

JOSÉ ANGEL VALENTE : Punto Cero
 ANGEL GONZÁLEZ : Antología
 CLAUDIO RODRÍGUEZ: Antología
 JOSÉ AGUSTÍN GOYTISOLO : Palabras para Julia y otras canciones
 JAIME GIL DE BIEDMA : Las personas del verbo
 Antología Treinta años de poesía española, de JOSÉ LUIS GARCÍA MARTÍN

VVAA: Ellas tienen la palabra
 Antología El último tercio del siglo (1968-1998). Antología consultada de la poesía española.

ANA ROSSETTI : Devocionario
 JOSÉ HIERRO : Cuaderno de Nueva York

Teatro:

CARLOS ARNICHES : La señorita de Trévelez
 MIGUEL DE UNAMUNO : Fedra
 R. Mª VALLE-INCLÁN : Divinas palabras, Luces de bohemia, Martes de carnaval

FEDERICO GARCÍA LORCA : La zapatera prodigiosa, Yerma, La casa de Bernarda Alba

ENRIQUE JARDIEL PONCELA : Eloísa está debajo de un almendro

MIGUEL MIHURA : Tres sombreros de copa

ANTONIO BUERO VALLEJO : Historia de una escalera, El tragaluz .

ALFONSO SASTRE : Escuadra hacia la muerte

ALEJANDRO CASONA : La dama del alba

ANTONIO GALA : Anillos para una dama

LAURO OLMO : La camisa

JOSÉ MARTÍN RECUERDA : Las arrecogías del beaterio de Sta. Mª Egipcíaca

FERNANDO ARRABAL : Pic-nic

FRANCISCO NIEVA : Pelo de tormenta

JOSÉ SANCHIS SINISTERRA : ¡Ay, Carmela!

JOSÉ LUIS ALONSO DE SANTOS : Bajarse al moro

FERNANDO FERNÁN GÓMEZ : Las bicicletas son para el verano

ANA DIOSDADO : Los ochenta son nuestros

— o —

CONSELLERIA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Núm. 10786

Resolución del Director General de Treball de día 17 de mayo de 1999, por la que se hace público el Convenio Colectivo "ATESE" (Atención y Servicios, S.L.).

Direcció General de Treball
 Ordenación Laboral
 Expediente: **55-L.III.-**
 Código del Convenio: **07/01912.-**
 -CONVENIO COLECTIVO DE: "ATESE" (Atención y Servicios, S.L.)

La representación legal empresarial y la de los trabajadores de: "ATESE" (ATENCIÓN Y SERVICIOS, S.L. de Gremio Silleros y Albarderos, 2, Palma), han suscrito su convenio colectivo y he visto el expediente, y de acuerdo con el art 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, y el art 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99 de 13 de enero (B.O.E. del 14-01-99).

RESUELVO:

1.- Inscribirlo en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de la Direcció General de Treball, depositarlo en la misma y que se informe a la Comisión Negociadora.

2.- Solicitar al Honorable Sr. Presidente de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares que esta resolución y el mencionado convenio se publiquen en el BOCAIB.

Palma, 17 de Mayo de 1999

El Director General de Treball
 Fernando Villalobos Cabrera

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ATENCIÓN Y SERVICIOS, S.L. (ATESE)»

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL.

El presente Convenio regula las relaciones laborales en la empresa Atención y Servicios, S.L., anagrama ATESE, domiciliada en Palma de Mallorca, calle Gremi Selters y Albarders, 2, Polígono Son Castelló, con actividad en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Art. 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL.

Se regirán por el presente Convenio Colectivo la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa anteriormente citada.

Art. 3.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio será de aplicación en la empresa ATESE, y sus trabajadores dedicados conjuntamente a prestar servicios auxiliares

Art. 4.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1999, sea cual fuere la fecha de publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares», estableciéndose su duración por tres años, por lo que mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2.001, sin perjuicio de lo establecido en el art. 5 del presente Convenio.

Art. 5.- DENUNCIA.

Finalizado el período de vigencia del presente Convenio, se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas por el mismo, con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Art. 6.- GARANTÍAS AD PERSONAM.

