

	Salario base — Total anual	Plus lineal — Total anual
Jefe de Almacén .....	1.920.300	60.000
Jefe de Grupo .....	1.782.765	60.000
Jefe de Sección Mercantil .....	1.745.921	60.000
Encargado de Establecimiento .....	1.745.921	60.000
Intérprete .....	1.567.355	60.000
<b>Personal mercantil propiamente dicho:</b>		
Viajante .....	1.586.009	60.000
Corredor de Plaza .....	1.567.355	60.000
Dependiente .....	1.604.520	60.000
Dependiente Mayor .....	1.727.413	60.000
Librero .....	1.727.413	60.000
Ayudante .....	1.453.794	60.000
Aprendiz de 16 años .....	1.088.514	24.000
Aprendiz de 17 años (1) .....	1.088.514	24.000
<i>Grupo III</i>		
<b>Personal técnico no titulado:</b>		
Director .....	2.520.779	60.000
Jefe de División .....	2.367.040	60.000
Jefe Administrativo (incl. Técnico Control) .....	2.262.548	60.000
Secretario .....	1.697.934	60.000
Contable .....	1.770.527	60.000
Jefe de Sección Administrativo .....	1.918.113	60.000
<b>Personal administrativo:</b>		
Contable, Cajero o Taquim. Idiom. Extranjero (incl. Programador) .....	1.770.527	60.000
Oficial Admvo. u Operador en máquina contable ...	1.616.761	60.000
Auxiliar Admvo. o Perforista (incl. Codificador) ...	1.481.484	60.000
Aspirante de 17 a 18 años (1) .....	1.088.514	24.000
Auxiliar de Caja .....	1.487.637	60.000
<i>Grupo IV</i>		
<b>Personal de servicios y actividades:</b>		
Jefe de Servicio .....	1.911.925	60.000
Dibujante .....	1.887.371	60.000
Escaparartista .....	1.739.818	60.000
Ayudante de Montaje .....	1.453.794	60.000
Delineante .....	1.893.558	60.000
Visitador .....	1.665.932	60.000
Rotulista .....	1.665.932	60.000
Jefe de Taller .....	1.579.895	60.000
Profesional de Oficio 1 .....	1.524.529	60.000
Profesional de Oficio 2 .....	1.469.199	60.000
Ayudante de Oficio .....	1.453.794	60.000
Capataz .....	1.524.529	60.000
Mozo Especializado .....	1.453.794	60.000
Ascensorista .....	1.453.794	60.000
Telefonista .....	1.453.794	60.000
Mozo y Personal de Limpieza .....	1.453.794	60.000
Empaquetador .....	1.453.794	60.000
<i>Grupo V</i>		
<b>Personal subalterno:</b>		
Conserje .....	1.469.199	60.000
Cobrador .....	1.462.900	60.000
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero .....	1.453.794	60.000
Personal de Limpieza (por horas) (2) .....	590	24

**19188** RESOLUCIÓN de 4 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Link Externalización de Servicios, S.L.U.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Link Externalización de Servicios, S.L.U.» (código de convenio número 9013062), que fue suscrito con fecha 31 de julio de 2000, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Comités de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de octubre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS «LINK EXTERNALIZACION DE SERVICIOS, S.L.U.» Y SUS TRABAJADORES

##### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo, establece las bases para las relaciones entre la empresa «Link Externalización de Servicios, S.L.U.», y sus trabajadores.

##### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo Nacional, serán de aplicación en todo el territorio español.

##### Artículo 3. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Link Externalización de Servicios, S.L.U.» 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.

##### Artículo 4. *Duración.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de octubre de 2000, sea cual fuese la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2005.

De no ser denunciado en tiempo y forma por ninguna de las partes se prorrogará automáticamente por anualidades naturales.

##### Artículo 5. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar la expiración de la vigencia del Convenio o de sus posibles prórrogas automáticas debiendo denunciarlo con un mínimo de tres meses antes del respectivo vencimiento. La denuncia se hará mediante comunicación fehaciente a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo.

##### Artículo 6. *Revisión salarial anual.*

Se efectuará sobre todos los conceptos y tablas económicas del presente Convenio colectivo, de acuerdo con lo siguiente:

Año 2000 (octubre-diciembre): Tabla salarial, anexo I.

Año 2001: IPC previsto por el Gobierno.

Año 2002: IPC previsto por el Gobierno.

Año 2003: IPC previsto por el Gobierno.

Año 2004: IPC previsto por el Gobierno.

