

**21777** RESOLUCIÓN de 20 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio colectivo de Ombuds Servicios, S.L.

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa Ombuds Servicios, S.L., (Código de Convenio n.º 9010982), que fue suscrito, con fecha 11 de mayo de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, 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, 20 de noviembre de 2006.—El Director general de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**TERCER CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA EMPRESA  
«OMBUDES SERVICIOS, SOCIEDAD LIMITADA»**

**CAPÍTULO I**

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa «Ombuds Servicios, Sociedad Limitada» y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en todo el territorio nacional, tanto a los actuales centros de trabajo como a aquellos otros que pudieran crearse en el futuro.

Artículo 3. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio Colectivo afectará a la empresa «Ombuds Servicios, Sociedad Limitada», y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales, quedando exceptuado de su ámbito de aplicación el personal de alta dirección, en que se estará a lo dispuesto en las disposiciones específicas aplicables a estos casos.

«Ombuds Servicios, Sociedad Limitada», tiene por objeto la prestación y/o desarrollo de los siguientes servicios y actividades:

Las de información en los accesos, custodia y comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones, y de gestión auxiliar, realizadas en edificios particulares por conserjes y personal análogo.

En general, la comprobación y control del estado de calderas e instalaciones generales en cualesquiera clase de inmuebles, para garantizar su funcionamiento y seguridad física.

El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso de datos y similares.

Las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de control de entradas, documentos o carnés privados, en cualquier clase de edificios e inmuebles.

La prestación de toda clase de servicios de recepción de personas, conserjería, jardinería, transporte de paquetes y mensajes, mantenimiento técnico de instalaciones de viviendas y locales de negocios, y su reparación, limpieza y conservación, y similares.

Asimismo, las actividades que sean inherentes, derivadas o complementarias de cuanto antecede.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2006, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009.

Artículo 5. *Prórrogas y denuncias.*

El Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales, en cuanto no sea denunciado por las partes. La denuncia del presente Convenio Colectivo podrá ser formulada por cualquiera de las partes firmantes con un mínimo de un mes de antelación respecto a la fecha de finalización de su vigencia, y con comunicación escrita a la otra parte.

Artículo 6. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por mejoras unilateralmente concedidas por la empresa (mediante primas o pluses fijos o variables, premios o conceptos equivalentes), imperativo legal, Convenios, pacto de cualquier otra clase, contrato individual o cualquier otra causa.

Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica, en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si, global y anualmente considerados, superasen el nivel total del Convenio Colectivo. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo, hasta donde alcancen, sin necesidad de nueva redistribución.

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

**CAPÍTULO II**

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo corresponde de forma exclusiva a la Dirección de la empresa, quien lo llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo, y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Por lo tanto, es potestativo de la empresa el adoptar cuantos sistemas de racionalización de las secciones, variación de los puestos de trabajo, mejora de los métodos, etc., y, en general, de cuanto puede conducir a un progreso técnico de la empresa, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

Artículo 8. *Movilidad del personal.*

Si para hacer efectiva la plena ocupación y el pleno empleo de todos y cada uno de los trabajadores, y por razones de falta de trabajo, urgencias, organización práctica del trabajo o cualquier otra causa, la empresa no pudiera dar ocupación o asignar tareas, realizará los cambios o acomodaciones de puestos de trabajo y asignación de tareas que más convenga en cada momento a las necesidades de la empresa, quedando el trabajador obligado a realizar los trabajos, tareas o actividades que se le asignen, con las limitaciones previstas en la legislación vigente.

**CAPÍTULO III**

Artículo 9. *Clasificación según permanencia.*

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

Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando se finalice la obra o servicio.

Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.

Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

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

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a seis meses dentro de un período de doce meses.

Será personal interino aquel que se contrata para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, excedencias, cumplimiento de sanciones, etc.

Será personal temporal aquel que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes en cada momento.

El personal eventual, interino y contratado para servicios determinados, lo deberá ser por escrito, consignándose la causa genérica de la eventualidad o interinidad, así como la duración o el servicio objeto del contrato.

