendario establecido legalmente, siendo inhábiles a efectos laborales, retribuidas y no recuperables.

Cuando un día festivo coincida con el de descanso semanal, dicho descanso se trasladará y se descansará en otra fecha.

Si el festivo coincide con el día de descanso semanal y además se trabajara, el descanso correspondiente al festivo y al día de descanso semanal, se trasladarán a otras fechas, debiendo descansar dos jornadas compensatorias.

Cuando, excepcionalmente, por razones técnicas u organizativas, no se pueda descansar el día de fiesta correspondiente, la empresa abonará al trabajador las horas trabajadas al precio de la hora extraordinaria realizada en festivo.

En el calendario anual, se incluirá un festivo local por centro de trabajo, acordado entre las partes, adicional a los dos existentes, el cual tendrá carácter de recuperable, fijando la empresa para cada trabajador la recuperación.

Los días 24 y 31 de diciembre se trabajará media jornada, no teniendo la reducción de jornada en estas fechas carácter de recuperable.

Artículo 12. *Plus de nocturnidad.*

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, y su retribución tendrá un incremento del 25% sobre el salario base de la categoría profesional. Se abonará por el tiempo de su realización, en período vacacional y sin repercusión en las pagas extraordinarias.

Cualquier hora de trabajo realizada entre las 22:00 y las 6:00 se retribuirá con el incremento que corresponda por aplicación del plus de nocturnidad.

Se exceptúa a los trabajadores contratados para el turno de noche, entendiéndose que en el salario de los mismos ya está incluido el plus de nocturnidad.

Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

No se excederá del número máximo de horas extraordinarias por trabajador previsto en la legislación vigente, siendo estas voluntarias y rotativas.

Las horas extraordinarias, podrán ser compensadas, de acuerdo con el trabajador, por horas de descanso en los cuatro meses naturales siguientes a la fecha de su realización.

Para los casos de excesos de jornada diaria realizados por los conductores por razón de la duración de las rutas asignadas, cuando éstas sean compensadas por horas de descanso, el disfrute de las mismas se acordará con cada trabajador afectado, bajo el criterio preferente de acumulación de ocho horas a compensar con una jornada de descanso.

Se fija como precio de la hora extraordinaria realizada en día hábil el de 9,655 euros brutos; la hora extraordinaria en festivo se abonará a 12,873 euros brutos.

Artículo 14. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores de la empresa disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones al año.

El calendario de vacaciones se acordará en el primer trimestre del año entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La fecha inicial de disfrute no podrá coincidir en sábado, domingo o festivo.

Las vacaciones se disfrutarán de la siguiente forma en cuanto a quince días naturales continuados entre los meses de Julio a Septiembre de cada año asignados de forma rotativa. El periodo de disfrute de los dieciséis días naturales restantes se determinará anualmente con antelación al 31 de marzo de cada año, a petición de cada trabajador y de conformidad con las necesidades de cobertura del servicio.

Los trabajadores que entren a trabajar durante el año, disfrutarán antes del 31 de Diciembre la parte proporcional de vacaciones que les corresponda hasta esa fecha.

Todo trabajador que esté trabajando desde el primero de enero disfrutará las vacaciones completas antes del 31 de diciembre, sin perjuicio de que en caso de cese en la empresa con anterioridad a esa fecha de liquidación se le descuenten el importe equivalente a los días disfrutados en exceso.

La empresa, a solicitud del trabajador, vendrá obligada a darle por escrito, antes del 31 de marzo de cada año, las fechas de disfrute de sus vacaciones anuales. Si después del 31 de marzo se variara el periodo vacacional fijado por necesidades de la empresa, por cada semana corrida se compensará al trabajador con un día de fiesta adicional.

En ningún caso se podrá variar el período de vacaciones en los treinta días naturales inmediatamente anteriores a la fecha fijada como inicial de las mismas.

Artículo 15. *Permisos y licencias.*

Todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho al disfrute de los siguientes permisos y licencias con el carácter de abonables y no recuperables:

a) Quince días naturales por matrimonio,

b) Dos días en caso de nacimiento de un hijo, adopción o acogida familiar, accidente o enfermedad grave que requieran hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que se exija desplazamiento fuera de la localidad donde se ubica el Centro de trabajo en distancias superiores a 50 kilómetros, estos días se aumentará a cuatro.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual

d) El tiempo necesario para asistir a la consulta del médico o especialista con justificación posterior a entregar a la empresa en las veinticuatro horas siguientes.

e) El tiempo necesario para la asistencia a exámenes cuando se acredite la matriculación en estudios oficiales previa comunicación de la hora y fecha de los mismos y su justificación.