Año 2005: IPC previsto por el Gobierno.

(1) Revisión. Los trabajadores de estas categorías con antigüedad de un año recibirán como plus lineal 30.000 pesetas.

(2) Este cálculo está hecho a base de una hora diaria con derecho a 15 pagas y un mes de vacaciones.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una comisión cuyas funciones serán las siguientes:

- A) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- B) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos o individuales 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 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 dos miembros de la empresa y dos miembros de la representación social firmante de este Convenio.

4. La Comisión fija como sede de reuniones el Centro de trabajo que la empresa tiene en Madrid, calle Cristobal Bordiú, número 19-21 (Madrid). 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. Para que las reuniones sean validas tendrán que asistir a las mismas un número mínimo de un miembro de la empresa y cualquier representación social firmante en este Convenio, habiendo sido debidamente convocadas, según especifica el apartado cuarto de este artículo.

- C) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
- D) Composición de la Comisión Paritaria:

En representación de los trabajadores:

Don Carlos Lamelas Aranda.  
Don Santos Ibernorn Moya.

En representación de la empresa:

Doña Ana Belén Jaime Ortea.  
Don Francisco Laso Noya.

Artículo 8. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones contenidas en este Convenio son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente estimadas en su conjunto y cómputo anual; y por todos los conceptos y pluses que se vinieran percibiendo.

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

Todas las condiciones económicas pactadas por encima de las establecidas en el presente Convenio serán respetadas. A estos efectos se implantará la estructura salarial del presente Convenio Colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal ad personam, tanto en las percepciones salariales como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos.

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

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio, es facultad de la Dirección de la empresa.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior la Dirección de la empresa -a título enunciativo que no limitativo- tendrá las siguientes facultades:

- a) Crear, modificar trasladar o suprimir centros de trabajo.
- b) Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos, horarios, procedimientos y centros necesarios en cada momento, propias de su categoría y funciones.
- c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: Relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- d) Determinar los rendimientos mínimos y objetivos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

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.

Artículo 10. *Derechos de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su nivel profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad, consideración debida a su dignidad, a la percepción puntual de la remuneración pactada, al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Artículo 11. *Obligaciones de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de 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 confíen 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.

El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo Nacional mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de su empresa y aquéllas en la que presten sus servicios.

Artículo 12. *Clasificación profesional. Grupos profesionales.*

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa incluida en el ámbito del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará, en grupos funcionales y niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

Esta nueva clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades de la empresa, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole.

Factores para la calificación y encuadramiento profesional.—Los factores que influyen en la calificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado nivel profesional, son los siguientes:

- a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas y funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de

interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Sistemas de clasificación.—Todos los trabajadores afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado grupo funcional y a un nivel profesional, la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador.

El desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma, y recibiendo por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifican en este Convenio.

### Grupos funcionales

Todos los trabajadores, están clasificados en uno de los siguientes grupos:

Técnicos: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Empleados: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, relaciones públicas, organizativas, de informática, sanitarias, de delineación, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico — contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, o bien directamente actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión.

### Niveles profesionales

Nivel profesional 1. Criterios generales.—Tareas que se ejecuten según instrucciones específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica y ocasionalmente de un periodo de adaptación.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduación escolar o certificado de escolaridad o similar.

Ejemplo.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son equiparables a las siguientes:

Actividades manuales, envasados etiquetaje, etc.

Operaciones elementales de máquinas sencillas y entendiendo por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.

Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples.

Operaciones de limpieza.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia y otras tareas subalternas.

Nivel profesional 2. Criterios generales.—Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional de primer grado.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Actividades de ayuda en proceso de elaboración de productos.

Introducción de datos.

Tratamiento de textos básicos.

Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto.

Tareas auxiliares en cocina y comedor.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc. de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.

Labores elementales en laboratorio.

Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales, ni armas, conserjes.

Vendedores y/o promotores de productos sin especialización.

Telefonista/Recepcionista sin conocimiento de idiomas extranjeros.

Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas.

Trabajos de reprografía.

Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación, o similares de administración.

Desarrollo de funciones de traslado de enfermos, baño de pacientes, tramitación de comunicaciones, documentos, correspondencia, u objetos que le sean confiados, así como traslado, en su caso, de unos servicios a otros de aparatos o mobiliario sanitario.

Telemarketing.

Labores de merchandising.

