

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**17820** *RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del grupo de empresas Jesús Santiago Cucart Todoli; «Servitex, Sociedad Limitada»; «Santiago Cucart, Sociedad Limitada»; «Cofiser, Sociedad Limitada»; «Postal Mensajes, Sociedad Limitada»; unión temporal de empresas (Jesús Santiago Cucart Todoli-«Santiago Cucart, Sociedad Limitada») y «Actividades Recaudatorias, Sociedad Limitada».*

Visto el texto del Convenio Colectivo del grupo de empresas Jesús Santiago Cucart Todoli; «Servitex, Sociedad Limitada»; «Santiago Cucart, Sociedad Limitada»; «Cofiser, Sociedad Limitada»; «Postal Mensajes, Sociedad Limitada»; unión temporal de empresas (Jesús Santiago Cucart Todoli-«Santiago Cucart, Sociedad Limitada») y «Actividades Recaudatorias, Sociedad Limitada» (código de convenio número 9009423), que fue suscrito con fecha 7 de junio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección del grupo de empresas para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal de las citadas empresas, en representación de los trabajadores de las mismas, 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, 2 de agosto de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS EMPRESAS JESÚS SANTIAGO CUCART TODOLI; «SERVITEX, SOCIEDAD LIMITADA»; «SANTIAGO CUCART, SOCIEDAD LIMITADA»; «COFISER, SOCIEDAD LIMITADA»; «POSTAL MENSAJES, SOCIEDAD LIMITADA»; UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS (JESÚS SANTIAGO CUCART TODOLI-«SANTIAGO CUCART, SOCIEDAD LIMITADA») Y «ACTIVIDADES RECAUDATORIAS, SOCIEDAD LIMITADA»**

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

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

El presente convenio colectivo de trabajo de ámbito nacional es de aplicación en las empresas Jesús Santiago Cucart Todoli; «Servitex, Sociedad Limitada»; «Santiago Cucart, Sociedad Limitada»; «Cofiser, Sociedad Limitada»; «Postal Mensajes, Sociedad Limitada»; unión temporal de empresas (Jesús Santiago Cucart Todoli-«Santiago Cucart, Sociedad Limitada») y «Actividades Recaudatorias, Sociedad Limitada», así como en los centros de trabajo que pudieran abrirse en el futuro.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El convenio tendrá una duración de dos años. Entrará en vigor el día de su firma, y su vigencia será desde el día 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2000.

Artículo 3. *Rescisión, revisión y prórroga.*

La denuncia, a efectos de rescisión o revisión del Convenio, deberá formalizarse, por cualquiera de las partes, por escrito y por conducto reglamentario, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento del mismo. De efectuarse la denuncia por alguna de las partes

en el plazo marcado, ambas se comprometen a iniciar las negociaciones en el mes de enero de 2000. Tanto para el año 1999 como para el 2000 habrá una congelación del sueldo. Con la excepción del personal que por las características de su contratación ya sea por un contrato a tiempo parcial o que desempeñen la tarea de notificadores percibirán un aumento de salario del 1,8 por 100 y para el año 2.000 según lo que marque el IPC.

Artículo 4. *Norma no discriminatoria.*

No se podrá discriminar a ningún trabajador por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza, nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 6. *Legislación aplicable.*

Para todo lo no previsto en el Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos en particular y legislación vigente en general (la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos fue derogada en fecha 31 de diciembre de 1995).

## CAPÍTULO II

### Provisión de vacantes, ceses, movilidad y traspasos de empresas

Artículo 7. *Ascensos y provisión de vacantes.*

Las empresas se comprometen, antes del 31 de diciembre de 1999, a proceder a la revisión de las categorías profesionales de aquellos trabajadores que estuvieran desempeñando funciones de categoría superior. En caso de desacuerdo, podrán someter la cuestión a la Comisión Mixta del Convenio, todo ello sin perjuicio de las facultades de la jurisdicción competente.