Artículo 16. Incapacidad temporal.

En los casos de incapacidad temporal el trabajador percibirá el 100 % de los conceptos retributivos percibidos en el mes anterior a la baja, con exclusión del plus transporte.

Artículo 17. Maternidad.

a) La empresa, a la mujer embarazada, por prescripción facultativa, cambiará su puesto de trabajo, turno o función incompatible con su estado por otro donde pueda desarrollar su embarazo en condiciones óptimas para su salud y la del gestante, sin que este cambio pueda afectar a las percepciones económicas que viniera percibiendo, en ningún caso realizarán trabajos nocturnos.

b) Las trabajadoras embarazadas disfrutarán del tiempo indispensable remunerado para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 18. Reducción de la jornada por motivos familiares.

a) Las trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada, en media hora con la misma finalidad, a la entrada o a la salida de su jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

b) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años o un disminuido/a físico/a, psíquico/a o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la empresa.

c) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de la jornada, previstos en los apartados a y b corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada diaria.

d) La empresa, durante el periodo de lactancia por prescripción facultativa, cambiará su puesto de trabajo, turno o función, por otro, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a.

Artículo 19. Excedencia por cuidado de familiares.

a) Los/as trabajadores/as, tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogida, tanto permanentemente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 1 año, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe otra actividad retribuida. Cuando trabajen ambos solamente podrá tener derecho uno de ellos.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a siempre que existan razones técnicas, organizativas o productivas, justificadas que alteren el funcionamiento de la empresa, podrá de acuerdo con los trabajadores afectados limitar su ejercicio simultáneo.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

c) El periodo en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados a y b, será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de Formación Profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación.

d) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

e) El reingreso se notificará un mes antes de finalizar el periodo de la excedencia y el mismo será automático.

Artículo 20. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

a) Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, siendo la percepción económica de esta del 100 %.

b) En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple, en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El periodo de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

c) No obstante lo anterior, sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

d) Para la adopción y acogida, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogida múltiple, en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección del/la trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida, bien a partir de la resolución judicial por la que se sustituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogida de menores mayores de 6 años de edad, cuando se trate de menores discapacitados/as o minusválidos/as o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los/as interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

e) En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que les correspondan en caso de parto múltiple.

f) Los periodos a los que se refiere el presente artículo, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o tiempo parcial, previo acuerdo entre el/la empresario/a y los/as trabajadores/as afectados. En los términos que reglamentariamente se determine.

g) En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado/a, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en los apartados anteriores, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

h) En el supuesto de riesgo en el embarazo la suspensión de contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 21. Extinción del contrato de trabajo.

Será nula la decisión extintiva del contrato en los siguientes supuestos:

a) La de los/as trabajadores/as durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción

o acogida al que se refiere la letra d del apartado del art. 45 del E.T., o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a la que se refiere la letra a, y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere los apartados 4 y 5 del art. 37 del E.T., o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del art. 46 del mismo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Artículo 22. *Seguro de accidentes.*

En caso de accidente de trabajo del que se derive el reconocimiento de una incapacidad permanente en grado de absoluta para todo trabajo o el fallecimiento, el trabajador accidentado o sus derecho-habientes tendrá/n derecho a un tanto alzado de 14.875,08 Euros. Esta cantidad se asegurará mediante póliza de responsabilidad civil al efecto.

Artículo 23. *Excedencias.*

Los trabajadores con un año de antigüedad o mas, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo igual o superior a seis meses e igual o inferior a cuatro años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período continuado de servicio en la empresa, después del reingreso, de dos años. Las peticiones de excedencia deberán concederse por la empresa en el plazo máximo de quince días naturales, a contar desde el día siguiente al de la presentación de la solicitud. La solicitud se formulará necesariamente por escrito a cuya recepción la empresa acusará recibo.

La solicitud, de reingreso, en su caso, deberá formularla por escrito el trabajador con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha de vencimiento del período de excedencia. Del escrito de solicitud se acusará recibo por la empresa.