Nivel profesional 3. Criterios generales.—Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional de primer grado, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Manipulación de máquinas de envasado y/o acondicionamiento.

Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

Funciones de pago y cobro a domicilio.

Taquimecanógrafa.

Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.

Telefonista/recepcionista con nociones de idioma extranjero y operaciones de fax.

Tareas de grabación en sistemas informáticos.

Tareas de lectura, anotación, vigilancia, y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

Trabajos de mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas o secretaría.

Vendedores y/o promotores de productos avanzados.

Tareas de ayuda en almacenes que además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.

Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis, etc.

Recogida y limpieza de material empleado en intervenciones quirúrgicas, preparación del material para su esterilización.

Preparación de los chasis radiográficos, revelado, clasificación y distribución de radiografías.

Realización de tareas auxiliares de clínica, farmacia, rehabilitación tócológica, consultas etc.

Nivel profesional 4. Criterios generales.—Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente de iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Operador de ordenador.

Taquimecanógrafa que alcance 100 palabras por minuto de taquigrafía y 270 pulsaciones en máquina, con buena presentación del trabajo de ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales con idioma extranjero.

Redacción correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedido y hacer propuestas de contestación.



Tareas que consisten en establecer, en base de documentos contables, una parte de la contabilidad.

Cálculo de salarios y valoración de coste personal.

Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.

Telefonista/recepcionista con conocimiento de idioma extranjero y operación de fax.

Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de radiactivos necesarios.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requisitos de su responsabilidad.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario.

Tareas de delineación partiendo de información recibida.

Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir de la clase C, D, E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

Funciones de control y regulación con los procesos de producción que generan transformación del producto.

Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores de proceso.

Vendedores y/o promotores de productos especializados, etc.

Distribución y coordinación de todo el personal de cocina así como la elaboración y condimentación de las comidas.

Vigilancia de la despensa cada día, suministrando los artículos de está, su estado y reposición.

Supervisión del mantenimiento de maquinaria, orientación al público, atención de centralitas telefónicas ocasionalmente, vigilancia de puntos de acceso y tareas de portería, recibiendo los partes de avería y dándoles traslado al servicio de mantenimiento.

Nivel profesional 5. Criterios generales.—Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aún sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario medios.

Tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.

Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía, teléfono, con dominio de un idioma extranjero.

Programador de informática.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar éstos, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos.

Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en un conjunto de laboratorios.

Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o por varios trabajadores del mismo grupo profesional inferior o del interno, etc.

Tareas de delineación con especialización concreta.

Tareas de gestión de compra de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad.

Utilización y aplicación de las técnicas de diagnóstico y de tratamiento de tal forma que se garantice la máxima fiabilidad, idoneidad y calidad de las mismas en cada una de las especialidades: laboratorio, radiodiagnóstico, anatomía patológica, medicina nuclear, radioterapia, etc.

Nivel profesional 6. Criterios generales.—Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas, pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Analistas de aplicaciones de informática.

Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o red de ventas.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativa o productiva.

Inspectores o supervisores de la red de ventas.

Estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al grupo de su especialidad en los proyectos asignados, reelaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación.

Administración y preparación de los medicamentos.

Realización de la atención integral al hospitalizado, tanto en el terreno físico como psicológico y social.

Preparación adecuada del paciente para intervenciones quirúrgicas o exploraciones, etc. atendiendo a los cuidados prescritos así como cuidar el postoperatorio.

Realización de los cuidados necesarios a las embarazadas, parturientas, y puérperas, ya sean curas, lavados, etc.

Aplicación de tratamientos con medios físicos (los eléctricos, hídricos, térmicos, mecánicos, manuales y ejercicios terapéuticos con técnicas especiales relativas a cada patología) a los enfermos e internos.

Nivel profesional 7. Criterios generales.—Tareas que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al grupo profesional «0» o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Realizar las funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente.

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.

Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o en la totalidad del proceso.

Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

Responsabilidad de la explotación de un ordenador sobre el conjunto de servicios de procesos de datos.

Análisis de sistemas de informática, etc.

Delegados de la red de ventas.

Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.

Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de los resultados.

La responsabilidad de control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de tareas de informática, etc.

Realización de sesiones clínicas.

Contenido de historias clínicas de los asistidos y hospitalizados correspondientes a su servicio, velando para que el diagnóstico y tratamiento sean los correctos en cada caso y que se hayan llevado a cabo según pauta.

Preparación de fórmulas magistrales, productos galénicos y medicamentos simples y compuestos consignados en la farmacopea y formularios oficiales.

