

de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial 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, 28 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Tablas salariales año 2000 con revisión salarial efectuada

Categorías	Salario base ×14 pagos Pesetas
<i>Titulados</i>	
Titulado Técnico Titulado	190.242
Titulado Técnico Diplomado	155.652
<i>Administrativos</i>	
Jefe Administrativo	136.124
Oficial Administrativo	124.304
Auxiliar Administrativo	113.496
<i>Oficios</i>	
Encargados	134.033
Conductor 1. ^a	129.709
Conductor	123.224
Instalador de montajes eléctricos	129.709
Maquinista	127.548
Instalador de Montajes de Circuitos de Depuración y Fontanería	129.709
Ayudante Maquinista	121.062
Almacenero	104.849
Portero	113.495
Socorrista:	
Nivel A)	124.304
Nivel B)	97.282
Nivel C)	86.473
<i>Oficios Varios</i>	
Limpiador	99.444
Botones	81.068
Limpiador de Piscina	102.685

11776 RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Uralita Comercial, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Uralita Comercial, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9013542), que fue suscrito con fecha 9 de mayo de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 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, 28 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO NACIONAL DE LA EMPRESA «URALITA COMERCIAL, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Vigencia 2001-2002-2003

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El ámbito de este Convenio se concreta a la compañía mercantil «Uralita Comercial, Sociedad Anónima», y afecta a todas sus dependencias.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal sujeto a la legislación laboral con exclusión del personal que ostente la categoría de Director.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La vigencia de este Convenio será de tres años, desde enero de 2001 al 31 de diciembre de 2003.

No obstante lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad su contenido normativo y obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 4. *Revisión.*

Las tablas de este Convenio han sido revisadas en un 3,5 por 100 sobre la situación definitiva del año 2000, su evolución, una vez conocido el IPC de los distintos años, será en los términos que seguidamente se indican:

Revisión para 2001: Si el IPC real de 2001 superara el 3 por 100, se revisarán las tablas salariales en el exceso de este porcentaje.

Tablas salariales para el año 2002: La tablas resultantes, en su caso, de 2001 serán revisadas según el IPC previsto para 2002.

Revisión para 2002: Si el IPC real de 2002 superara el previsto de dicho año, se revisarán las tablas salariales en el exceso de dicha previsión.

Tablas salariales para el año 2003: La tablas resultantes, en su caso, de 2002, serán revisadas según el IPC previsto para 2003.

Revisión para 2003: Si el IPC real de 2003 superara el previsto de dicho año, se revisarán las tablas salariales en el exceso de dicha previsión.

Las revisiones que pudieran surgir por las diferencias entre IPC previsto e IPC real de cada año, tendrán efectos económicos desde 1 de enero de cada año.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia de este Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de un mes antes de su finalización, sin más requisitos que el escrito de comunicación a la autoridad laboral y a la otra parte.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, estimando que sus condiciones están las unas en función de las otras. En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total renegociación del mismo.

Artículo 7. *Comisión de Interpretación.*

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente convenio, que estará compuesta por cinco representantes de cada una de las partes, social y empresarial.

Dicha Comisión estará presidida por la persona que, de entre sus miembros, sea designada por unanimidad, de igual forma se llevará a efecto la elección de un secretario.

Los acuerdos de la Comisión para que tengan validez, requerirán la presencia directa o por representación de al menos tres miembros de cada una de las partes, empresarial y social y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de sus componentes. Los acuerdos que se adopten tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Función de la Comisión Mixta de Interpretación:

1. Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este convenio.

b) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

c) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en su texto.

2. Cuando una de las partes desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b) y/o c) de este artículo, harán llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, con una antelación de quince días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

c) Exposición del problema o conflicto.

d) Argumentación.

e) Propuesta de solución.

3. La Comisión Mixta Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo del proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

5. En todo caso las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación, adoptarán la forma escrita y motivada.

Artículo 8. *Compensación.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, compensarán en su totalidad a las que anteriormente pudieran existir, cualquiera que fuera el origen, la denominación o forma en que estuvieran concedidas, a excepción del Complemento Personal Consolidado.

Artículo 9. *Absorción de mejoras.*

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación en todas o algunas de las condiciones pactadas, únicamente tendrán aplicación práctica, si, globalmente consideradas, superasen el nivel total del Convenio; en caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Artículo 10. *Condiciones más beneficiosas.*

Las retribuciones pactadas en este Convenio no afectarán al trabajador que a la fecha de vigencia del mismo percibiese cantidades superiores a las señaladas en este Convenio, en cómputo anual y globalmente consideradas.