El reingreso efectivo estará condicionado a la existencia de vacante de la misma categoría profesional del solicitante. De no existir vacante de su categoría y sí de categoría inferior, el excedente podrá optar entre reingresar ocupando plaza de inferior categoría con el salario de la misma o esperar a que se produzca vacante de su categoría.

Artículo 24. *Excedencias especiales.*

Dará lugar a la situación de excedencia especial cualquiera de las siguientes causas:

El nombramiento para cargo público o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa dará lugar a la situación de excedencia especial. Si surgieran discrepancias a este respecto decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo en que el interesado permanezca en el cargo que la determina y otorgará derecho a reingresar en el mismo puesto de trabajo que viniera desempeñando el trabajador al producirse la excedencia, computándose el tiempo de permanencia en esa situación como de trabajo efectivo a todos los efectos.

Artículo 25. *Ropa de trabajo.*

Anualmente al personal se le facilitará la siguiente ropa de trabajo, adecuada a las características físicas de cada trabajador:

a) Equipo de invierno: tres sudaderas, tres camisetas, tres pantalones, un anorak, dos pares de botas de seguridad y un chaleco.

b) Equipo de verano: tres camisetas, tres pantalones, un par de botas de seguridad.

Estas prendas de trabajo se entregarán en el mes de abril el equipo de verano y en el de Octubre el de invierno.

Artículo 26. *Salario.*

Para el año 2004 el salario será el que figura en la tabla anexa, la cual incluye el incremento salarial del IPC previsto por el Gobierno para el año 2004, es decir, el 2%.

Para los años 2005 y 2006, el incremento salarial será del IPC previsto por el Gobierno para cada uno de esos años y para todos los conceptos económicos exceptuando la paga de marzo.

En el caso de que al 31 de diciembre de cada año el IPC general final de ese año sea superior al previsto, se realizará una revisión salarial por la diferencia que pudiera existir entre el IPC previsto y el final de ese año.

Para llevar a cabo dicha revisión se tomarán como referencia las tablas que sirvieron de base para el cálculo del incremento inicial del IPC previsto, es decir las definitivas del año 2003. La tabla final revisada en caso de existir diferencias se tomará como base para el cálculo del incremento del año siguiente.

Los salarios brutos anuales que superen lo pactado en la tabla anexa se incrementarán igualmente el IPC previsto por el Gobierno, siendo la cantidad en exceso resultante distribuida entre las catorce pagas anuales bajo el concepto de plus ad personam, siendo éste cotizable.

Artículo 27. *Antigüedad.*

El complemento de antigüedad se calculará por trienios al 6% del salario base, con un tope máximo de cinco trienios.

Artículo 28. *Pagas extraordinarias.*

La empresa abonará en concepto de pagas extraordinarias las siguientes:

1. Paga de Julio será de 30 días: Se abonará el 20 de Junio de cada año. Su devengo será del 1 de julio al 30 de junio.

2. Paga de Navidad será de 30 días: Se abonará el 20 de diciembre de cada año. Su devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre.

3. Paga de marzo:

Año 2004: Por el concepto de «Paga de Marzo» y por un pago único la cantidad bruta de 150 euros

Año 2005: Por el concepto de «Paga de Marzo» y por un pago único la cantidad bruta de 250 euros

Año 2006: Por el concepto de «Paga de Marzo» y por un pago único la cantidad bruta de 350 euros

El abono de la cantidad anterior se realizará junto con la nómina del mes de marzo del año en que se trate y su devengo se realizará de enero a diciembre de dicho año.

Artículo 29. *Viajes y dietas.*

Se establece en concepto de dietas para todas la categorías profesionales las siguientes cantidades:

Media dieta: 9,655 euros brutos cuando el trabajador prolongue o anticipe su jornada diaria más allá o con anterioridad a las 15.00 horas,

Dieta completa: 48,269 euros brutos cuando el trabajador deba pernoctar fuera de su domicilio, corriendo, además, a cargo de la empresa el coste del alojamiento.

Kilometraje: Se abonará, en el caso de uso de vehículo propio, a razón de 0,182 Euros por kilómetro.

Artículo 30. *Plus de penosidad y peligrosidad.*

Dada la actividad de la empresa se establece un plus de penosidad y peligrosidad cuyo importe viene especificado en las tablas salariales del presente convenio.