Control y suspensión de estupefacientes.

Analizar las condiciones ergodinámicas de la empresa a fin de mejorar el estado psicofisiológico de los enfermos y de los trabajadores.

Nivel profesional 0. Criterios generales.—Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fabricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Procedimientos.—En caso de discrepancia sobre el adecuado encuadramiento de los trabajadores en el nivel profesional correspondiente, las partes están obligadas a someter la cuestión a consulta de la Comisión Paritaria, la cual resolverá lo que proceda en el plazo máximo de siete días. En tales circunstancias los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria serán de obligado cumplimiento para la empresa y los trabajadores.

Ámbito de aplicación.—El presente sistema de clasificación profesional será de aplicación al personal de estructura y al personal externo, durante la vigencia del presente Convenio.

Movilidad funcional.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 13. Adscripción del personal (artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores).

De acuerdo con el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado de los derechos y deberes laborales del anterior.

#### Artículo 14. Clasificación según la duración del contrato.

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

Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1.a) del Estatuto de los trabajadores.

Este tipo de contrato de trabajo quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando se finalice la obra o el servicio.

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

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

Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración de la misma de estos contratos no sean superiores a seis meses, en un plazo no superior a doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, en caso que se concierte por un plazo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo.

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

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

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

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

Contratos indefinidos: A los efectos previstos en la Ley 63/1997, ambas partes acuerdan que los contratos de duración determinada suscritos a partir del 17 de mayo de 1997, pueden ser transformados en indefinidos en los términos establecidos en la citada disposición o en posteriores disposiciones.

Será fijo de plantilla:

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

b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contrato temporales, de conformidad con lo establecido en este convenio colectivo.

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

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

e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.

#### Artículo 15. Período de prueba.

El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada nivel del personal se detalla a continuación:

Técnicos: Seis meses.

Empleados: Tres meses

Operarios: Tres meses.

Durante este período la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización.

Una vez concluido el mismo, el trabajador continuará en la empresa computándose el periodo de prueba a efectos de la antigüedad.

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

#### Artículo 16.

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigentes y, en particular, por la terminación del contrato de obra o servicio previsto en el artículo 14 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:

Técnicos y titulados: Dos meses.

Empleados: Un mes.

Operarios: Quince días.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El personal empleado, el personal operario, con quince días hábiles

de antelación. La falta de cumplimiento del preaviso llevara consigo la pérdida de los salarios correspondientes a la parte incumplida de preaviso. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización de contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al preaviso.

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

#### Artículo 17. *Lugar de trabajo.*

La Dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o trasladándolos a otro distinto, dentro de la misma localidad, destinándolos efectuar las mismas o distintas funciones, conforme a lo establecido en el artículo 9.

Igualmente podrá efectuar los cambios de horario que estime necesarios, con respecto a la jornada pactada en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo, con el debido conocimiento de los representantes de los trabajadores. Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. 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.

#### Artículo 18. *Destacamentos.*

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado prefiriéndose en primer lugar a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reuniere la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo, después a los solteros y finalmente a los casados. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponda hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

El acuerdo para la asignación al destacamento será entre el trabajador y la empresa y en su caso de no haber acuerdo será oída la representación de los trabajadores.

#### Artículo 19. *Desplazamientos.*

Es 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 17 del presente Convenio Colectivo Nacional, 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 30 pesetas el kilómetro.

#### Artículo 20. *Importe de dietas.*

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

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

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

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

#### Artículo 21. *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:

1. Petición del trabajador o permuta.
2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por necesidad del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

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. 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 necesidad 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 por parte del trabajador se estará a lo establecido sobre esta materia por Real Decreto Legislativo 1/1995. 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 cinco años, salvo acuerdo mutuo.

El destacamento que supere en duración el período de tres meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidad del servicio.

Movilidad geográfica.—Todo aquello que no esté contemplado en este artículo se regirá por lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 22. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de mil ochocientas horas en cómputo mensual, a razón de ciento sesenta y cuatro coma veintisiete por mes. No obstante, en ambos casos, las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores podrán establecer formulas 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 doce meses siguientes.

Igualmente, en aquellos centros 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 doce horas.

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

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

Si la jornada de trabajo es continua y ésta supera las seis horas, se establece un tiempo de descanso no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo no efectivo.

La empresa comunicará de los representantes de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos.

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

Igualmente, aquellas empresas/clientes con sistemas de trabajo específico e irregular, tales como entidades de crédito en donde no sea posible tal compensación, se podrá acordar que la jornada será computada anualmente por mil ochocientas horas.