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

Será personal fijo en plantilla:

El personal contratado por tiempo indefinido, una vez haya superado el período de prueba.

El personal, que contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicio en la empresa terminados aquéllos.

El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicio de carácter permanente no interino en la empresa.

La empresa deberá contar, a nivel estatal, al menos con un 60% de fijos en plantilla, durante la vigencia del presente Convenio y en cada uno de los años, excluyéndose de la plantilla a efectos de cómputo, aquellos trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea igual o inferior a un año así como los contratos por obra o servicio determinado.

#### Artículo 10. *Clasificación según funciones.*

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará por razón de sus funciones en los grupos que a continuación se indican:

Grupos profesionales:

- I. Personal directivo y titulado.
- II. Personal administrativo.
- III. Personal mandos intermedios.
- IV. Personal operativo servicios externos.

I. Personal Directivo y Titulado.

Director general.  
Director Administrativo.  
Director Comercial.  
Director de Personal.  
Titulado grado superior.  
Titulado grado medio.

II. Personal administrativo:

Jefe 1.<sup>a</sup> Administrativo.  
Jefe 2.<sup>a</sup> Administrativo.  
Oficial 1.<sup>a</sup> Administrativo.  
Oficial 2.<sup>a</sup> Administrativo.  
Auxiliar Administrativo.  
Vendedor.  
Telefonista.

III. Personal mandos intermedios:

Encargado.  
Supervisor.

IV. Personal operativo servicios externos:

Auxiliar de servicios (operativos/administrativos).  
Auxiliar de limpieza.  
Azafato-a.  
Operador/Recepcionista.  
Conductor/Mensajero.  
Peón.

#### Artículo 11. *Personal directivo y titulado.*

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

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

c) Director Comercial: Es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones comerciales en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando la acción comercial de la empresa.

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

e) Titulado de grado superior o titulado de grado medio: Son aquellos que aplican sus títulos a la actividad general de la empresa o concreta de un departamento o sección.

#### Artículo 12. *Personal Administrativo.*

a) Jefe 1.<sup>a</sup> Administrativo: Es el empleado que, provisto de poderes o no, lleva la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas, imprimiéndole unidad y dirigiendo y distribuyendo el trabajo.

b) Jefe 2.<sup>a</sup> Administrativo: Es el empleado que, provisto o no de poderes limitados, a las órdenes del Jefe 1.<sup>a</sup>, si lo hubiere, realiza trabajos de superior categoría que los oficiales, estando encargado de orientar o dar unidad a la sección o dependencia que dirige, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.

c) Oficial 1.<sup>a</sup> Administrativo: Es el empleado que tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad con o sin empleados a sus órdenes.

d) Oficial 2.<sup>a</sup> Administrativo: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringidas realiza tareas administrativas de carácter secundario.

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

f) Vendedor: Es el empleado afecto al Departamento Comercial de la empresa que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los servicios propios de la sociedad, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención de los mismos, una vez contratados.

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

#### Artículo 13. *Personal mandos intermedios.*

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

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

#### Artículo 14. *Personal operativo servicios externos.*

a) Auxiliar de servicios (operativos/administrativos): Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, que, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, realiza tareas auxiliares en cualquier clase de inmuebles, tendentes a:

La información en los accesos, custodia y comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones, y de gestión auxiliar.

La información y control de entrada al público, así como la realización de recados, recepción y entrega de correspondencia y documentos, y de tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

La comprobación del estado, control de funcionamiento y mantenimiento de calderas, servicios de ascensores e instalaciones generales (fontanería, electricidad, albañilería, cerrajería, carpintería, pintura, desinfección, etc.), para garantizar su funcionamiento y seguridad física.

El control de tránsito de zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso de datos, grandes almacenes, almacenes y similares.

La recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de control de entradas, documentos o carnés privados, en cualquier clase de edificios e inmuebles.