La empresa respetará las situaciones personales que, en cómputo anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam* mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Art. 7.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables, en su conjunto y en cómputo anual, hasta donde alcancen con las mejoras y retribuciones que sobre los mínimos legales o convencionales viniese abonando la empresa, cualquiera que sea el motivo, la denominación o forma de dichas mejoras, presentes o que se establezcan por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, o cualquiera de índole semejante.

Art. 8.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

En el supuesto de la Autoridad Laboral, en uso de sus facultades, estimase que alguno de los artículos o parte de este Convenio Colectivo, conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, dicho artículo o parte del Convenio Colectivo quedará sin efectividad hasta su reconsideración por las partes firmantes. Si dicho artículo fuera de repercusión económica, se deberá revisar el contenido íntegro del Convenio Colectivo.

Art. 9.- COMISIÓN PARITARIA.

Se constituye una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
 b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio, ante la Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales, a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

2. Establecer el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

3. La composición de la Comisión estará integrada por un miembro de la empresa y un miembro de la representación social, ambos con legitimación suficiente.

4. La Comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la empresa, expresado en el artículo 1 del presente Convenio. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Cada representación (empresa y trabajadores) tomará su decisión por la mayoría simple de votos.

6. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un número mínimo de un miembro de la empresa y uno de la representación social firmante en este Convenio, habiendo sido debidamente convocadas, según especifica el apartado 4 de este artículo.

Art. 10.- DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona a quien éste delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control de trabajo, en función de la legislación laboral vigente.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Art. 11.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores tienen como deberes básicos: Cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia; observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten; cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confían para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

CAPITULO II: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 12.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Las categorías consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere. Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.

La empresa podrá conceder y revocar libremente poderes al personal administrativo que estime oportuno y siempre que no implique apoderamiento general. Aquella circunstancia no variará a la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que por el otorgamiento de poderes se le conceda.

Art.13.- CATEGORÍAS.

1. Personal directivo y titulado:

- Director general.
- Director administrativo.
- Director Personal.
- Jefe Departamento.
- Titulado de Grado Superior.
- Titulado de Grado Medio.

2. Personal administrativo:

- Jefe 1ª Administrativo.
- Jefe 2ª Administrativo.
- Oficial de 1ª.
- Oficial de 2ª.
- Auxiliar.
- Aspirante.
- Telefonista.

3. Mandos intermedios:

- Jefe general de Servicios.
- Jefe de Servicios.
- Supervisor.

4. Personal operativo:

- Auxiliar Servicios.
- Conductor.
- Azafata
- Telefonista.

5. Oficios varios:

- Limpiador/a.

Art. 14.- PERSONAL DIRECTIVO.

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

b) Director administrativo: Es quien con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funcio-

nes administrativas en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la empresa.

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

d) Jefe de Departamento: Es quien con o sin título, bajo la dependencia directa de la dirección de que depende, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.

e) Titulado de Grado Superior o Titulado de Grado Medio: Titulado son aquellos que aplican sus títulos de grados superiores (Licenciatura y Doctorado) o en grado medio (Perito, Graduado Social) y los conocimientos a ellos debido al proceso técnico de la empresa.

Art. 15.- PERSONAL ADMINISTRATIVO.

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

b) Jefe de segunda: Es quien provisto o no de poder limitado está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.

c) Oficial de primera: Es el empleado, mayor de veinte años, que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

d) Oficial de segunda: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de técnica administrativa.

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

f) Aspirante: Es el empleado que se inicia en los trabajos de contabilidad y burocráticos para alcanzar la necesaria práctica profesional, siéndolo durante el período máximo de doce meses.

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

Art. 16.- MANDOS INTERMEDIOS.

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

b) Jefe de Servicios: Es el empleado que, a las órdenes directas del Jefe general de Servicios, planifica, distribuye y controla al personal operativo, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma.

c) Supervisor: Es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al 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.

Art. 17.- PERSONAL OPERATIVO.

a) Auxiliar de servicios: Es el trabajador, que, con las aptitudes físicas y formación suficiente, desempeña uniformado o no, con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares en todo tipo de inmuebles en función al control y mantenimiento de los mismos y sus instalaciones y bienes y de todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionen con dichas funciones.

b) Conductor/a: Son aquellos trabajadores que, estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, podrán desempeñar las funciones de mensajería, transportes de material o personal.

c) Azafatas: Es la persona mayor de dieciocho años encargada de recibir a los clientes, averiguar sus deseos, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y conducirlos 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; normalmente hablará dos idiomas, incluido el de origen, y de todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionen con dichas funciones.