Artículo 31. *Complemento de destino o función.*

Se establece un complemento de destino o función para los administrativos en las cuantías reflejadas en la tabla anexa

Artículo 32. *Derechos y garantías sindicales.*

Derechos sindicales:

Constitución de secciones sindicales.

Los trabajadores afiliados a un mismo sindicato podrán constituir la Sección Sindical en la empresa de conformidad con los estatutos del sindicato. Los miembros de la Sección Sindical elegirán, de entre ellos, a los Delegados Sindicales que les correspondan, de conformidad con el

art. 10. 2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y cuyas funciones serán las siguientes:

Representar y defender los intereses de su sindicato y de los afiliados al mismo en el seno de la empresa y servir de medio de comunicación entre el sindicato y la empresa.

Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, delegados de personal, comité de prevención de riesgos laborales y comisión mixta con voz pero sin voto.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que los representantes de los trabajadores con el deber de sigilo previsto para los mismos.

Serán oídos por la empresa en aquellos problemas que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato.

Se les informará por la empresa de les despidos o sanciones graves o muy graves pudiendo emitir informe no vinculante.

Crédito horario sindical.

Los delegados de personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados de Sección Sindical de Sindicato con representación en el Comité de Empresa, dispondrán de al menos 20 horas mensuales que podrán ser acumuladas, dentro de cada mes en uno o varios de sus miembros, en la forma que estos acuerden. La acumulación deberá ser comunicada a la empresa con carácter previo.

Los comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales tendrán los derechos y garantías reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 33. *Comisión mixta.*

Se crea una comisión mixta encargada de interpretar y velar por el exacto cumplimiento de este convenio, que se pronunciará sobre conflictos interpretativos de su contenido, a petición de parte interesada, con carácter no vinculante, sin perjuicio de la posibilidad de acudir a los órganos de mediación administrativos y/o a la vía jurisdiccional competentes.

La comisión estará compuesta por seis miembros: tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores designados por las centrales sindicales firmantes del presente convenio. Las decisiones se adoptarán por mayoría simple.

Artículo 34. *Comisión de Seguridad y Salud Laboral.*

Se crea una Comisión de Seguridad y Salud Laboral que tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que a nivel de la empresa supone la aplicación de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales así como, en general, del análisis de los riesgos que afecten a las diferentes actividades de la empresa y los planes de prevención de la misma determinar la formación a impartir en esa materia, establecer el cuadro y la naturaleza de las denominadas revisiones médicas específicas y velar por el cumplimiento por parte de la empresa y de los trabajadores de las normas de prevención y el uso de los medios colectivos e individuales establecidos.

La Comisión estará integrada por seis miembros; deberá constituirse en el plazo máximo de dos meses a contar desde la firma del Convenio y formarán parte de la misma con carácter paritario, tres miembros nombrados por las centrales sindicales con presencia en la empresa y tres miembros designados por la dirección de la misma, pudiendo asistir, con voz, pero sin voto, dos asesores por cada una de las representaciones.

En la reunión de constitución de la Comisión deberá establecerse un calendario de reuniones, así como el procedimiento por el que se regulará su funcionamiento. Esta regulación deberá recoger lo relativo al régimen de sesiones, los plazos para la elaboración de trabajos, estudios y propuestas, así como lo referente al sistema de adopción de acuerdos que requerirán todo caso, al menos, el voto favorable de la mitad más uno de sus miembros de cada una de las representaciones integrantes de la Comisión. La Comisión asume, en los acuerdos adoptados en su seno, la responsabilidad compartida frente a la normativa de prevención de riesgos laborales y sus acuerdos tendrán el mismo valor que lo pactado en Convenio Colectivo.

Disposición adicional primera.

A) Retirada del carnet de conducir.—En caso de que a un conductor le fuese retirado el carnet de conducir como consecuencia de conducir un vehículo propiedad de la empresa por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo lo más cercano posible en

la escala de categorías y se le garantizarán, mientras dure la retirada del carnet, las percepciones correspondientes a su categoría profesional del conductor. Si la retirada es por seis meses, dicho beneficio sólo podrá ser utilizado para una sola vez.