Y otros servicios auxiliares similares y todas aquellas actividades que, directa o indirectamente, se relacionan con dichas actividades.

b) Auxiliar de limpieza: Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, que, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, se ocupa de labores auxiliares de limpieza y conservación de edificios y calles, así como de sus instalaciones, oficinas, despachos, locales y viviendas.

c) Azafato-a: Es la persona, mayor de dieciocho años, que, uniformada o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, es la encargada de recibir a los clientes, personal o telefónicamente, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atiende las solicitudes de información o de entrevistas,

concierta las mismas, las prepara en sus aspectos formales y, en general, está encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la empresa.

d) Operador/Recepcionista: Es la persona, mayor de dieciocho años, que, uniformada o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tiene la función de estar al servicio y cuidado de un centralita telefónica y/o de recibir visitas, atenderlas y orientarlas.

e) Conductor/Mensajero: Es aquel trabajador que, estando en posesión del permiso de conducir adecuado, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, desempeña, con vehículo propio o de la empresa, funciones de mensajería, distribuyendo paquetería y cartas, y de transporte de mercancías y/o de personas.

f) Peón: Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, que, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, se ocupa de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

#### Artículo 15. *Período de prueba.*

Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según categoría profesional:

- Personal directivo y titulado: Seis meses.
- Personal administrativo: Tres meses.
- Personal mandos intermedios: Tres meses.
- Personal operativo servicios externos: Dos meses.

#### Artículo 16. *Causas de extinción del contrato de trabajo.*

El cese de los trabajadores en la empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente y, en particular, por la terminación del contrato de obra o servicio previsto en el artículo 9 de este Convenio Colectivo.

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

- Personal directivo y titulado: Dos meses.
- Personal administrativo y mandos intermedios: Un mes.
- Personal operativo servicios externos: Quince días.

La falta de cumplimiento del preaviso, llevará la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar, incluidas las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de dicho período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso de quince días por parte de la Empresa en caso de finalización del contrato, cuando así proceda según la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto.

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

### CAPÍTULO IV

#### Artículo 17. *Lugar de trabajo.*

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos, se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como las concentraciones urbanas e industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos.

El personal de la empresa que desempeñe tareas operativas podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, utilizando, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores que residan más cerca de él, sin que ello suponga una modificación de las condiciones de trabajo.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas.

#### Artículo 18. *Desplazamientos.*

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 17, donde

habitualmente presta sus servicios, tendrá derecho al percibo de dietas, salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone además el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento tuviese que realizarse en un vehículo particular del trabajador se abonará a razón de 0,23 euros el kilómetro.

#### Artículo 19. *Importe de las dietas.*

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

- a) 8,51 euros cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
- b) 15,70 euros cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
- c) 14,40 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad.
- d) 28,79 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 22,88 euros a partir del octavo día.

#### Artículo 20. *Traslados.*

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por algunas de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador o permuta.
2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio.

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

Los traslados por necesidades del servicio darán derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que convivan con el trabajador, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario, con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

### CAPÍTULO V

#### Artículo 21. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, será de mil ochocientas horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual, a razón de ciento sesenta y tres horas y treinta y ocho minutos por mes, para los años 2006 y 2007, de lunes a domingo, y de mil setecientas ochenta y nueve horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual, a razón de ciento sesenta y dos horas y treinta y ocho minutos por mes, para los años 2008 y 2009, de lunes a domingo, pudiendo ser continuada o partida. No obstante, la empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, y en atención a las necesidades del servicio se podrán establecer diferentes horarios entre las cero y las veinticuatro horas del día, de lunes a domingo.

Asimismo, si un trabajador, por necesidades del servicio, no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensarla en los tres meses siguientes al que se produjo el defecto de jornada. Igualmente, en aquellos centros con sistema de trabajo específico en donde no sea posible tal compensación, se podrán acordar con los representantes de los trabajadores otros cómputos distintos a los establecidos en este artículo, tal y como que la jornada sea computada anualmente.

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

Al iniciar y terminar la jornada, el trabajador deberá encontrarse en la central o hallarse realizando un servicio previamente asignado o fijo.

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderá de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo.