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

Art. 18.- OFICIOS VARIOS.

a) Limpiador/a: Es el trabajador/a mayor de edad que se ocupa de la limpieza y mantenimiento tanto de las instalaciones de la empresa como de las posibles contratas que con ésta pudieran tener terceras partes.

CAPITULO III: INGRESOS, CESES Y LUGAR DE TRABAJO.

Art. 19.- ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL.

1° Al término de la concesión de una contrata, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que prestan sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo.

b) Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

d) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación de contrata, dentro de los cuatro últimos meses.

e) El personal incorporado por la anterior titularidad a este centro de trabajo, dentro de los cuatro últimos meses, seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación citada, salvo que se acredite su nueva incorporación al centro y a la empresa.

2° Todos los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehacientemente, por la empresa saliente a la entrante, en el plazo de tres días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa saliente, automáticamente y sin más formalidades, todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo afectado permanecerá en la empresa saliente.

En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores sólo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

Igualmente la nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa afectados por la subrogación, hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

3° Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador realizase su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán la situación legal del trabajador en la que quedará y se le abonará por la empresa saliente la liquidación de partes proporcionales correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

4° La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento a las partes a las que vincula, empresa cesante, nueva adjudicataria y al trabajador.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a los seis meses; dicho personal, con todos sus derechos, se adscribirá a la nueva empresa.

En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio con una empresa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, antes de transcurridos seis meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

* Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

* Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

* Relación de personal en la que se especifiquen: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación y especificación del período de mandato si el trabajador es representante sindical.

* Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador

afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en el plazo de 3 días hábiles a partir de la fecha de inicio del servicio como nueva titular.

5° En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador con horario continuado, afectando aquélla a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro, que con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponde.

Art. 20.- PERÍODO PRUEBA.

El período de prueba para cada grupo profesional es el siguiente:

- Personal directivo y titulado: Seis meses.
- Personal administrativo: Tres meses.
- Mandos intermedios: Tres meses.
- Personal operativo: Dos meses.
- Oficios varios: Quince días.

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador continuará en la empresa, computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

En cualquier caso el trabajador durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

La situación de Incapacidad Temporal, que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Art. 21.- BAJAS VOLUNTARIAS Y CESES.

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

- Personal de grupo directivo y titulados: Dos meses.
- Administrativos y mandos intermedios: Un mes.
- Operativos y oficios varios: Quince días.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El personal administrativo o de mandos intermedios un mes y el personal operativo y de oficios varios, con quince días de antelación. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios equivalentes a los correspondientes al plazo incumplido. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo.

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

Art. 22.- FOMENTO DE EMPLEO.

Con el fin de fomentar la estabilidad en el empleo, y sin que suponga ninguna limitación en cuanto a las posibilidades de contratación que ofrezca la legislación vigente en cada momento. La empresa acepta el compromiso de tener en plantilla un mínimo del 25% de los trabajadores, ya sea con contrato indefinido, como con contrato de obra y servicio determinado.

Art. 23.- LUGAR DE TRABAJO.

Dadas las características especiales en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal y asignación de los servicios formará parte de la potestad organizativa de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte público a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal de las empresas que desempeñen tareas operativas podrá ser cambiado de un puesto de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. Como principio general, las empresas deberán utilizar, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores que residan cerca de aquél.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de la empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y sí a los correspondientes Plus de Distancia y Transporte pactados.

Art. 24.- DESPLAZAMIENTOS.

El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su localidad, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 22 del

presente Convenio Colectivo, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone además el importe del billete en medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará 25 pesetas el kilometro.

Art. 25.- IMPORTE DE LAS DIETAS.

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

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

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

1.612 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar

3.361 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

Art. 26.- TRASLADOS.

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

1º Petición del trabajador o permuta.

2º Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

3º Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

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

En los traslados por necesidades del servicio, las empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cuatro años, salvo acuerdo mutuo y/o a petición del trabajador.