Si por las características de la empresa no existiera ningún puesto de trabajo distinto al de conductor, dicho beneficio sólo se aplicará por un período de seis meses al 100 % y por el resto del período de suspensión se reducirá al 80 % de las percepciones que le correspondan.

Se excluirán los casos en los que la retirada de carnet sea debida al consumo de drogas y/o alcohol probada y/o habitual.

Se amplía dicha protección a las retiradas producidas durante el período «in itinere» con el máximo de una hora de ida y una hora de vuelta, excepción hecha de los casos de droga y/o alcohol, exceso de velocidad y delitos tipificados en el Código Penal. Se producirá acoplamiento a la categoría más cercana con retribución del trabajo que se realice.

B) Sanciones y multas de tráfico.—La empresa se hará responsable de las sanciones y multas de tráfico que se impongan a los conductores, cuando éstas sean imputables a la misma.

El conductor viene obligado, cuando le sea notificado personalmente, a entregar el boletín de denuncia a la empresa a la mayor brevedad posible.

Disposición adicional segunda. *Grupos y categorías profesionales.*

1. Grupo profesional primero:

A) Jefe de Planta.—Es el trabajador con título de grado superior, grado medio o con la experiencia suficiente, está al frente de una planta con mando directo o vigilancia del personal afecto a la misma y con facultades para intervenir y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, siendo el responsable del buen funcionamiento de la planta.

B) Técnico de mantenimiento.—Es el trabajador que realiza, de manera cualificada y responsable, con conocimiento y capacidad suficiente, el cuidado y mantenimiento de las instalaciones y maquinarias de la empresa.

Instala y mantiene los dispositivos específicos de protección de personas y bienes de la empresa.

C) Mecánico.—Es el trabajador que con mando sobre otros operarios o sin el, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero, delicadeza y pleno rendimiento, se ocupa entre otras de las tareas siguientes:

Reparación, puesta a punto, mantenimiento y limpieza de los vehículos y maquinaria de la explotación. Revisa periódicamente los vehículos y maquinaria de la explotación, remitiendo informes a su superior, siguiendo las directrices del superior jerárquico si lo hubiera lleva el control del material de taller, remitiendo las propuestas de pedido del mismo.

2. Grupo profesional segundo:

D) Jefe Administrativo.—Es el trabajador que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una o varias secciones administrativas.

E) Administrativo.—Es el trabajador que actúa a las órdenes de un jefe administrativo si lo hubiere y tiene a su cargo un servicio administrativo, dentro del cual. Con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieran cálculo, estudio preparación y condiciones adecuadas.

3. Grupo profesional tercero:

F) Conductor Especialista de primera.—Es el trabajador que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente conduce efectivamente vehículos de gran tonelaje de la empresa de forma habitual.

G) Conductor Especialista de segunda.—Es el trabajador que hallándose en posesión del carnet de conducir correspondiente conduce vehículos de la empresa cuya capacidad de carga no excede de 3.500 kilogramos.

H) Jefe de equipo.—Es el trabajador que además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del personal que integra el equipo.

I) Operario.—Es el trabajador dedicado al tratamiento de residuos e higienización de contenedores así como al mantenimiento de las condiciones de limpieza e higiene de la instalación.

L) Oficial primera de Mantenimiento.—Es el trabajador con mando sobre otros trabajadores o sin el, que posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero, delicadeza y pleno rendimiento.

J) Oficial de segunda de Mantenimiento.—Es el trabajador que, con el conocimiento técnico-práctico del oficio sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales de primera, ejecuta sus cometidos con perfección y eficacia.

Cláusula adicional primera.

Todos los trabajadores que a la firma del presente convenio tengan la categoría profesional de operario pasarán al tercer año de vigencia

del presente convenio, es decir, el 1 de enero de 2006, a la categoría de oficial segunda, y en consecuencia a percibir las retribuciones que para dicha categoría profesional se especifican en las tablas salariales.