Artículo 11. *Prórroga.*

El presente Convenio quedará prorrogado tácitamente de año en año, si por cualquiera de las partes no se formulara denuncia. Dicha prórroga mantendrá invariable las condiciones vigentes de dicho Convenio en el período anterior, conforme a lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. *Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.*

Las partes acuerdan someterse a los procedimientos previstos en el Convenio General del Sector de Derivados del Cemento así como su adhesión al ASEC vigente.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional y niveles

Principios generales

Artículo 13.

Las denominaciones consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas si las necesidades y volumen del centro de trabajo no lo requieren.

Artículo 14.

Los distintos cometidos asignados a cada categoría son clasificativos dentro de los generales cometidos propios de su respectiva competencia profesional.

Los cambios de puestos de trabajo de cualquier trabajador, cuando lo realicen a requerimiento de la empresa, será siempre motivados por la organización o funcionamiento del trabajo, sin menoscabo de la dignidad profesional del trabajador.

La movilidad funcional se realizará conforme al Estatuto de los Trabajadores en su artículo 39, entendiéndose por grupo profesional los subgrupos establecidos en este Convenio.

Clasificación general

Artículo 15.

El personal de la compañía se clasificará en los grupos siguientes:

1.º Titulados.

2.º Empleados.

3.º Operarios.

Artículo 16.

Los grupos anteriormente enumerados comprenderán las siguientes categorías:

Grupo 1.º Titulados:

a) Grado superior.

b) Grado medio.

Grupo 2.º Empleados:

Subgrupo I. Mandos:

a) Jefes superiores.

b) Jefes de primera.

c) Jefes de segunda.

d) Técnicos comerciales.

Subgrupo II. Administrativos:

a) Oficiales de primera.

b) Oficiales de segunda.

c) Auxiliares.

Grupo 3.º Operarios:

Subgrupo I. Almacenes:

a) Encargados.

b) Almaceneros.

c) Aytes. Almacén.

Definiciones y funciones

Artículo 17.

Las definiciones y funciones de las distintas categorías enumeradas en el artículo anterior son las que a continuación se indican:

Grupo 1.º Titulados.—Son los que, en posesión del título correspondiente, realizan funciones propias de su profesión, sin estar incluidos en ninguno de los cargos detallados en el grupo segundo.

Grupo 2.º Empleados.

Subgrupo I. Mandos.

a) Jefe superior.—Es el que, por especial nombramiento de la compañía, ocupa un puesto de determinada responsabilidad en la misma, con las funciones que, en cada circunstancia, se señalen por la compañía. Tendrán esta categoría los responsables de los Puntos U.

b) Jefe de primera. Es el que dirige, orienta e imprime unidad a las Secciones a su cargo, respondiendo de las funciones ejecutadas por el grupo de personas que dirige.

c) Jefe de segunda. Es el que dirige, orienta e imprime unidad a la Sección a su cargo, respondiendo de las funciones ejecutadas por el grupo de personas que dirige.

d) Técnico comercial. Es el que, preferentemente con título adecuado y al servicio exclusivo de la compañía, desarrolla, en la zona que se le asigne en cada momento y como actividad principal aquella que conduce a la realización e incremento de ventas, ocupándose para ello entre otras cosas de la investigación y conocimiento del mercado, promoción de ventas, seguimiento de cobros, visitas a organismos oficiales, proyectistas, clientes y agentes, cálculo y vigilancia de instalaciones y cálculo de ofertas.

Subgrupo II. Administrativos.

a) Oficial de primera.—Es el que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual obra con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, y que realiza trabajos administrativos de importancia y, entre otros, alguna de las siguientes funciones: Cajero, supervisor de otros servicios, previsiones y estudios de importancia, inspección y/o recuentos de almacenes, responsabilidad de la confección de nóminas y liquidaciones al personal, estudio de ofertas, transcripción de asientos de contabilidad en libros oficiales, liquidación de obras, correspondencia en idiomas extranjeros y correspondencia exterior e interior derivada de los trabajos enunciados, atención a clientes telefónicamente así como televenta y documentación de expediciones.

b) Oficial de Segunda.—Es el que, con iniciativa y responsabilidad, efectúa alguna de las funciones siguientes: Trabajo de contabilidad, tales como transcripción en libros auxiliares, confección de facturas y/o codificación y cálculo de las mismas, estadísticas, trabajos con ordenador, comprobaciones, confección de nóminas, confección de resúmenes, gestiones y contactos con clientes en asuntos de importancia limitada: fichas de movimiento de artículos, correspondencia exterior e interior derivada de estos asuntos, atención a clientes telefónicamente así como televenta y documentación de expediciones.

c) Auxiliar.—Es el que, con iniciativa y responsabilidad limitada, desarrolla funciones administrativas, tales como archivo, ficheros, registros, trabajos con ordenador y en general funciones mecánicas de trabajo de oficina o de ayuda a otros empleados de categoría superior, redacción de correspondencia exterior e interior por indicación de sus superiores inmediatos, atención a clientes telefónicamente así como televenta y documentación de expediciones.