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

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 22 de este Convenio Colectivo (salvo que se hubiese pactado el salario por unidad de obra).

2. Las horas extraordinarias tendrán un recargo del 10 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, con independencia del momento en que se generó la mencionada hora extraordinaria.

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

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.

3. A los efectos previstos en el presente Convenio Colectivo se entenderán por horas extraordinarias, las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad desarrollada por «Link Externalización de Servicios, S.L.U.».

4. A los efectos previstos en el presente Convenio Colectivo se entenderán por horas extraordinarias de fuerza mayor aquellas que estén motivadas por supuestos de carácter extraordinario e imprevisible (para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes).

5. Teniendo en cuenta la situación general de nuestro mercado de trabajo y la naturaleza y finalidad de la actividad de «Link Externalización de Servicios S.L.U.», las partes procurarán limitar la realización de horas extraordinarias a aquellos supuestos de carácter estructural o de fuerza mayor.

#### Artículo 24. *Festivos.*

Se disfrutarán los correspondientes legalmente al municipio en que radique cada centro de trabajo. El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido.

#### Artículo 25. *Vacaciones.*

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

1. Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal sujeto a este Convenio colectivo que lleve un año al cumplir los sesenta años.

2. En cada centro de trabajo 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 una antigüedad de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

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.

#### Artículo 26. *Licencias de representantes de los trabajadores.*

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

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, así reconocido de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca.

#### Artículo 27.

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 repre-

sentantes 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, la empresa, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno.

#### Artículo 28. *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:

a) Matrimonio del trabajador: Quince días.

b) Durante dos días, 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) Un día por traslado habitual 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, incluyéndose en este tiempo el que corresponde al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

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 u otro cónyuge, y previa justificación tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda.

g) Por bautizo de un hijo o nieto tendrán derecho a un día para asistir al bautizo.

#### Artículo 29. *Excedencias.*

**Forzosa:** En esta 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 del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores).

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

**Voluntaria:** Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre los dos años 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 o adopción de un hijo y por un período no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia, conforme a lo preceptuado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por Ley 39/1999.

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

Cuando el padre o la madre, trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

**Cargos sindicales o 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 forzosa prevista en la letra A de este artículo.

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.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias etc., previstos en el artículo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**Servicio militar:** En la incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo de duración de éste o servicio social sustitutorio, el trabajador tendrá derecho a 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.

Esta excedencia dejará de tener su contenido cuando por ley no sea obligatorio el cumplir el servicio militar.

**Especial:** Cuando a un conductor o persona que debido al puesto de trabajo que desempeña requiera obligatoriamente la utilización de su vehículo a motor por estar establecido en contrato de trabajo, le fuese suspendido el permiso de conducción (como consecuencia de hecho acaecido durante prestación de su servicio) que no sea por conducta tipificada como falta laboral, tal hecho producirá el siguiente efecto:

Se le ofrecerá un puesto de trabajo de otra categoría en el supuesto de que existiera vacante, con el salario correspondiente a esa categoría durante el tiempo que durase dicha suspensión.

En el supuesto de que la suspensión se derivase por conducta tipificada como falta laboral, tal hecho producirá los siguientes efectos:

El contrato quedará en suspenso desde el momento de la suspensión del permiso hasta un máximo de noventa días, cesando la obligación de abonar salario y de cotización a la Seguridad Social.

Llegando el día noventa sin que el trabajador hubiese recuperado su permiso, el contrato se extinguirá definitivamente, por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral.

#### Artículo 30. *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 las disposiciones que la desarrollan o la que pudiera promulgarse en sustitución de ésta.

#### Artículo 31. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso no será obligatorio, excepto cuando sea necesaria por las características del servicio, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen tanto con éste como con la suya propia. A tal efecto se abonará un plus de mantenimiento de vestuario.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa se verá obligado a entregar las prendas en vigor.

#### Artículo 32. *Medios de protección.*

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

#### Artículo 33. *Jubilación.*

La empresa abonará a los trabajadores que, al cumplir las edades que se relacionan, acepten la propuesta de la empresa de jubilarse, las cantidades siguientes:

A los sesenta años: 2000, 500.000 pesetas; 2001, IPC; 2002, IPC; 2003, IPC; 2004, IPC, 2005, IPC.

A los sesenta y un años: 2000, 450.000; 2001, IPC; 2002, IPC; 2003, IPC. 2004, IPC, 2005, IPC.