Los botones y aspirantes, a los dieciocho años, pasarán automáticamente a Ordenanza y Auxiliar administrativo, respectivamente.

Todos los trabajadores podrán ser destinados a trabajos de categoría superior. El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente al ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Se concede preferencia al personal subalterno al servicio de la empresa para que puedan ocupar plazas vacantes de categoría administrativa, siempre que obtengan igual o superior puntuación que los demás aspirantes a ingreso en las pruebas que se convoquen a dicho fin.

Artículo 8. *Ceses.*

Cuando sea necesario prescindir del personal fijo, con excepción de los casos de despido disciplinario y objetivo, habrá de procederse con arreglo a la legislación vigente en esta materia. Cuando un trabajador se proponga cesar al servicio de la empresa, lo comunicará a la misma por escrito duplicado, del que se le entregará una copia debidamente sellada, con quince días de antelación. El no cumplimiento de este precepto presupondrá la pérdida de las partes proporcionales de las pagas de junio, Navidad y paga de beneficios, con arreglo a los usos vigentes.

Artículo 9. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 10. *Movilidad geográfica.*

Dadas las peculiares circunstancias que rigen las actividades, (generalmente contratos de una duración determinada con la Administración estatal, autonómica, provincial o municipal), los trabajadores, tanto los contratados específicamente para prestar sus servicios fuera del centro de trabajo como los demás, podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa. Los trabajadores a los que afecte esta medida serán única y exclusivamente los considerados en la categoría profesional de grupo I, Titulados, y dentro del grupo II, Jefe superior (Oficial mayor), Jefe de primera y Jefe de segunda.

El trabajador afectado por dicho traslado tendrá derecho a optar entre el mismo, percibiendo la correspondiente compensación por gastos, o a extinguir su contrato mediante una indemnización consistente en veinte días de salario por año de servicio.

Si por traslado, uno de los cónyuges o compañero/a, con quien exista convivencia acreditada, cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

### CAPÍTULO III

#### El salario y sus complementos

Artículo 11. *Tablas salariales.*

Las tablas salariales para las distintas categorías, son las que se establecen en anexo de este Convenio.

Artículo 12. *Antigüedad.*

Todos los empleados, sin distinción de categorías, disfrutaran, además del salario base, de un aumento periódico por años de servicio, que se calculará sobre aquél, y que consistirá en trienios al 6 por 100. Dichos trienios se computarán en razón al tiempo servido en la empresa, incluyéndose los períodos de aspirantazgo y aprendizaje. Los aumentos por antigüedad se abonarán con efecto del día 1 de enero del año en que se cumpla el trienio, de conformidad con lo establecido en la Ordenanza Laboral (la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos fue derogada en fecha 31 de diciembre de 1995).

Artículo 13. *Plus de nocturnidad.*

Se fija un plus por el concepto de trabajo nocturno, que consistirá en el 30 por 100 del salario base, incrementado con la antigüedad correspondiente.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y la siete horas del día siguiente.

Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará dicho plus exclusivamente sobre las horas trabajadas. Y si el número de horas excediera de cuatro, se pagará el mencionado plus por toda la jornada.

Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo, como Guardas, Vigilantes, Serenos, Porteros de noche, etc., a los que se le aplicará el salario fijado en la tabla para el personal que realice un trabajo de noche.

Artículo 14. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una en los meses de junio y diciembre, debiendo abonar las mismas antes del 30 de junio, la primera, y del 20 de diciembre la segunda.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán dichas gratificaciones, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

Artículo 15. *Participación en beneficios.*

Se establece por este concepto el importe de una mensualidad del salario del Convenio, más la antigüedad, en su caso, correspondiente al ejercicio económico anteriormente finalizado y que se abonará durante el primer semestre del año. Esta mensualidad se abonará siempre independientemente de los resultados económicos de la empresa.