CAPITULO IV: JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES

Art. 27.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo será de mil ochocientos dieciséis horas de trabajo efectivo anual, resultando en cómputo mensual a razón de ciento sesenta y cinco horas. No obstante, en ambos casos, las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Asimismo, si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensar su jornada en los dos meses siguientes.

Igualmente, aquellas empresas con sistema de trabajo específico en donde no sea posible tal compensación, podrán acordar con los representantes de los trabajadores otros cómputos distintos a los establecidos en este artículo.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

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

Si la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho, al menos, a una hora y media de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde.

Las empresas someterán a la aprobación de los representantes de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos.

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderá de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador.

Art. 28.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 26 de este Convenio Colectivo, siendo los importes los indicados en el anexo salarial y el valor asignado a cualquiera que se realice dentro de las veinticuatro horas del día.

El valor asignado a las denominadas en la tabla «horas festivas» será aplicable a las horas extraordinarias que se realicen en los días de descanso del

trabajador y el exceso en los festivos, no domingos, en que le corresponda prestar servicio.

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

Las horas extraordinarias serán abonadas mensualmente.

A los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, y la Orden de 1 de marzo de 1983, publicada en el Boletín Oficial del Estado número 66, de 7 de marzo de 1983, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

a) Las necesarias por períodos punta de producción y/o prestación de servicios.

b) Las originadas por ausencias imprevistas.

c) Las derivadas de cambios de turnos.

d) Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.

Para mayor claridad y en lo que al sector de este Convenio se refiere, y sin perjuicio de las circunstancias genéricas arriba enumeradas, se considerarán, con carácter enunciativo, también como horas extraordinarias estructurales las siguientes:

1. Aquellas que se realicen para la prestación de servicios que, por urgencia y/o duración limitada, no pueden ser sustituidos por la utilización de las modalidades de contratación legalmente previstas actualmente.

2. Aquellas que se realicen en tareas administrativas y/o comerciales, con posterioridad al cierre mensual de libros con el objeto de obtener el balance mensual y el estado de cuentas de los clientes, a efectos de permitir el cobro de los importes de los servicios.

Habiéndose procedido en este Convenio Colectivo a la definición de horas extraordinarias estructurales, la determinación en cada caso de qué horas extraordinarias de las realizadas corresponden a tal definición se llevará a cabo por acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo donde se hubieran realizado tales horas extraordinarias.

Art. 29.- DESCANSO ANUAL COMPENSATORIO.

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el artículo 26, los trabajadores afectados por el presente Convenio, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de noventa días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el período vacacional que se fija en el artículo siguiente.

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

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 26 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 5.555 pesetas o, en su defecto, a opción del trabajador, de dos días de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

Art. 30.- VACACIONES.

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

1. Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de esta empresa que lleve un año de servicio.

2. En cada empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

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

Art. 31.- LICENCIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

La representación unitaria de los trabajadores (DD.PP. y CC.EE.) gozarán de todos los derechos conferidos por la normativa vigente.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de Personal podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicado 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 unitarios de los trabajadores del centro al que pertenezca.

Art. 32.- UTILIZACIÓN CRÉDITO HORARIO REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores, para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las empresas, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

Art. 33.- LICENCIAS.

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

- Matrimonio del trabajador. Diecisiete días.
- Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- Durante un mínimo de dos días por traslado de domicilio.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.
- 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.
- Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.
- Por bautizo de un hijo o nieto, tendrá derecho a un día para asistir al bautizo, ampliable a tres días por desplazamiento.

Art. 34.- EXCEDENCIAS.

a) Forzosa: En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo; sin embargo, dará derecho a la conservación de su vigencia.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público y de haber vacante se producirá el reingreso en el período de un mes.

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

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

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

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

c) Cargos sindicales políticos: A los trabajadores que accedan a estos cargos, y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia voluntaria, sin derecho a percibir retribución alguna, sin que el tiempo de la misma compute a efectos de antigüedad.

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

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

d) Servicio militar: En la incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo de duración de éste, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto laboral, mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar. Deberá avisar su reincorporación con un mes de antelación, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad, siempre que el trabajador se reincorpore a la empresa.

CAPITULO V: SEG. E HIGIENE, UNIFORMIDAD Y EQUIPOS

Art. 35.- SEGURIDAD E HIGIENE.

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

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

Art. 36.- ROPA DE TRABAJO.