ANEXO

Tabla de salarios brutos anuales

Año 2004

	S. Base	Antigüedad	Plus Convenio	Compl. Destino o función	Plus peligrosidad	Paga marzo	Total
Jefe de planta	13.287,97	Trienios 6% S/Sal. Base.	1.338,89	0,00	1.785,1428	150,00	16.562,00
Técnico de Mantenimiento	13.287,97	Trienios 6% S/Sal. Base.	1.338,89	0,00	1.785,1428	150,00	16.562,00
Jefe Administrativo	13.548,01	Trienios 6% S/Sal. Base.	1.338,89	1.428,14	0,00	150,00	16.465,04
Oficial primera	12.969,10	Trienios 6% S/Sal. Base.	1.338,89	0,00	1.785,1428	150,00	16.243,13
Mecánico	12.969,10	Trienios 6% S/Sal. Base.	1.338,89	0,00	1.785,1428	150,00	16.243,13
Conductor primera	12.969,10	Trienios 6% S/Sal. Base.	1.338,89	0,00	1.785,1428	150,00	16.243,13
Jefe de Equipo	11.630,20	Trienios 6% S/Sal. Base.	1.338,89	0,00	1.785,1428	150,00	14.904,24
Oficial segunda	11.630,20	Trienios 6% S/Sal. Base.	1.338,89	0,00	1.785,1428	150,00	14.904,24
Conductor	11.630,20	Trienios 6% S/Sal. Base.	1.338,89	0,00	1.785,1428	150,00	14.904,24
Administrativo	11.470,41	Trienios 6% S/Sal. Base.	1.338,89	714,00	0,00	150,00	13.673,30
Operario	10.346,29	Trienios 6% S/Sal. Base.	1.338,89	0,00	1.785,1428	150,00	13.620,32

Tabla de salarios brutos mensuales (14 pagas)

Año 2004

	S. Base	Antigüedad (A)	Plus Convenio	Compl. Destino o función	Plus peligrosidad	Paga marzo (B)	Total
Jefe de planta	949,14	Trienios 6% S/Sal. Base.	95,64	0,00	127,51	—	1.172,29
Técnico de Mantenimiento	949,14	Trienios 6% S/Sal. Base.	95,64	0,00	127,51	—	1.172,29
Jefe Administrativo	967,71	Trienios 6% S/Sal. Base.	95,64	102,01	0,00	—	1.165,36
Oficial Primera	926,36	Trienios 6% S/Sal. Base.	95,64	0,00	127,51	—	1.149,51
Mecánico	926,36	Trienios 6% S/Sal. Base.	95,64	0,00	127,51	—	1.149,51
Conductor primera	926,36	Trienios 6% S/Sal. Base.	95,64	0,00	127,51	—	1.149,51
Jefe de Equipo	830,73	Trienios 6% S/Sal. Base.	95,64	0,00	127,51	—	1.053,87
Oficial segunda	830,73	Trienios 6% S/Sal. Base.	95,64	0,00	127,51	—	1.053,87
Conductor	830,73	Trienios 6% S/Sal. Base.	95,64	0,00	127,51	—	1.053,87
Conductor	830,73	Trienios 6% S/Sal. Base.	95,64	0,00	127,51	—	1.053,87
Administrativo	819,32	Trienios 6% S/Sal. Base.	95,64	51,00	0,00	—	965,95
Operario	830,73	Trienios 6% S/Sal. Base.	95,64	0,00	127,51	—	962,17

(A) Máximo 5 trienios.

(B) La paga de marzo se abonará por ese concepto en la nómina del mes de marzo y por un importe bruto total de 150 euros en el año 2004.

18383 RESOLUCIÓN de 6 de octubre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para los años 2004 y 2005 de la empresa «Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S.A.» (CASBEGA).

Visto el texto del Convenio Colectivo para los años 2004 y 2005 de la empresa «Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S.A.» (CASBEGA), (Código de Convenio n.º 9006852), que fue suscrito con fecha 2 de agosto de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados 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, 6 de octubre de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2004-2005

CAPÍTULO I

Naturaleza y ámbito de aplicación

Artículo 1. Naturaleza.

El contenido del presente Convenio ha sido pactado por la Dirección de «CASBEGA, S.A.» y los Representantes de los trabajadores. En todo caso, lo acordado tendrá naturaleza contractual y por tanto generará obligaciones para ambas partes.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la totalidad de los Centros de Trabajo establecidos por «CASBEGA, S.A.», así como los que pueda establecer durante la vigencia del mismo.

Artículo 3. Ámbito Personal.

Las normas contenidas en este Convenio, por su carácter de mínimas, afectan a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa en el momento de su entrada en vigor y a los que se contraten durante la vigencia del mismo, en el ámbito territorial establecido en el artículo 2.