Ascenderá automáticamente a la categoría de Oficial de segunda Administrativo, el personal fijo con una antigüedad de doce meses en la categoría.

Grupo 3.º Operarios.

Subgrupo I. Almacenes.

a) Encargado.—Es el que a las órdenes, directa o indirectamente de un superior, además de efectuar el trabajo propio de los almacenes, vigila y ordena los que ha de realizar el grupo a su mando, respondiendo de su correcta ejecución. Confeccionará partes de trabajo y cualquier otro documento para la buena marcha de su grupo de trabajo. En caso de necesidad sustituirá al administrativo en los procesos de expediciones, dándole la formación necesaria para ello, y su capacidad lo permite.

b) Almacenero.—Es el que, a las órdenes directa o indirectamente de un superior, despacha los productos en el almacén, recibe las mercancías y las distribuye en el local y estantes, realiza recuentos e inventarios del mismo, realiza operaciones de carga y descarga utilizando medios mecánicos.

Asimismo podrá registrar los movimientos en los ficheros y sustituir al administrativo en los procesos de expediciones en caso de necesidad, después de haber recibido la formación necesaria y su capacidad lo permite.

c) Ayudante Almacén.—Es el operario que se dedica a la carga y descarga de materiales y aquellas funciones auxiliares que le sean encomendadas por su superior. Utiliza medios mecánicos de transporte interno.

Ascenderá a la categoría de Almacenero el personal fijo con una antigüedad de doce meses en la categoría.

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo

Artículo 18. *Jornada anual.*

La jornada anual para el año 2001 será de mil setecientos cincuenta y dos horas de trabajo efectivo. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos y horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso («el bocadillo»).

El tiempo de descanso para el bocadillo será de veinte minutos.

La jornada de trabajo se realizará de lunes a viernes, salvo acuerdo entre empresa y trabajadores. Por causas de fuerza mayor o por necesidades de servicio, a criterio del empresario y previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la jornada de lunes a sábado. Esta jornada se podrá realizar por medio de los correspondientes corretornos, que estén establecidos o puedan establecerse, y siempre respetando los descansos establecidos por la Ley.

La empresa confeccionará de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, un calendario laboral ajustándose al tope anual de horas establecido. Los calendarios laborales se elaborarán dentro del mes siguiente de conocerse oficialmente las fiestas estatales, autonómicas, provinciales y locales.

Se considerarán como festivos los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre.

En el caso de que el Convenio general del sector de Derivados del Cemento fijase una jornada inferior, se adoptaría ésta de forma automática.

Artículo 19. *Distribución de la jornada.*

La jornada de trabajo será en régimen de horario partido todo el año y el horario será, como regla general, de ocho a diecisiete horas con una hora de descanso para la comida que será fijada entre las doce y quince horas, de forma que no suponga interrupción de la actividad en el centro de trabajo.

Esta distribución del horario podrá ser modificada, en función de las necesidades, características o condiciones establecidas en cada centro de trabajo, mediante acuerdo entre las partes, respetando en todo caso los descansos entre jornadas legalmente establecidos.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales tendrán una duración de veintidós días laborales, considerados como tales en el calendario laboral.

La empresa y los representantes de los trabajadores acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses.

Si en el proceso de negociación referido no se llega a alcanzar acuerdo, la empresa elaborará el plan, turnos de vacaciones y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo al siguiente criterio: Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute, en dos períodos. Uno de ellos que, en todo caso no será inferior a quince días laborales, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los períodos serán disfrutados en las fechas en que la empresa determine en función de sus necesidades y las preferencias del personal.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

La incapacidad temporal acaecida durante el período de vacaciones, interrumpirá éste, disfrutándose el resto inmediatamente después del alta, salvo que las partes lleguen a otro acuerdo.

CAPÍTULO IV

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 21. *Permisos y licencias.*

El personal tendrá derecho a permiso retribuido con salario base, complemento personal consolidado, antigüedad y complemento de convenio, en las siguientes circunstancias:

Enfermedad grave o intervención quirúrgica, con necesidad de ingreso en instalación sanitaria, de cónyuge o pareja de hecho, padres naturales o políticos, hijos y hermanos: Tres días naturales.

Intervención quirúrgica, sin necesidad de ingreso en instalación sanitaria, de cónyuge o pareja de hecho, padres naturales o políticos, hijos y hermanos: Un día natural.