#### Artículo 22. *Descanso anual compensatorio.*

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el artículo anterior, los trabajadores afectados por el presente Convenio, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de 96 días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el período vacacional que se fija en el artículo 24.

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

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio por concurrir los supuestos previstos en el artículo 47 del R.D. 2001/83, declarado vigente por el R.D. 1561/95, de 21 de septiembre, se abonará dicho día con los valores de hora extraordinaria de trabajo.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como en la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 30,00 euros.

#### Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo, siendo su importe el indicado en el anexo salarial y el valor asignado a cualquiera que se realice dentro de las veinticuatro horas del día.

El valor asignado en el anexo a las horas extraordinarias es unificado tanto para las horas extra-laborales como para las festivas, en ambos casos diurnas o nocturnas.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

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

#### Artículo 24. *Vacaciones.*

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

1. Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año al servicio de la misma o la parte proporcional equivalente en caso de no contar con la citada antigüedad. El período de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre.

2. Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones que comprenderá los doce meses del año.

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

La retribución de vacaciones será una mensualidad del salario total de la tabla y por los mismos conceptos, más el complemento personal de antigüedad.

#### Artículo 25. *Permisos y licencias.*

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

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

### CAPÍTULO VI

#### Artículo 26. *Faltas del personal.*

Se entienden por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

#### Artículo 27. *Graduación de las faltas.*

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en graduarlas en leves, graves o muy graves.

#### Artículo 28. *Son faltas leves.*

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los superiores, todo ello en materia leve.

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, superiores, personal y público, así como la discusión con los superiores dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etcétera, de manera ocasional.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

#### Artículo 29. *Son faltas graves.*

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los cinco minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultados de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 30. *Son faltas muy graves.*

1. La reincidencia en comisión de faltas graves en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo superiores a quince minutos cada una de ellas en el período de un mes.

3. Más de doce faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

4. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de 12 en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

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

6. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa

como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

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

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

9. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo vistiendo el uniforme de la empresa.

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

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

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

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

14. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

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

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

17. El abuso de autoridad.

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

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

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

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

22. Acoso sexual: La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercida sobre cualquier trabajador o trabajadora de la empresa.

#### Artículo 31. Sanciones.

1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

- a) Amonestación pública.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) Despido.

### CAPÍTULO VII

#### Artículo 32. Derechos Sindicales.

Los Delegados de Personal o, en su caso, Comité de Empresa, son los órganos representativos del conjunto de los trabajadores de la empresa ante la dirección de la misma.

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el Delegado Sindical se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primer año, y el último desde el 1 de enero a la fecha de finalización del mismo. A petición escrita del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio.

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

Se acuerda que el número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

De 5.001 en adelante: Cuatro.

Ambas partes firmantes y de común acuerdo, establecen que la empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser trasferida dicha cantidad.

Las competencias y garantías de la representación de los trabajadores serán las establecidas en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las elecciones sindicales según se prevé en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores, se computará dicho período exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho período hayan concurrido distintas relaciones laborales del trabajador en la empresa.

#### Artículo 33. Seguridad y Salud.

Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo, mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y demás disposiciones de desarrollo que los complementan, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstos, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

A este fin, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, que tendrá las funciones y atribuciones contenidas en la citada legislación, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la seguridad y salud que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en la empresa.

A estos efectos la gestión preventiva aludida deberá incluir, de manera no exhaustiva, los siguientes aspectos:

a) Vigilancia de la Salud: Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, la empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando éstos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas. La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del servicio de Prevención -Vigilancia de la Salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad; la empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose el trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

b) Protección a la Maternidad: De conformidad a lo establecido en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia.

Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

c) Formación de Delegados de Prevención: La empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención un curso de formación suficiente relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia.

d) Coordinación de actividades empresariales: Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de Prevención, la empresa debe recabar de los titulares de los centros de trabajo ajenos donde presta sus servicios, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

#### Artículo 34. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará gratuitamente a los trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea.