Para los que causen baja o alta en la empresa, así como a los enfermos y accidentados, esta gratificación se abonará con arreglo al procedimiento seguido para el pago de las gratificaciones de junio y diciembre.

Artículo 16. *Servicio militar.*

Durante el tiempo que el personal permanezca en el servicio militar, obligatorio o voluntario, para anticipar su cumplimiento, se le reservará la plaza que venía desempeñando; transcurridos dos meses de su licenciamiento se entenderá que renuncia por voluntad propia al puesto de trabajo, quedando extinguida la relación laboral de no solicitar su reingreso en dicho plazo. Cuando las obligaciones militares permitan al empleado acudir a la oficina, y siempre que por ello no trastorne el trabajo, apreciación que hará la empresa, el empleado podrá trabajar por horas abonadas a prorrata de su sueldo. Si la empresa tuviera sucursal en la población a que sea destinado, se procurará adscribirlo a ella, siempre que sean compatibles sus deberes de empleado y soldado.

En todo caso, le serán abonadas las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad.

Artículo 17. *Servicio social sustitutorio.*

Se extiende a este artículo lo referente en el artículo 16.

### CAPÍTULO IV

#### Jornada, vacaciones y licencias

Artículo 18. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de mil seiscientos horas en cómputo anual, siendo la distribución de la misma fijada por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la normativa vigente, a excepción del personal que realice tareas de notificador, cuya jornada laboral será de mil ochocientos veinte horas en cómputo anual. De dichos cómputos se deducirán las catorce horas correspondientes a las tardes de los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre y de otra tarde a determinar en función de las fiestas de cada Comunidad, que se considerarán festivos y no recuperables a todos los efectos.

Teniendo en cuenta la existencia de oficinas en esta empresa con más de 10 empleados, y debiendo regularse en las mismas la presencia de horarios de apertura al público y los inconvenientes que se pueden derivar de la tardanza en el inicio de la actividad laboral, se establece para las oficinas que dispongan de dispositivo de control de presencia o ficha que se sigan las siguientes normas:

La presencia del trabajador en la oficina deberá efectuarse como muy tarde a la hora fijada para su entrada al centro de trabajo, admitiéndose los siguientes desfases:

- El margen de error en la ficha será de tres minutos, siempre que el mismo se utilice durante no más de siete días al mes.
- Se contempla un margen de error de hasta diez minutos durante dos días al mes.

Estos dos márgenes son acumulativos, por lo que un trabajador no podrá acudir a su centro de trabajo con demora durante más de nueve días al mes, y siempre que en ningún caso se incumplan los márgenes reseñados anteriormente.

Para los incumplimientos reiterados de estas normas se estará a lo establecido al efecto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. *Vacaciones.*

El período anual de vacaciones tendrá una duración de treinta días naturales para todo el personal. Se disfrutarán en las fechas que fijen de común acuerdo empresas y trabajadores, supeditadas a las exigencias de trabajo que tengan aquéllas, y se disfrutarán, preferentemente, en los

meses de junio a septiembre, ambos inclusive. No se podrán coger por períodos inferiores a una semana y se computarán desde el primer día siguiente al último trabajado. Las vacaciones se negociarán de manera que el trabajador conozca al menos con dos meses de antelación la fecha de su disfrute.

Durante las vacaciones, el trabajador percibirá el mismo salario que corresponda al período de su disfrute.

#### Artículo 20. *Licencias retribuidas.*

Se concederán licencias retribuidas en los siguientes casos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de un hijo, que se ampliarán en tres días más en caso de desplazamiento a localidad diferente a la que resida.
- c) Tres días en caso de fallecimiento de padre, madre, cónyuge o hijos, que serán ampliables en tres días más, como en el caso anterior.
- d) Dos días en caso de fallecimiento de hermano, abuelo o nieto.
- e) Tres días en caso de enfermedad grave del cónyuge, padre, madre o hijos, acreditada mediante certificación médica.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Por traslado del domicilio habitual un día. Si se trata de otra localidad, podrán ser hasta tres días.
- h) Por enfermedad de algún hermano se establecen dos días.