Enfermedad grave o intervención quirúrgica, con necesidad de ingreso en instalación sanitaria, de abuelos, nietos, tanto naturales como políticos, y hermanos e hijos políticos: Dos días naturales.

Cuando por los conceptos enunciados anteriormente el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

Matrimonio certificación de pareja de hecho o: Quince días naturales. Esta licencia podrá iniciarse a elección del trabajador, con antelación de hasta catorce días naturales a la fecha de celebración de la boda. En el caso de que ésta no llegara a celebrarse, los días pasarán a ser considerados como permiso no retribuido.

Nacimiento de hijos: Tres días laborales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a cien kilómetros, el plazo será de tres días laborales más dos naturales.

Matrimonio de hijos o hermanos: Un día natural.

Defunción del cónyuge o pareja de hecho, cuando no existan hijos menores, hijos, padres y hermanos: Tres días laborales. En el caso de que el óbito ocurriese en lugar distinto de la población de residencia del trabajador, y éste se desplace al lugar del fallecimiento, la licencia se incrementará en dos días naturales. Cuando existan hijos menores la licencia será de seis días naturales.

Defunción de abuelos y nietos, tanto naturales como políticos, así como de padres, hijos y hermanos políticos: Dos días naturales. Si el óbito ocurre fuera de la población, siempre que el productor se desplace al lugar del fallecimiento, el plazo sería de cuatro días naturales.

Defunción de tíos y sobrinos, naturales o políticos: Un día natural. En el caso de que el óbito ocurriese en lugar distinto a la población de residencia del trabajador, y éste se desplace al lugar del fallecimiento, la licencia será de dos días naturales, siempre que la distancia fuese a cien o más kilómetros.

Traslado de domicilio habitual: Un día natural.

En todos los casos citados, a excepción del de matrimonio o pareja de hecho, podrá ampliarse el permiso previa justificación y a juicio de la compañía.

Asuntos particulares: Se acuerda establecer para todo el personal afectado por el Convenio un día para asuntos particulares, si bien en ningún caso su concesión afectará al normal funcionamiento del proceso productivo.

El cumplimiento inexcusable de deberes públicos, legalmente establecidos y obligaciones de carácter sindical: Tiempo imprescindible para ello.

Exámenes oficiales: Cuatro horas, como mínimo, entre la terminación de la jornada y el comienzo del examen.

Período de descanso por razón de maternidad: Dieciséis semanas, ampliable a dieciocho semanas si el parto es múltiple.

De este período, al menos 6 semanas han de ser posteriores, obligatoriamente, al parto.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando se destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. Por su voluntad se podrá sustituir este período por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

El trabajador que tenga a su cuidado algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges.

En todas las circunstancias, el personal deberá comunicar puntualmente el acontecimiento que motive la licencia y justificará adecuadamente la realidad de su causa.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos dará lugar a que la ausencia se considere a todos los efectos como falta injustificada.

Artículo 22. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, teniendo derecho a la incorporación en su centro de trabajo y con la categoría profesional que ostentaba, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Artículo 23. *Excedencia voluntaria.*

1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. El trabajador excedente, conserva sólo el derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

3. Asimismo los trabajadores tendrán derecho a excedencias en los supuestos contemplados por la legislación vigente.

Artículo 24. *Excedencia especial.*

Los trabajadores tendrán derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior, en ningún caso, a doce meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar, necesariamente, acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del trabajador excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador que será considerado como falta muy grave.

Dadas las características del presente supuesto de excedencia, las partes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.

Disposiciones comunes para las excedencias:

1. En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario supondrá, exclusivamente, la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2. Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho al reingreso.

CAPÍTULO V

Estructura salarial

Artículo 25. *Salario real.*

En el salario real quedarán comprendidos todos los conceptos retributivos enumerados a continuación:

I. Salario base, diario o mensual.

II. Complementos:

a) Personales:

Antigüedad.

Plus voluntario.

Complemento Personal Consolidado.

b) De puesto de trabajo: Plus nocturno.

c) Calidad o cantidad de trabajo:

Primas de productividad.

Horas extraordinarias.

d) De vencimiento periódico superior al mes: Gratificaciones extraordinarias.

III. Indemnizaciones:

Complemento no salarial.

Complemento jornada partida.

Artículo 26. Salario base.

Los salarios del personal por jornada completa serán los figurados en el anexo I del presente Convenio.

Siempre que en el presente Convenio se hable simplemente de salario base, sin mayores especificaciones, se estarán contemplando los salarios recogidos en el anexo correspondiente.

Cuando la jornada sea inferior a la completa establecida por la norma general o Convenio, la remuneración se reducirá proporcionalmente, salvo que expresamente se indique en algún punto del presente Convenio que alguna «jornada reducida» haya de tener consideración de «jornada completa».