Se consideran uniformes y distintivos las prendas y efectos de uso personal que el trabajador debe utilizar de forma obligatoria para su correcta presentación ante los clientes, a fin de que éstos puedan reconocer su cargo, categoría y cometido durante el servicio, excepto cuando no sea necesario por las características del mismo.

Así mismo, en caso de servicios especiales o exteriores, se facilitarán las prendas que se consideren necesarias.

La empresa, de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud laboral adoptará las medidas tendentes a mejorar las prendas de vestuario.

Los trabajadores estarán obligados a devolver la uniformidad que posean de la empresa en el momento de causar baja en la misma.

#### Artículo 35. *Prestaciones sociales.*

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por los siguientes capitales:

28.000,00 euros por muerte.

35.000,00 euros por invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez.

Ambas derivadas de accidente, sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año, entrando en vigor el día de la firma del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 36. *Incapacidad laboral transitoria.*

En los supuestos de incapacidad laboral transitoria se compensará de la siguiente manera:

a) Incapacidad laboral transitoria en caso de accidente laboral: La empresa complementará, cuando proceda, la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de la tabla salarial del anexo, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias.

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

Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el 50% de la base de cotización.

Del 4 al 20, se complementará hasta el 80% de la base de cotización.

Del 21 al 40, se complementará hasta el 100% de la base de cotización.

Del 41 al 60, hasta el 90% de la base de cotización.

Del 61 en adelante, si procede, como está legislado.

En lo no establecido en el párrafo anterior se procederá según la legislación vigente.

c) La empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización, percibiendo el 100% de la base de cotización desde la fecha de la hospitalización y durante un máximo de cuarenta días.

### CAPÍTULO VIII

#### Retribuciones

#### Artículo 37. *Disposición General.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el artículo 21 del presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos dentro de los cinco primeros días naturales de cada mes. No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se hayan devengado.

#### Artículo 38. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del anexo salarial más la antigüedad, en un plazo máximo de cinco días hábiles desde la solicitud.

#### Artículo 39. *Estructura Salarial.*

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

- a) Salario base.
- b) Complementos:

1. Personales:

Antigüedad.

2. De puesto de trabajo:

Plus de responsable de equipo.

Plus de trabajo nocturno.

3. Cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

4. De vencimiento superior al mes:

Gratificación de verano.

Gratificación de navidad.

5. Indemnizaciones o suplidos:

Plus de distancia y transporte.

Plus de mantenimiento de vestuario.

#### Artículo 40. *Salario base.*

Se entenderá por salario base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio Colectivo y que como tal se detalla en el anexo.

El salario base se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario reducido, el salario base será divisible por horas, abonándose el que corresponda.

#### Artículo 41. *Complemento personal de antigüedad.*

Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutará en concepto de antigüedad de un complemento periódico por el tiempo de servicio prestado en la empresa desde la fecha de ingreso en la misma consistente en quinquenios del 5 por 100 calculado sobre el salario base vigente en cada momento, comenzando a devengarse desde el primer día del mes en que se cumpla el quinquenio.

#### Artículo 42. *Complementos de puesto de trabajo.*

a) Plus de responsable de equipo: Se abonará al personal operativo de servicios externos que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del supervisor u otro jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas. El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto de un 10% del salario base establecido en este Convenio que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

b) Plus de trabajo nocturno: Cada hora nocturna trabajada entre las 22.00 horas y las 06.00 horas del día siguiente por el personal operativo de servicios externos se abonará a razón de 0,14 euros, con máximo de ocho horas.

#### Artículo 43. *Complemento de Cantidad o calidad de trabajo.*

Las horas extraordinarias realizadas por el personal operativo de servicios externos se abonarán en la cuantía detallada en el anexo.

#### Artículo 44. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

El personal al servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias, denominadas de verano y navidad, siendo el importe de cada una de ellas de una mensualidad de salario base más antigüedad, y serán abonadas dentro del recibo mensual de salarios, prorrateándose su importe.

El devengo de las referidas pagas extraordinarias será anual.

#### Artículo 45. *Complementos de indemnizaciones o suplidos.*

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

Dicho plus lo percibirán todas las categorías profesionales y se abonará en doce mensualidades.