### CAPÍTULO V

#### Beneficios sociales y conceptos extrasalariales

#### Artículo 21. *Enfermedad.*

El personal de las empresas afectadas en enfermedad de más de veinte días, desde el primer día de la correspondiente baja inclusive, las empresas complementarán hasta el 100 por 100 del salario real durante un plazo máximo de dieciocho meses.

Los empleados incluidos en este artículo están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja a la Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

Habrán de presentarse también a ser reconocidos por el Médico que designe la empresa, al objeto de que éste informe sobre la imposibilidad de prestar servicios. La resistencia del empleado a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el Médico de la empresa y el del empleado, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

#### Artículo 22. *Accidentes de trabajo.*

En caso de accidentes de trabajo, las empresas abonarán el 100 por 100 del salario real, a partir del día siguiente al accidente.

#### Artículo 23. *Ayuda especial.*

Los trabajadores que tengan hijos en situación de subnormalidad o minusválidos, siempre que tengan reconocida esta situación por la Seguridad Social, percibirán un complemento económico a cargo de la empresa, de 3.000 pesetas mensuales por hijo en dicha situación. La ayuda puede ser percibida por uno solo de los cónyuges.

#### Artículo 24. *Jubilación.*

El trabajador podrá jubilarse a los sesenta y cuatro años, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, pudiendo, asimismo, jubilarse anticipadamente en los términos y condiciones regulados en la Orden de 16 de junio de 1967, y demás disposiciones complementarias que establezca la legislación en cada momento.

#### Artículo 25. *Desplazamiento y dietas.*

Se establece la cantidad de 27 pesetas por kilómetro para los trabajadores que usen vehículos propios en sus desplazamientos al servicio de la empresa.

El importe de la media dieta se fija en 2.500 pesetas y la dieta completa en 8.000 pesetas.

La empresa podrá suplir el pago de estas dietas, haciendo efectivos todos los gastos que devengue el trabajador en sus desplazamientos por cuenta de aquélla.

#### Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Conscientes ambas partes de la grave situación de paro existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, conviene reducir al máximo las horas extraordinarias.

Así pues, y de conformidad con la legislación vigente, el número de horas extraordinarias no podrá exceder de dos al día, quince al mes y ochenta al año, abonándose éstas con el incremento del 75 por 100 y las festivas al 100 por 100.

La empresa deberá informar a los Delegados de Personal o Comités de Empresa y determinar conjuntamente su realización.

#### Artículo 27. *Anticipos.*

Todo el personal con más de tres años de antigüedad en la empresa podrá solicitar a la misma, y para casos de necesidad justificada, un anticipo con interés del 8,80 por 100 anual hasta el importe de tres mensualidades de salario Convenio. La amortización no excederá del 15 por 100 mensual del salario Convenio.

La extinción del contrato de trabajo o cualquier otra causa que origine la baja en la empresa determinará la devolución del anticipo.

### CAPÍTULO VI

#### Contratación y varios

#### Artículo 28. *Modalidades de contrato de trabajo.*

En los contratos de trabajo eventuales, temporales, interinos, de duración determinada, etc., se estará a lo que en cada momento determine la legislación vigente; asimismo nos acogemos al Estatuto de los Trabajadores, artículo 15, punto 1, apartado B.

#### Artículo 29. *Período de prueba.*

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

Personal titulado: Cuatro meses.

Personal técnico: Tres meses.

Resto de personal (Administrativos, Subalternos, Oficios Varios.): Un mes.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desestimamiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

### CAPÍTULO VII

#### Derechos sindicales

#### Artículo 30. *Derechos sindicales.*

Se estará a cuanto dispone la legislación vigente sobre la materia.