Cuando el salario base sea modificado, todos los demás complementos que tengan como base de cálculo el mismo, serán revisados e incrementados automáticamente en la proporción correspondiente.

Artículo 27. Complemento Personal de Antigüedad.

Los aumentos de retribución por años de servicio en la empresa, tanto los períodos vencidos como los que venzan, serán de dos bienios y sucesivos quinquenios de la cuantía que figura para cada categoría en el anexo II (A y B) del presente Convenio.

Para determinar la retribución que en concepto de antigüedad corresponda, se atenderá exclusivamente a la categoría que en cada momento ostente el trabajador. La cantidad máxima que podrá percibir cada trabajador, por años de servicio, será el sesenta por ciento del salario base y complemento personal consolidado que a su categoría le reconozca el Convenio vigente en cada momento. Cuando un trabajador sea clasificado en una categoría inferior a la que venía ostentando, la cantidad total que hasta ese momento viniera percibiendo por concepto de antigüedad le será respetada como tal retribución en la nueva clasificación aunque supere el sesenta por ciento del salario base y complemento personal consolidado de la nueva categoría.

La fecha de devengo de estos aumentos se anticipará al 1 de enero y al 1 de julio, respectivamente, para el personal que cumple el bienio o quinquenio en el primer o segundo semestre del año.

Artículo 28. Complemento Personal Consolidado.

El personal que proviene de las distintas empresas del grupo y tienen reconocidas unas condiciones económicas en sus empresas de origen, percibirá este concepto que será la diferencia existente entre la retribución anual que por su categoría tuviera en el nuevo Convenio y las condiciones que disfrutara en la Empresa de origen, a excepción del Plus Voluntario. A tal efecto se efectuará un cuadro comparativo individual donde figurarán las retribuciones anteriores, las actuales y el Complemento Personal Consolidado resultante.

Este complemento se incrementará en las próximas negociaciones colectivas con el incremento del resto de los conceptos retributivos del Convenio, y no podrá ser absorbido ni compensado.

Artículo 29. Plus nocturno.

Aquellos trabajadores que presten sus servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada en un 30 por 100 sobre el salario base, complemento personal consolidado y antigüedad.

Este plus se devengará por día efectivamente trabajado y no podrá ser absorbido ni compensado por ningún otro concepto salarial.

Cuando en una jornada se trabaje en período nocturno más de cuatro horas, se abonará el plus de nocturnidad correspondiente a toda la jornada.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno comprendiese de una a cuatro horas, se abonará la mitad del plus nocturno correspondiente a una jornada ordinaria completa de trabajo.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera inferior a una hora, se abonará este plus proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 30. Primas de Productividad y Servicio.

Anualmente la dirección fijará los objetivos por los que se valorará este concepto, informando a los afectados de los parámetros que la componen, los importes alcanzables y la periodificación de los pagos. El establecimiento anual de esta prima es de libre disposición de la dirección.

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias para todo el personal, serán una en marzo, otra en julio y la tercera en Navidad. Los importes serán:

Paga de marzo:

Veinticuatro días para el año 2001.

Veintisiete días para el año 2002.

Treinta días para el año 2003.

Pagas de julio y Navidad: Treinta días para los tres años.

Todas ellas se abonarán de los conceptos salario base, complemento personal consolidado y antigüedad.

Artículo 32.

Las gratificaciones se harán efectivas de la siguiente forma:

Marzo: Con la nómina del mes de marzo.

Julio: Con la nómina del mes de junio.

Navidad: Con la nómina del mes de noviembre.

El personal que ingrese durante el transcurso del año o que cese durante el mismo, percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, por lo cual la fracción del mes se contará como unidad completa.

En lo que se refiere al abono proporcional de estas gratificaciones, se realizará por doceavas partes y se devengarán en los siguientes períodos:

Gratificaciones de marzo y Navidad: Se devengan desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Gratificación de julio: Se devenga desde el 1 de julio anterior al 30 de junio.

Artículo 33. Complemento no salarial.

Este complemento se abonará por día de asistencia al trabajo y engloba todas las posibles indemnizaciones o suplidos por los gastos que el trabajador tenga que realizar como consecuencia de su actividad laboral. Igualmente sustituye al antiguo plus de distancia y transporte. Su valor diario para todas las categorías en el año 2001 será de 200 pesetas.

Artículo 34. Complemento jornada partida.

El personal que al 1 de enero de 2001 viniese percibiendo este concepto por cambios de condiciones de trabajo anteriores, seguirá percibiéndolo, a título personal, la cantidad de 823,36 por día efectivo de trabajo. Este concepto tendrá el mismo tratamiento que el complemento personal consolidado a efectos de revisión y compensación.