A los sesenta y dos años: 2000, 400.000; 2001, IPC; 2002, IPC; 2003, IPC; 2004, IPC; 2005, IPC.

No obstante lo anterior y en desarrollo del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, ambas partes acuerdan la jubilación forzosa de los trabajadores afectados por el presente Convenio a los sesenta y cuatro años o más de edad, extinguiéndose el contrato de trabajo, a tenor de lo previsto en el artículo 49.6 del Estatuto de los Trabajadores. La finalidad principal de este acuerdo es el establecimiento de una póliza de empleo en este sector, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Haber cumplido sesenta y cuatro o más años de edad.
2. Reunir el trabajador jubilado los requisitos, salvo edad, que, para tener derecho a la pensión de jubilación, se establecen en las disposiciones reguladoras del régimen general de la Seguridad Social.
3. Sustituir la empresa al trabajador que se jubila por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo.

Igualmente, ambas partes de mutuo acuerdo pactan como causa de extinción de contrato, cuando el trabajador cumpla sesenta y tres años de edad, siempre y cuando pueda tener acceso a la prestación de jubilación, aunque quede afectado por el coeficiente corrector legalmente establecido por las normas de la Seguridad Social, que actualmente es de 0,84.

En este caso, el trabajador recibirá de la empresa una indemnización de 300.000 pesetas que se le abonarán conjuntamente con la liquidación de haberes en el momento de la baja.

#### Artículo 34. *Jubilación anticipada.*

Se pacta expresamente que se accederá a la jubilación especial a los sesenta y cuatro años en los términos del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

#### Artículo 35. *Faltas de personal.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves. En la aplicación de las sanciones, se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

#### Artículo 36. *Faltas leves.*

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del periodo 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 motivo.

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la 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 mandos, todo ello en materia leve.

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos 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, etc., 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 37. *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 diez 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 materia de trabajo la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.

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

6. La voluntaria disminución de 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 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 tuvieran especial relevancia, tendrán consideración de muy grave».

#### Artículo 38. *Faltas muy graves.*

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



2. Más de 12 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o 30 en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

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

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

5. 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.

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

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

8. La embriaguez probada.

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

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

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

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

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

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

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

16. El abuso de autoridad.

17. La competencia ilícita por dedicarse 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.

18. Iniciar o continuar cualquier discusión, rivalidad, pretendida superioridad, exigencias en el modo de prestarse los servicios etc.

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

20. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto 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 avería para las instalaciones.

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

#### Artículo 39. 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 par 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.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Artículo 40. Prescripción.

La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse, siempre por escrito, salvo la amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días, a las graves a los veinte días; y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 41. Abuso de autoridad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de la representación de los trabajadores, a la dirección de la empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus Jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de Trabajo.

#### Artículo 42. Premios.

Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, la laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, las empresas otorgarán a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen.

Se considerarán motivos dignos de premio:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espíritu de fidelidad.
- d) Afán de superación profesional.

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

- a) Premios en metálico por el importe mínimo de una mensualidad.
- b) Aumento de las vacaciones retribuidas.
- c) Felicitaciones por escrito, que se harán públicas.
- d) Propuesta a los organismos competentes para la concesión de recompensas.
- e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

#### Artículo 43. Obligación de no concurrencia.

El personal afectado por este Convenio se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de tales empresas, considerándose concurrencia desleal y transgresión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber.

#### Artículo 44. De los vehículos y medios de locomoción.

La empresa facilitara al personal que realice las funciones de Conductores, Repartidores, Andarines y Lectores/Contadores, los medios de locomoción y transporte adecuados para le desarrollo de sus funciones, siendo a cargo de ésta los gastos de mantenimiento

El empresario abonará mensualmente al Andarín los gastos de transporte efectuados como consecuencia de la realización de su trabajo, previa presentación de los oportunos justificantes.