#### Artículo 31. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de tres años tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en

excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que viniere disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, cuya excedencia, a efectos de reingreso automático, tendrá el mismo tratamiento que la excedencia forzosa, por designación o elección para cargo público.

El trabajador excedente conserva sólo el derecho precedente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

#### Artículo 32. *Acción sindical.*

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales en orden a instrumentar a través de los sindicatos y la representación empresarial unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo, tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Previa conformidad del trabajador, la empresa deducirá de la nómina la cuota sindical a los afiliados a cada central sindical.

Se acuerda que podrá acumularse en un representante sindical hasta el 20 por 100 más de las horas consignadas en el Estatuto de los Trabajadores, las cuales serán deducidas proporcionalmente del resto de los representantes sindicales de la propia empresa. Deberá notificarse al departamento de personal de cada empresa, por períodos mensuales, la persona o personas en quienes se acumulan dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del comité de empresa, como componentes de la comisión negociadora del convenio colectivo, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de negociación del mismo.

En todos los demás aspectos referentes a la acción sindical, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO VIII

#### Disposiciones complementarias

##### Disposición adicional primera.

Los tres niveles que se fijan para el auxiliar administrativo, se aplicarán de la manera siguiente: El nivel 3, durante los tres primeros años de su contratación; el nivel 2, desde el cuarto al sexto año de su contratación; el nivel 1, a partir del séptimo año; esta aplicación servirá de la misma forma para los Auxiliares administrativos notificadores.

Los tres niveles que se fijan para titulados de grado superior y de grado medio serán de aplicación en la siguiente forma: El nivel 3, durante los tres primeros años de su contratación; el nivel 2, desde el cuarto al sexto año, y el nivel 1, a partir del séptimo año. Ambos apartados anteriores serán revisados a la entrada del vigor del convenio para establecer el correspondiente nivel en función de la antigüedad. No obstante, se respetarán las condiciones económicas más beneficiosas alcanzadas por los trabajadores afectados por la entrada en vigor de esta disposición.

##### Disposición adicional segunda.

Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, se hace constar en anexo el salario global anual, en función del número de horas trabajadas.

##### Disposición adicional tercera.

En los términos y con el alcance previsto en el artículo 12 de la Orden de 4 de abril de 1989 («Boletín Oficial del Estado» del 7), los trabajadores de la empresa afectada por este Convenio disfrutarán de los necesarios permisos para la formación dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