Artículo 35. Vacaciones.

La retribución de las vacaciones comprenderá los siguientes conceptos:

Salario base.

Antigüedad.

Plus voluntario.

Complemento Personal Consolidado.

Compensación Jornada Partida.

Plus nocturno. La media aritmética obtenida en los días laborables de los tres meses anteriores realmente trabajados.

Artículo 36. Abono de retribución.

El pago de las retribuciones se efectuará por entidad de crédito o bancaria, de forma que el personal pueda disponer de sus emolumentos a partir del día 25 de cada mes.

El personal que lo solicite tendrá derecho a un anticipo fijo de 85.000 pesetas. Este anticipo se abonará dentro de la primera decena de cada mes y, asimismo, su pago se realizará por medio de entidad bancaria o crediticia.

CAPÍTULO VI

Ingresos y ascensosArtículo 37. *Ingresos.*

La admisión de personal se efectuará indefectiblemente, según el artículo 16, punto 1, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Esta admisión se considerará provisional durante el período de prueba, que será de la siguiente duración:

- a) Titulados, seis meses.
- b) Empleados, dos meses.
- c) Operarios, dos semanas.

Durante este período de prueba, tanto el trabajador como la Compañía podrán, respectivamente, desistir de la misma o proceder al despido sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Artículo 38. *Ascensos.*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1.º El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación y revocación por la empresa.

2.º Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, pudiendo tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional.
- d) Plan de formación.
- e) Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
- f) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales serán elaboradas por la empresa y los representantes de los trabajadores.

Al personal ya existente en la compañía se le promocionará por medio de cursillos, bien sea en los centros de la Compañía, Escuelas capacitadas para ello, INEM, etc.

A todo trabajador que esté en posesión de cualquier título académico aplicable a las actividades de la Empresa, se procurará destinarle a puesto de trabajo donde le sea posible desarrollar y perfeccionar sus conocimientos, de forma que obtenga una prioridad para ascender a las vacantes o nuevas necesidades que se produzcan en la plantilla en relación con su titulación, siempre que cumpla las condiciones del profesiograma.

CAPÍTULO VII

Normas generales sobre prestación de trabajoArtículo 39. *Movilidad funcional.*

Hasta tanto se acuerden el contenido y desarrollo del capítulo V del Convenio del Sector, la movilidad funcional de los trabajadores en el ámbito de aplicación del presente Convenio se ajustará a lo siguiente:

La movilidad funcional en el seno de la empresa 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.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Artículo 40. *Trabajos en categoría superior.*

Por razones organizativas y por plazo que no exceda de cuatro meses en un año o seis meses durante dos años, el trabajador podrá ser destinado a ocupar puesto de una categoría superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña. Excedido dicho período, el trabajador, si continúa en esta situación ascenderá automáticamente a la categoría superior.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en materia de remuneración, a los casos de incapacidad temporal, permiso y excedencia

forzosa, en cualquier caso este plazo no podrá exceder de dieciocho meses, salvo la excedencia forzosa, que se estará a su efectiva duración.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto, los trabajos de superior categoría que el trabajador realice, de acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso, con un máximo de seis meses.

Artículo 41. *Trabajos de inferior categoría.*

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación y dignidad profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior más de tres meses al año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de fuerza mayor.

Artículo 42. *Movilidad geográfica.*

En caso de movilidad geográfica, desplazamientos y traslados, se estará a lo dispuesto en esta materia en el Convenio General del Sector de Derivados del Cemento con las siguientes mejoras:

Desplazamientos:

- a) Su duración no podrá ser superior a un año y no se podrá volver a desplazar al mismo trabajador hasta transcurridos cinco años desde la finalización del desplazamiento anterior.
- b) No podrá afectar simultáneamente a más del 25 por 100 de la plantilla de un mismo centro de trabajo.

Traslados:

- a) Antes de plantear un traslado forzoso, la empresa ofertará el puesto a los empleados que por su categoría o grupo profesional puedan acceder voluntariamente al mismo.
- b) La indemnización compensatoria que figura en el artículo 33 del Convenio General del Sector de derivados del Cemento será del 80 por 100 del salario bruto anual en jornada ordinaria, abonándose el 50 por 100 del mismo al realizar el traslado y el 30 por 100 restante al comenzar el segundo año.
- c) La indemnización en el caso de optar por la extinción del contrato recogida en el apartado B) del artículo 33 del Convenio General pasa a ser de treinta y tres días de salario por año de servicio con un máximo de 18 mensualidades.
- d) No podrá ser trasladado un trabajador que haya sido desplazado en los últimos cinco años.