El Andarín utilizará los medios de transporte y sistemas de tarifas de los mismos indicados por la empresa. En caso de que de común acuerdo el trabajador preste sus servicios con su propio vehículo/motocicleta éste queda obligado:

- a) Disponer siempre de un vehículo en perfectas condiciones de uso tanto materiales como administrativas.
- b) A sustituirlo por otro de características similares en caso de robo, pérdida, avería o inutilización temporal o definitiva, teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo.
- c) A cumplir lo establecido en el Código de Circulación y demás normas que regulen el tráfico.
- d) A conocer los callejeros urbanos y demás circunstancias de ordenación del tráfico.
- e) A circular llevando puesto el casco, sea cual fuere la duración y recorrido urbano o interurbano del servicio.
- f) A disponer en el vehículo de los siguientes elementos de protección y recambio: Cables del embrague, frenos de acelerador, bujías, bombillas

y herramientas necesarias para las reparaciones, así como «spray» hidrófugo

g) A poseer los conocimientos necesarios para las reparaciones ordinarias del vehículo.

h) A comunicar a su empresa, por escrito, los cambios de vehículo que utilice. El nuevo deberá ser de características similares al descrito en el contrato de trabajo.

La carencia de vehículo por parte del mensajero, sin que éste haya procedido a su sustitución, supone la imposibilidad de realizar la prestación objeto del contrato, por lo que tal circunstancia producirá los siguientes efectos:

a) El trabajador deberá comunicar inmediatamente a la empresa el hecho de la carencia de vehículo y el plazo previsiblemente razonable de duración de tal situación.

b) La empresa podrá ofrecer el trabajador un puesto de trabajo alternativo por el período de carencia de vehículo hasta un máximo de treinta días naturales

c) El trabajador podrá optar entre aceptarlo o no. Si no lo acepta, quedará su contrato en suspenso desde el primer día de carencia hasta un máximo de noventa días.

d) Si lo acepta, pasará a desempeñar el nuevo puesto de trabajo, percibiendo la remuneración correspondiente al mismo.

#### Artículo 45. *Cuota sindical.*

Ambas partes firmantes, de común acuerdo, establecen que la empresa incluida en el ámbito funcional de este Convenio 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 expresara 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. La empresa efectuará 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 de la empresa.

#### Artículo 46. *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 del salario.

#### Artículo 47. *Retribuciones.*

La retribución se podrá pactar por unidad de obra o unidad de tiempo. El salario por unidad de obra podrá ser impuesto por la empresa sin que suponga merma de los derechos de los trabajadores.

Las retribuciones por unidad de tiempo 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 22 del presente Convenio.

1. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante ingreso en cuenta corriente dentro del sexto día hábil.

Los conceptos variables, horas extras, nocturnidad, etc., serán abonados en la nómina del mes siguiente.

2. El resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios.

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

- a) Sueldo base.
- b) Complementos.

1) De puesto de trabajo: Plus responsable de equipo, y plus de nocturnidad.

2) Cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.

3) De vencimiento superior al mes: Gratificación de Navidad y gratificación de verano

4) Indemnizaciones o suplidos: Plus de transporte y mantenimiento de 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 un importe mínimo de 7.000 pesetas mensuales. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

b) Plus de trabajo nocturno: Se fija un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del sueldo base de la categoría que tenga asignada.

c) Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente.

Complemento de calidad o cantidad de trabajo: Horas extraordinarias. Respecto a las horas extraordinarias, se estará a lo establecido en el artículo 23 del presente Convenio.

Complemento de vencimientos superiores al mes: Gratificación de verano y Navidad. El personal al servicio de la empresa afectada por el presente Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias prorrateadas en las doce mensualidades ordinarias. El importe de cada una de estas gratificaciones será el de una mensualidad del salario base correspondiente a cada nivel

Las referidas pagas extraordinarias se devengarán anualmente por los siguientes períodos de tiempo:

Julio: Del 1 de julio al 30 de junio.

Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

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. Se establece un plus de transporte que se devengará en once mensualidades a razón de 15.000 pesetas mensuales.

Plus de mantenimiento de vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación, calzado, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por desgaste de útiles y herramientas. Su cuantía se establece en 2.000 pesetas mensuales y sólo se abonarán a aquellos trabajadores que precisen de uniforme.

#### Artículo 48. *Contrato de relevo.*

Se acuerda por ambas partes la implantación en la empresa del contrato de relevo para sustituciones a trabajadores de la empresa que accedan a la jubilación parcial o total en los términos que se encuentran establecidos o se establezcan por las Leyes vigentes.

#### Artículo 49. *Formación.*

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992, 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 esta empresa 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.

#### Artículo 50. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general; expresamente, se pacta la no

aplicabilidad de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971, para aquellas categorías con las que esté relacionado.