La empresa facilitará gratuitamente a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio.

La empresa facilitará cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: dos pantalones de verano, dos pantalones de invierno, tres camisas de verano, tres camisas de invierno, una corbata, dos chaquetillas, cuatro emblemas de la empresa.

Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos.

Asimismo se facilitarán las prendas de abrigo y agua adecuadas, siendo estas sustituidas, como mínimo, cada dos años o antes cuando su deterioro lo aconseje.

Art. 37.- MEDIOS DE PROTECCIÓN.

La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los equipos de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

CAPITULO VI: PRESTACIONES SOCIALES Y SINDICALES.

Art. 38.- JUBILACIÓN.

Los trabajadores que voluntariamente se jubilen antes de los sesenta y cuatro años percibirán de la empresa 351.229 pesetas por cada año que anticipe su jubilación reglamentaria. Condición indispensable para la percepción de esta cantidad, el encontrarse en situación de alta y con una antigüedad mínima de diez años en la empresa.

Art. 39.- JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Se accederá a la jubilación especial a los sesenta y cuatro años en los términos del Real Decreto 1194/1986, de 17 de julio.

Art. 40.- PREMIOS.

Con el fin de recompensar la conducta del personal, las empresas, si así lo consideran oportuno, podrán otorgar a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que se detallan a continuación.

Se considerarán motivos dignos de premio:

- Actos heroicos.
- Actos meritorios.
- Espíritu de servicio.
- Espíritu de fidelidad.
- Afán de superación profesional.

Las recompensas que se establecen para premiar los actos podrán consistir en:

- Premios en metálico por el importe de una mensualidad.
- Aumento de las vacaciones retribuidas.
- Felicitaciones por escrito, que se harán públicas.
- Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

Art. 41.- PRESTACIONES SOCIALES.

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de los trabajadores por un capital de 4.386.000 pesetas por muerte y 5.572.000 pesetas por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente laboral. Los capitales entrarán en vigor a partir del día de la firma del presente Convenio Colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de sus empresas una copia de la póliza antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Art. 42.- COMPENSACIONES EN LOS SUPUESTOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

a) Incapacidad Temporal en caso de accidente laboral:

La empresa complementará la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de la base de cotización. Además de los actualmente considerados como tales, también se incluyen los producidos durante las prácticas de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la empresa.

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

b.1) Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el 70 por 100 de la base de cotización.

b.2) Del día 4 al 20, el 90 por 100 de la base de cotización.

b.3) Del día 21 al 39, el 100 por 100 de la base de cotización.

b.4) Del 40 en adelante, si procede, como está legislado.

La empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización:

Se cobrará el 100 por 100 de la base cotizable, desde la fecha de su

hospitalización, durante sesenta días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

Art. 43.- ASISTENCIA JURÍDICA.

La empresa vendrá obligada a prestar asistencia legal a aquellos trabajadores que en calidad de acusados se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa.

Art. 44.- CUOTA SINDICAL.

Ambas partes firmantes, 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 escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

CAPITULO VII: RETRIBUCIONES.

Art. 45.- ANTICIPOS.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe de su salario, debiendo percibirlo a los cuatro días de haberlo solicitado

Art. 46.- RETRIBUCIONES.

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 corresponden a la jornada normal a la que se refiere el artículo 26 del presente Convenio.

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

- a) Salario base.
- b) Complementos:
 1. Personales:
 2. De puesto de trabajo: Plus responsable de equipo, plus nocturnidad.
 3. Cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.
 4. De vencimiento superior al mes: Gratificación de Navidad, gratificación de verano y gratificación de beneficios.
 5. Indemnizaciones o suplidos: Plus transporte y vestuario.

Salario base: Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio, y se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este convenio.

Complemento de puesto de trabajo:

a) Plus de responsable de equipo: Se abonará al trabajador que además de realizar las tareas propias de su categoría desarrolla una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior. El personal que ejerza estas funciones percibirá un plus por tal concepto de 6.500 pesetas, durante 1999, incluido en las tres pagas extras, en tanto las tenga asignadas y las realice.

b) Plus de trabajo nocturno: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en período nocturno excedieran de tres, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con un máximo de ocho horas. Durante el año 1999 cada hora nocturna trabajada se abonará con los valores que se indican en el anexo salarial

Complemento de calidad o cantidad de trabajo:

Horas extraordinarias, se estará a lo establecido en el artículo 27 del presente Convenio.