CAPÍTULO VIII

Acción socialArtículo 43. *Ropa de trabajo.*

Al personal se le suministrará la ropa de trabajo que a continuación se indica:

a) Personal operario de patio, almacén y carga: Tres conjuntos de chaqueta y pantalón por año. Para el suministro del mes de mayo la chaqueta será sustituida por un nicky de manga corta. En el primer suministro de esta prenda se entregarán dos nickys.

Para casos excepcionales, y a petición de los trabajadores, se faculta a la Dirección de los centros de trabajo la entrega de prendas diferentes a lo enunciado en el presente artículo.

Con el fin de lograr un mayor orden en estos suministros, las entregas se efectuarán en los meses de enero, mayo y septiembre.

Al personal de patio y carga le será facilitada la siguiente ropa de invierno:

- Ropa de agua y botas de agua.
- Ropa de abrigo y botas enguatadas.

Al personal de nuevo ingreso se le facilitará las prendas al día de su ingreso.

Los trabajadores deberán utilizar ineludiblemente en los centros o lugares de trabajo la ropa que se les haya facilitado para tal fin.

Artículo 44. Seguro de Vida y accidentes.

Se establece un seguro de vida y accidentes que garantice las siguientes coberturas:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, así como Invalidez Total, Absoluta o Gran Invalidez, 3.750.000 pesetas.

b) En el caso de muerte, Incapacidad permanente total, absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, la indemnización será de 5.000.000.

Para cubrir estos supuestos, la Empresa establecerá la correspondiente póliza de Seguros.

Artículo 45. Complemento de enfermedad y accidente.

El personal de la compañía, con una antigüedad superior a tres años, percibirá de acuerdo con lo que estipulan los párrafos siguientes, en el supuesto de enfermedad o accidente, la diferencia entre las indemnizaciones que le correspondan reglamentariamente y el salario base, complemento personal consolidado y antigüedad que tenga asignada.

Para optar a este beneficio será preciso que el trabajador presente el parte de baja y, en su caso, los de confirmación de la Seguridad Social.

Dichos beneficios se percibirán a partir de la fecha de la iniciación figurada en el parte de baja de la enfermedad o accidente.

No obstante, si el trabajador abandona el trabajo alegando como causa estar enfermo una vez terminado su horario de visita médica de la Seguridad Social y le es concedida la baja con fecha del día siguiente, las horas no trabajadas en el día que se ausentó serán abonadas en la cuantía correspondiente.

Estos beneficios se extenderán durante todo el período de invalidez provisional y sus prórrogas legales.

Si los Servicios Médicos o los Facultativos nombrados por la Compañía comprobaran la simulación de enfermedad o accidente emitirán informe en tal sentido, y la compañía, en consecuencia, sancionará al interesado con la suspensión de empleo y sueldo durante quince días y la pérdida de estos complementos durante dicha baja. En caso de reincidencia se le privará de estos beneficios durante el tiempo que siga prestando sus servicios en la compañía, sin perjuicio de las sanciones que correspondan según la legislación laboral en vigor. De las decisiones adoptadas se dará información a los representantes de los trabajadores.

Artículo 46. Fondo de préstamos reintegrables.

Se crea un fondo de 2.500.000 pesetas para préstamos reintegrables sin interés al objeto de atender necesidades puntuales del personal. La cantidad máxima por solicitud será de 400.000 pesetas y el plazo máximo de amortización veinticuatro meses, salvo que el trabajador cause baja en la empresa, que amortizará el saldo pendiente en el momento de la baja.

CAPÍTULO IX**Derechos sindicales dentro de la empresa****Artículo 47. Órganos de representación.**

La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de 50 y más de cinco trabajadores corresponde a los delegados de personal.

Los trabajadores elegirán mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente; hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres.

Artículo 48. Elección de delegados y miembros del Comité de Empresa.

Los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad mínima de 3 meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección 2ª, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49. Créditos horarios.

Los delegados de personal y en su caso los miembros del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

Centros de hasta 100 trabajadores: Veinte horas.

Centros de 101 a 250 trabajadores: Veinticinco horas.

Centros de 251 o más trabajadores: Treinta y cinco horas.

La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, se preavisará por el trabajador afectado o el sindicato que proceda, con antelación suficiente. En todo caso en la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, el preaviso se procurará realizar con cuarenta y ocho horas de antelación.

El crédito de horas mensuales retribuidas en aquellos centros que tengan dos o más delegados podrá ser acumulable a cualquiera de ellos, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de hasta tres meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior, será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de diez días naturales. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la dirección de la empresa, ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación del convenio colectivo de la empresa.

El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades sindicales similares determinadas por el sindicato al que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

Artículo 50. Comisión negociadora del Convenio Colectivo.

Se crea la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de la empresa, que estará formada, en su parte social, por seis miembros elegidos entre los delegados de personal de los diferentes centros de trabajo.