**Tabla salarial para el año 2000 de la empresa «Link Externalización de Servicios, S.L.U.»**

	Salario base — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus mantenimiento vestuario — Pesetas	Total — Pesetas	Retribución total anual
Nivel 0	2.410.000	15.000			
Nivel 7	2.010.000	15.000			
Nivel 6	1.835.000	15.000			
Nivel 5	1.660.000	15.000			
Nivel 4	1.510.000	15.000			
Nivel 3	1.375.000	15.000			
Nivel 2	1.210.000	15.000			
Nivel 1	1.012.000	15.000			

**19189** RESOLUCIÓN de 5 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la actualización del XIX Convenio Colectivo del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», fábrica de Sevilla y demás centros de trabajo relacionados en el artículo primero.

Visto el texto de actualización del XIX Convenio Colectivo del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», fábrica de Sevilla y demás centros de trabajo relacionados en el artículo primero (código de Convenio número 9009321), que fue suscrito con fecha 31 de julio de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de octubre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

**ACTUALIZACIÓN XIX CONVENIO COLECTIVO DEL «GRUPO CRUZCAMPO, SOCIEDAD ANÓNIMA», FÁBRICA DE SEVILLA C. C. Y DEMÁS CENTROS DE TRABAJO RELACIONADOS EN EL ARTÍCULO PRIMERO**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

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

1. El presente Convenio regulará, desde su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la empresa «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», y la totalidad de sus trabajadores fijos, fijos de carácter discontinuo y con otro tipo de contratación temporal, excepto los especificados en el punto 3 de este artículo, que presten sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo que mas abajo se indican, dando a cada uno de dichos grupos laborales los beneficios económicos y sociales que expresamente se les atribuyan en el presente Convenio.

Los centros de trabajo que se incluyen en el ámbito de aplicación de este Convenio son los siguientes: Fábrica de Sevilla, C.C. y las personas

inscritas en el libro de matrícula de ese centro que presten sus servicios en el edificio «Arena-3» y polígono «Calonge» (antigua «ICSSA»), Delegaciones Comerciales de: Almería, Badajoz, Cádiz, Córdoba, Huelva, Jerez de la Frontera (de la que depende la residencia de verano de Sanlúcar de Barrameda) y Málaga; delegaciones comercial y agrícola de Mérida y Albolote (Granada) y centro de selección de semillas de Alcalá de Guadaíra (Sevilla).

2. Se incluyen en el ámbito de aplicación, dentro de los centros de trabajo citados que los contemplen, los diversos Departamentos o secciones de fabricación, administración, comerciales, servicios generales, servicios agrícolas, servicios sociales y cuantos otros figuren incluidos en la plantilla de dichos centros al 31 de diciembre de 1993.

Para cambio de titularidad, absorción, fusión, traslado o cierre de cualquier centro de trabajo o Departamento, será negociado con los representantes de los trabajadores.

3. Por sus características especiales, queda fuera del ámbito de este Convenio, el personal contratado para las funciones de representante de comercio. Dicho personal se registrará por las estipulaciones que en sus Contratos se especifiquen.

**Artículo 2. Ámbito de aplicación temporal.**

1. Este Convenio empezará a regir el 1 de enero de 2000 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2000.

2. Salvo pacto en contrario la vigencia de los sucesivos Convenios será bianual.

**Artículo 3. Denuncia.**

1. El Convenio podrá ser denunciado por alguna de las partes que lo suscriben dentro de los tres meses de antelación a la expiración del mismo, y ello lo preavisará en escrito dirigido a la otra parte, dentro del período indicado.

2. Si este Convenio no fuera denunciado dentro del plazo indicado, quedará prorrogado en todo su contenido normativo y obligacional y los efectos económicos quedarán incrementados en el tanto por ciento IPC real dado por el Instituto Nacional de Estadística del año 2000 sobre los valores existentes al 31 de diciembre de 2000 (para el año 2001) y para el año 2002 se incrementará en el tanto por ciento del IPC real dado por el INE del año 2001, sobre los valores existentes al 31 de diciembre de 2001, y así sucesivamente. (De esta comunicación se enviará copia a la Dirección General de Trabajo).

**Artículo 4. Absorción.**

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

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

**Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

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

**Artículo 6. Comisión Paritaria.**

1. Para la vigilancia, cumplimiento e interpretación de lo acordado en el presente Convenio, queda constituida una Comisión Paritaria integrada por cinco representantes de cada una de las partes que han constituido las Comisiones Negociadoras del mismo, la cual actuará sin invadir en ningún momento el ámbito jurisdiccional que corresponde a la Dirección de la empresa y sí únicamente para propugnar la adopción de medidas o acuerdos encaminados a la mejor observación de lo pactado.