Complementos de vencimientos superiores al mes:

Gratificaciones de Beneficios, Verano y de Navidad: El personal al servicio de la empresa afectada por el presente Convenio percibirá tres gratificaciones extraordinarias, que se abonarán prorrateadamente durante los doce meses del año. El importe de cada una de estas gratificaciones estará comprendido por el salario base.

Complementos de indemnizaciones o suplidos:

Plus de transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el

domicilio a los centros de trabajo y su regreso; su cuantía se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

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, corraje y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos como indemnización por desgaste de útiles y herramientas; su cuantía se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

Art. 47.- COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD.

Tanto los trabajadores actualmente en plantilla, como los de nuevo ingreso, no devengarán cantidad alguna en concepto de complemento por antigüedad.

Art. 48.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

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

Art. 49.- FORMACIÓN.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del II Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua, de 14 de enero de 1997, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta o Paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

El personal operativo de estas empresas vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamientos y demás actividades formativas de carácter profesional que estipule la legislación vigente o lo aconsejen las circunstancias del mercado, y ello dentro de la jornada laboral.

Cuando se efectúe actividad formativa obligatoria, fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ella serán abonadas al trabajador en la cuantía establecida en el punto 7 del artículo 13 del Acuerdo de Formación Continua.

La empresa que en virtud del referido acuerdo nacional, se someta al procedimiento establecido en su artículo 11, deberá informar a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias de mercado.

CAPITULO VIII: RÉGIMEN SANCIONADOR.

Art. 50.- CLASES DE FALTAS.

Las acciones u omisiones punibles en que puedan incurrir los trabajadores se podrán clasificar en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art. 51.- FALTAS LEVES.

Tendrán la clasificación de faltas leves las siguientes:

- 1.- Hasta 3 faltas de puntualidad, sin motivo justificado, dentro del período de un mes.
- 2.- La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- 3.- El abandono del puesto de trabajo, aun por breve tiempo. Si dicho abandono causara perjuicio a la empresa, clientes, o compañeros, podrá calificarse como grave o muy grave.
- 4.- La falta de atención y diligencia debidas, así como la inobservancia de las ordenes de servicio, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, clientes, o compañeros, en cuyo caso podrá considerarse grave o muy grave.
- 5.- Pequeños descuidos en la conservación del material asignado, así como no comunicar a algún superior cualquier rotura, avería o mal funcionamiento de dicho material.
- 6.- La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, etc..., de manera ocasional. Así como el portar prendas que no sean propias de la uniformidad reglamentaria.
- 7.- No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como puede ser el cambio de domicilio.
- 8.- No entregar, cuando proceda, el parte de baja por enfermedad o accidente sea o no laboral, dentro de las 48 horas siguientes a su expedición, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Art. 52.- FALTAS GRAVES.

Se calificarán como faltas graves:

- 1.- La reincidencia en cualquier falta leve, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya mediado sanción por escrito.
- 2.- La falta de asistencia al trabajo, sin causa que lo justifique.

3.- La desobediencia a los superiores, siempre que dicha orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la salud.

4.- La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar, firmar, o cumplimentar el correspondiente parte de servicio.

5.- La simulación de supuestos de incapacidad temporal, derivada de cualquier contingencia.

6.- La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo, entendiéndose expresamente como tal el quedarse dormido durante la realización del servicio.

7.- Proporcionar datos reservados o información del servicio o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, salvo autorización expresa.

Art. 53.- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán como faltas muy graves:

1.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

2.- Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa que lo justifique.

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

4.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del servicio.

5.- La embriaguez o toxicomanía, durante la prestación de los servicios.

6.- La competencia desleal.

7.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a superiores, compañeros, subordinados, clientes o terceros.

8.- El abandono del puesto o del trabajo sin justificación ni autorización previa, especialmente cuando ello origine perjuicio a la empresa o clientes. En tal sentido se entenderá abandono del puesto el abandonar el servicio antes de la hora de finalización o antes de la llegada del relevo cuando proceda.

9.- El abuso de autoridad.

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

Art. 54.- SANCIONES.