**Tabla salarial 1999 para personal con jornada laboral de treinta y cinco horas semanales**

Categoría profesional	Salario mensual — Pesetas	Salario anual — Pesetas
<i>Grupo I. Titulados</i>		
Grado superior nivel 1 .....	264.364	3.965.460
Grado superior nivel 2 .....	192.089	2.881.335
Grado superior nivel 3 .....	123.563	1.853.445
Grado medio nivel 1 .....	190.892	2.863.380
Grado medio nivel 2 .....	123.563	1.853.445
Grado medio nivel 3 .....	101.594	1.523.910
<i>Grupo II. Administrativos</i>		
Jefe superior .....	283.250	4.248.750
Jefe de primera .....	195.700	2.935.500
Jefe de segunda .....	169.950	2.549.250
Oficial de primera .....	106.119	1.591.785
Oficial de segunda .....	99.877	1.498.155
Taquígrafo .....	106.119	1.591.785
Auxiliar administrativo nivel 1 (Notificador) .....	92.700	1.390.500
Auxiliar administrativo nivel 2 (Notificador) .....	88.580	1.328.700
Auxiliar administrativo nivel 3 (Notificador) .....	80.911	1.213.665
Cajero con firma .....	115.483	1.732.245
Cajero sin firma .....	106.119	1.591.785
Cobrador-Pagador .....	82.682	1.240.230
Auxiliar de Caja .....	82.682	1.240.230
<i>Grupo III. Técnico de oficina</i>		
Jefe de equipo de informática .....	180.250	2.703.750
Analista .....	149.350	2.240.250
Programador de ordenadores .....	127.343	1.910.145
Programador de ordenadores A .....	120.130	1.801.950
Programador de ordenadores B .....	115.483	1.732.245
Programador de máquinas auxiliares .....	115.483	1.732.245
Jefe de delineación .....	145.136	2.177.040
Delineante-Proyectista .....	143.662	2.154.930
Delineante de primera .....	124.025	1.860.375
Delineante de segunda .....	118.166	1.772.490
Administrador de test .....	115.483	1.732.245
Coordinador trat. cuestionario .....	115.483	1.732.245
Coordinador de estudios .....	106.119	1.591.785
Jefe de equipo de encuestas .....	106.119	1.591.785
Jefe de explotación .....	115.483	1.732.245
Operador de ordenador de primera .....	106.119	1.591.785
Ayudante de Operador .....	87.393	1.310.895
<i>Grupo IV. Especialista de oficina</i>		
Jefe de máquinas básicas .....	106.119	1.591.785
Operador de tabuladores .....	107.370	1.610.550
Operador de máquinas básicas .....	93.634	1.404.510
Dibujante .....	93.634	1.404.510
Calcador .....	89.267	1.339.005
Perforista, Verificador, Clasificador .....	99.877	1.498.155
Perforista de segunda .....	87.393	1.310.895
Inspector-Entrevistador .....	107.370	1.610.550
Grabador-Pantallista .....	93.634	1.404.510
Entrevistador-Encuestador .....	93.634	1.404.510
Encarg. Dep. Topografía .....	107.370	1.610.550
<i>Grupo V. Subalternos</i>		
Conserje mayor .....	89.267	1.339.005
Conserje, Ordenanza, Portero, Vigilante .....	82.682	1.240.230
Conserje, Ordenanza, Portero, Vigilante noche .....	89.267	1.339.005
Botones .....	69.270	1.039.050

Categoría profesional	Salario mensual — Pesetas	Salario anual — Pesetas
<i>Grupo VI. Oficios varios</i>		
Agente de ventas .....	123.600	1.854.000
Encargado de primera .....	107.370	1.610.550
Encargado de segunda .....	100.503	1.507.545
Oper. reprofuc. multicopista .....	82.682	1.240.230
Peón, Mozo y personal de limpieza .....	82.682	1.240.230
Aprendiz .....	69.270	1.039.050