La composición de esta Comisión, estará en proporción de la representación sindical existente en el conjunto de la empresa y serán elegidos por los sindicatos siguiendo tal proporcionalidad.

La empresa correrá con los gastos que se deriven de las reuniones de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo, tanto los desplazamientos (incluido avión para aquellos miembros que, teniendo posibilidad de utilizar este medio así lo deseen) como los de alojamiento y desayuno en hotel de 3 estrellas para aquellos representantes que pernecten fuera de su domicilio.

La dieta alimenticia se fija en 5.200 pesetas diarias para el 2001 y se revisará con efectos de primeros de año con el incremento que haya experimentado el IPC del año anterior.

Artículo 51. Delegados sindicales.

Siempre que la empresa tenga una plantilla superior a 100 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado, que coincidirá en un delegado de personal, en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/1985.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier centro, deberá acreditarlo ante la empresa en forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

Artículo 52. Cuota sindical.

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos legalmente constituidos, la empresa descontará, en la nómina mensual, a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

El trabajador, podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

Disposición adicional.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que el ámbito funcional está dentro del marco del Convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento. Para todas aquellas cuestiones no contempladas en el Convenio de la empresa serán de aplicación las condiciones establecidas en el Convenio de este Sector.

La compañía entregará un ejemplar del presente Convenio a cada trabajador antes de transcurrido un mes desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO I

Tabla salarial

Categorías	Salario	Salario
	base mes — Pesetas	base día — Día
Grado Superior	190.089	—
Grado Medio	165.844	—
Jefe Superior	190.089	—
Jefe de Primera	166.879	—
Jefe de Segunda	153.619	—
Técnico Comercial	165.844	—
Oficial 1.ª Administrativo	147.638	—
Oficial 2.ª Administrativo	139.468	—
Auxiliar	133.853	—
Encargado	—	4.802,86
Almacenero	—	4.636,84
Ayudante Almacén	—	4.395,88

ANEXO II

Tablas antigüedad (A)

Para personal ingresado antes de 1 de marzo de 2001

Categorías	Antigüedad	
	Bienio	Quinquenio
	mes/día* — Pesetas	mes/día* — Pesetas
Grado Superior	5.408	7.571
Grado Medio	3.941	5.517
Jefe Superior	5.408	7.571
Jefe de Primera	3.941	5.517
Jefe de Segunda	3.431	4.803
Técnico Comercial	3.941	5.517
Oficial 1.ª Administrativo	3.101	4.341
Oficial 2.ª Administrativo	2.809	3.932
Auxiliar	2.545	3.564
Encargado*	103,19	144,47
Almacenero*	92,42	129,39
Ayudante Almacén*	81,99	114,79

Tablas antigüedad (B)

Para personal ingresado desde 1 de marzo de 2001

Categorías	Antigüedad	
	Bienio	Quinquenio
	mes/día* — Pesetas	mes/día* — Pesetas
Grado Superior	4.697	6.576
Grado Medio	3.422	4.791
Jefe Superior	4.697	6.576
Jefe de Primera	3.422	4.791
Jefe de Segunda	2.980	4.171
Técnico Comercial	3.422	4.791
Oficial 1.ª Administrativo	2.693	3.770
Oficial 2.ª Administrativo	2.439	3.415
Auxiliar	2.179	3.095
Encargado*	89,57	125,40
Almacenero*	80,21	112,31
Ayudante Almacén*	71,17	99,64

11777 RESOLUCIÓN de 29 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de «Telefónica Móviles España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del III Convenio Colectivo de «Telefónica Móviles España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009942) que fue suscrito con fecha 5 de abril de 2001, 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, 29 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO COLECTIVO DE «TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo de Telefónica Móviles España, S.A., dentro del territorio nacional, constituidos o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo, afecta a los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral excepto:

a) Los de Alta Dirección, comprendidos en el artículo 1.3.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Los que desempeñan cargos de Director, Gerente, o función de Experto Especial, y Expertos nivel A y B, quienes quedarán excluidos del mismo.

c) Las personas que intervengan en operaciones mercantiles, cuya relación laboral especial se regula por el Real Decreto 1438/85 de 1 de agosto.

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de Enero de 2001 y la concluirá el 31 de Diciembre del año 2003; con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, siendo prorrogable tácitamente de año en año.

Artículo 4. *Denuncia.*

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formalizarse con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se hará por escrito que, de forma fehaciente, la parte denunciante hará llegar a la otra. En caso de denuncia por la Representación de los Trabajadores, se acompañará certificación del acuerdo del Comité Intercentros.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, Convenio Colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, uso y costumbre o por cualquier otra causa.