Su cuantía se establece en la columna correspondiente del anexo y se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario reducido, el plus de distancia y transporte será divisible por horas, abonándose el que corresponda.

b) Plus de mantenimiento de vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos como indemnización por mantenimiento de vestuario.

Se abonará en doce mensualidades y su cuantía se establece en la columna correspondiente del anexo, considerándose siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario reducido, el plus de mantenimiento de vestuario será divisible por horas, abonándose el que corresponda.

#### Artículo 46. *Revisión salarial.*

Se efectuará sobre las columnas de «total mensual» y de «hora extraordinaria» contenidas en las tablas salariales y de horas extras anexa, así como sobre el resto de conceptos recogidos en el articulado de este Convenio.

Dicha revisión salarial, cuyos efectos serán desde el día 1 de enero de cada año, consistirá:

a) Para el año 2007: En un aumento salarial igual al incremento experimentado por el índice de precios al consumo correspondiente al ejercicio 2006 más un 1%.

b) Para el año 2008: En un aumento salarial igual al incremento experimentado por el índice de precios al consumo correspondiente al ejercicio 2007 más un 0,50%.

c) Para el año 2009: En un aumento salarial igual al incremento experimentado por el índice de precios al consumo correspondiente al ejercicio 2008 más un 0,50%.

#### CAPÍTULO IX

##### Artículo 47. *Comisión Paritaria y Permanente.*

Se constituye una Comisión Paritaria que entenderá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión estará formada por un miembro representante de los trabajadores, designado por la Comisión Negociadora de entre sus miembros, e igual número de representantes de la empresa, nombrados por la Dirección de la misma.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, para tratar asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de los ocho días siguientes a su convocatoria escrita y con expresión de los puntos a tratar.

Ambas partes acuerdan proponer a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio Colectivo, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional.

##### Disposición final.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se aplicará lo establecido en las disposiciones en vigor y de general aplicación.

#### ANEXO

##### Tablas salariales y de horas extras

Año 2006

Categorías	Salario base	Plus transporte	Plus vestuario	Total mensual	Hora extraordinaria
<b>Personal directivo y técnico:</b>					
Director general . . . . .	1.257,02	51,65	-	1.308,67	-
Director administrativo . . . . .	1.142,75	51,65	-	1.194,4	-
Director comercial . . . . .	1.142,75	51,65	-	1.194,4	-
Director de personal . . . . .	1.142,75	51,65	-	1.194,4	-
Titulado superior . . . . .	1.028,47	51,65	-	1.080,12	-
Titulado medio . . . . .	891,33	51,65	-	942,98	-
<b>Personal administrativo:</b>					
Jefe 1.ª administrativo . . . . .	1.028,47	51,65	-	1.080,12	-
Jefe 2.ª administrativo . . . . .	891,33	51,65	-	942,98	-
Oficial 1.ª administrativo . . . . .	761,83	51,65	-	813,48	-
Oficial 2.ª administrativo . . . . .	685,64	51,65	-	737,29	-
Vendedor . . . . .	685,64	51,65	-	737,29	-
Auxiliar administrativo . . . . .	575,33	51,65	-	626,98	-
Telefonista . . . . .	575,33	51,65	-	626,98	-
<b>Mandos intermedios:</b>					
Encargado . . . . .	891,33	51,65	-	942,98	-
Supervisor . . . . .	685,64	51,65	-	737,29	-
<b>Personal operativo servicios externos:</b>					
Auxiliar servicios . . . . .	540,9	51,65	34,43	626,98	4,45
Auxiliar de limpieza . . . . .	540,9	51,65	34,43	626,98	4,45
Azafato-a . . . . .	540,9	51,65	34,43	626,98	4,45
Operador/Recepcionista . . . . .	540,9	51,65	34,43	626,98	4,45
Conductor/Mensajero . . . . .	540,9	51,65	34,43	626,98	4,45
Peón . . . . .	540,9	51,65	34,43	626,98	4,45