**Tabla salarial 1999 para personal con jornada laboral de cuarenta horas semanales o personal a tiempo parcial**

Categoría profesional	Salario mensual — Pesetas	Salario anual — Pesetas
<i>Grupo I. Titulados</i>		
Grado superior nivel 1 .....	269.123	4.036.845
Grado superior nivel 2 .....	195.547	2.933.205
Grado superior nivel 3 .....	125.787	1.886.805
Grado medio nivel 1 .....	194.328	2.914.920
Grado medio nivel 2 .....	125.787	1.886.805
Grado medio nivel 3 .....	103.423	1.551.345
<i>Grupo II. Administrativos</i>		
Jefe superior .....	288.349	4.325.235
Jefe de primera .....	199.223	2.988.345
Jefe de segunda .....	173.009	2.595.135
Oficial de primera .....	108.029	1.620.435
Oficial de segunda .....	101.675	1.525.125
Taquígrafo .....	108.029	1.620.435
Auxiliar administrativo nivel 1 (Notificador) .....	94.369	1.415.535
Auxiliar administrativo nivel 2 (Notificador) .....	90.174	1.352.610
Auxiliar administrativo nivel 3 (Notificador) .....	82.367	1.235.505
Cajero con firma .....	117.562	1.763.430
Cajero sin firma .....	108.029	1.620.435
Cobrador-Pagador .....	84.170	1.262.550
Auxiliar de Caja .....	84.170	1.262.550
<i>Grupo III. Técnico de oficina</i>		
Jefe de equipo de informática .....	183.495	2.752.425
Analista .....	152.038	2.280.570
Programador de ordenadores .....	129.635	1.944.525
Programador de ordenadores A .....	122.292	1.749.465
Programador de ordenadores B .....	117.562	1.681.785
Programador de máquinas auxiliares .....	117.562	1.763.430
Jefe de delineación .....	147.748	2.216.220
Delineante-Proyectista .....	146.248	2.193.720
Delineante de primera .....	126.257	1.893.855
Delineante de segunda .....	120.293	1.804.395
Administrador de test .....	117.562	1.763.430
Coordinador trat. cuestionario .....	117.562	1.763.430
Coordinador de estudios .....	108.029	1.620.435
Jefe de equipo de encuestas .....	108.029	1.620.435
Jefe de explotación .....	117.562	1.763.430
Operador de ordenador de primera .....	108.029	1.620.435
Ayudante de Operador .....	88.966	1.334.490
<i>Grupo IV. Especialista de oficina</i>		
Jefe de máquinas básicas .....	108.029	1.620.435
Operador de tabuladores .....	109.303	1.639.545
Operador de máquinas básicas .....	95.319	1.429.785
Dibujante .....	95.319	1.429.785
Calcedor .....	90.874	1.363.110
Perforista, Verificador, Clasificador .....	101.675	1.525.125
Perforista de segunda .....	88.966	1.334.490
Inspector-Entrevistador .....	109.303	1.639.545
Grabador-Pantallista .....	95.319	1.429.785

Categoría profesional	Salario mensual — Pesetas	Salario anual — Pesetas
Entrevistador-Encuestador .....	95.319	1.429.785
Encarg. Dep. Topografía .....	109.303	1.639.545
<i>Grupo V. Subalternos</i>		
Conserje mayor .....	90.874	1.363.110
Conserje, Ordenanza, Portero, Vigilante .....	84.170	1.262.550
Conserje, Ordenanza, Portero, Vigilante noche .....	90.874	1.363.110
Botones .....	70.517	1.057.755
<i>Grupo VI. Oficios varios</i>		
Agente de ventas .....	125.825	1.887.375
Encargado de primera .....	109.303	1.639.545
Encargado de segunda .....	102.312	1.534.680
Oper. reprofuc. multicopista .....	84.170	1.262.550
Peón, Mozo y personal de limpieza .....	84.170	1.262.550
Aprendiz .....	70.517	1.057.755

**17821** RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Reale Grupo Asegurador.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Reale Grupo Asegurador (Código de convenio número 9012383), que fue suscrito con fecha 15 de julio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección del grupo para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo de las empresas del grupo, en representación de sus 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, 2 de agosto de 1999.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE REALE GRUPO ASEGURADOR

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

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

El presente Convenio Colectivo de carácter estatal será de aplicación a todo el personal de plantilla de las empresas: «Reale Autos y Seguros Generales, Sociedad Anónima»; «Reale Asistencia Cía. de Seguros, Sociedad Anónima»; «Reale Sum, A.I.E.»; «Reale Vida Cía. de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», e «Inmobiliaria Grupo Asegurador Reale, Sociedad Anónima» (IGARSA), pertenecientes a Reale Grupo Asegurador, en la fecha de la firma del Convenio Colectivo y a todo el que se incorpore durante la vigencia del mismo.

A estos efectos se considerarán empleados de plantilla, a título personal, a las nuevas incorporaciones y a todos aquellos que, estando en la plantilla de alguna de las empresas de Reale Grupo Asegurador, se mantengan en la misma o pasen a otra de las empresas del grupo, así como a los empleados de las empresas del sector de seguros que puedan crearse en un futuro dentro de este Grupo.

Quedan excluidos del presente Convenio el personal al que hace referencia el Convenio Colectivo general de ámbito estatal para entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (en lo sucesivo Convenio del sector) en sus apartados 1 y 2 del artículo 1.