Las sanciones que puede aplicar la empresa para las distintas faltas son:

- Faltas leves: Amonestación escrita

- Faltas graves: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

- Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 90 días o Despido.

Art. 55.- PRESCRIPCIÓN.

Ante la prescripción de sanciones se estará sujeto a lo dispuesto en el art. 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 56.- Cuantía de la retribuciones.

La subida salarial del presente Convenio Colectivo es para cada uno de los años de vigencia el I.P.C. real. Para realizar los incrementos previstos y, en su caso la actualización, ambas partes acuerdan reunirse tan pronto sea conocido el IPC real correspondiente a cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Retribuciones año 1999

ANEXO I - TABLA SALARIAL

Categoría	Aux. Servicios	Telefonista
Salario Base	75.000.- ptas/mes	64.920.- ptas/mes
Plus Transporte	13.800.- ptas/mes	8.000.- ptas/mes
Plus Vestuario	13.800.- ptas/mes	4.000.- ptas/mes
Prorrata Pagas Extras	18.750.- ptas/mes	16.230.- ptas/mes
TOTAL	121.350.- ptas/mes	93.150.- ptas/mes

ANEXO II - HORAS EXTRAORDINARIAS

Categoría	Laborables	Festivos
Auxiliar Servicios	725.- ptas/hora	725.- ptas/hora
Telefonista	650.- ptas/hora	650.- ptas/hora

ANEXO III - HORAS NOCTURNAS

Categoría	Laborables	Festivos
Auxiliar Servicios	97.- ptas/hora	97.- ptas/hora
Telefonista	95.- ptas/hora	95.- ptas/hora

Composición de la Comisión Paritaria.

Por parte de la empresa:

Sr. Juan Alberto Ferrer Llinás

Por la representación social:

Sr. Sebastián Sancho Cormenzana

— o —

CONSELLERIA DE MEDIO AMBIENTE, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y LITORAL

Núm. 10689

Orden por la que se modifica la Orden del Conseller de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio y Litoral de 3 de septiembre de 1997, en la que se aprobaba la concesión de subvenciones al transporte marítimo interinsular de aceites usados.

Exposición de motivos:

Mediante Orden de 3 de septiembre de 1997 del Conseller de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio y Litoral, se estableció el régimen de subvenciones al transporte marítimo interinsular de aceites usados.

En su articulado se regula detalladamente, entre otros aspectos, su objeto, posibles beneficiarios, presentación de solicitudes, concesión y cuantía de las subvenciones.

Desde la entrada en vigor de dicha Orden se planteó una cuestión relativa a la duración de la subvención. Resultó que al cerrarse el plazo, el primer año, el 20 de octubre y el segundo año, el 30 de septiembre, quedaban fuera de plazo los periodos de tiempo comprendidos desde el 21 de octubre y 31 de septiembre hasta el 31 de diciembre.

Con este nuevo apartado tercero del artículo Primero se pretende cubrir este periodo de tiempo inicialmente excluido.

Artículo Único:

“Se añade al tercer párrafo del artículo 1 de la Orden, el siguiente contenido”: Para cada convocatoria, serán objeto de ayuda la realización de las actividades descritas en el apartado primero de este artículo realizadas en el periodo comprendido entre el inicio del plazo de presentación de solicitudes de la convocatoria inmediata anterior y el inicio del plazo de la convocatoria actual.

Disposición Final:

Esta modificación de la Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el B.O.C.A.I.B.

Palma, a 12 de mayo de 1999.

Conseller de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio y Litoral.

Miguel Ramis Socias.

— o —

4.- Anuncios

CONSELLERIA DE PRESIDENCIA

Núm. 10964

INSCRIPCIONES FORMALIZADAS EN EL REGISTRO DE FUNDACIONES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ISLAS BALEARES

En fecha de 18 de mayo de 1999, por Orden de la Consejera de Presidencia del Govern Balear, se procedió a la inscripción y reconocimiento como fundación de carácter cultural a la “FUNDACIÓ TEATRE PRINCIPAL D’INCA”, quedando inscrita en el Registro de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Lo cual se comunica para su conocimiento.

Palma, a 21 de mayo de 1999

LA CONSEJERA

M. Rosa Estarás Ferragut

EL DIRECTOR GENERAL DE PATRIMONIO