

**13551** *RESOLUCIÓN de 1 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Autotransporte Turístico Español, S.A. (ATESA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Autotransporte Turístico Español, S.A. (ATESA) (Código de Convenio n.º 9000482), para el período 2004-2007, que fue suscrito con fecha 23 de abril de 2004 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 y Delegados de personal en representación de los trabajadores afectados 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, 1 de julio de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

## CONVENIO COLECTIVO 2004-2007

### Desarrollo socialmente sostenible

En las actuales circunstancias económicas y de competitividad que definen y condicionan el mundo de la empresa y que hay que considerar para su supervivencia, no se debe olvidar el elemento humano como parte integrante de la misma. Por ello, se ha de procurar compatibilizar el desarrollo económico de la empresa con los derechos y aspiraciones de la sociedad.

Sin perjuicio de lo ya convenido o practicado, es intención de los firmantes durante la vigencia del presente Convenio Colectivo analizar y, en su caso, concluir acuerdos en materias de desarrollo socialmente sostenible en la medida en que la organización de la empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral y social.

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y normas de comportamiento contenidos en la Carta Ética del Grupo. Los firmantes, en el ámbito de sus respectivas responsabilidades, se proponen ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones en el marco del respeto a los precitados valores.

## CAPÍTULO I

### Ámbitos

#### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajos actuales o futuros que se hallen en territorio nacional, entendiéndose por tales cualquier localidad, aeropuerto, garaje, aparcamiento, taller, dependencia administrativa o mostrador de alquiler de vehículos, es decir, a cualquier lugar al que se extienda la actividad de la Empresa..

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Afectará el presente Convenio a todos los trabajadores de la Empresa cuyas categorías se relacionan en los artículos 5, 6, 7, 8 y 9.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día uno de enero de 2004, cualquiera que sea la fecha de su publicación, siendo su duración hasta el treinta y uno de diciembre del año 2007.

Se entenderá prorrogado el presente Convenio, en sus propios términos, tanto en su contenido normativo como obligacional, de año en año, salvo denuncia de cualquiera de las partes, preavisando a la otra por escrito con un mes de antelación a la finalización del mismo, hasta tanto no sea sustituido por otro. De dicho escrito se dará traslado a la Autoridad Laboral.

## CAPÍTULO II

### Clasificación profesional o funcional

#### Artículo 4. *Clasificación general.*

Los trabajadores afectados por este Convenio, en base a las funciones que lleven a cabo, serán clasificados en los grupos profesionales que se relacionan:

Grupo I: Personal Administrativo e Informático.

Grupo II: Personal de Ventas.

Grupo III: Personal de Operaciones o Explotación.

Grupo IV: Personal de Talleres.

Grupo V: Personal de Servicios Auxiliares.

No obstante las funciones que se describen a continuación, todas las categorías que tengan asignadas competencias en materia de Prevención de Riesgos Laborales, deberán asumir con diligencia y efectividad las mismas según el Manual de Seguridad y Salud.

#### Artículo 5.

### GRUPO I. PERSONAL ADMITIVO. E INFORMÁTICO

Corresponden a este grupo las siguientes categorías:

Jefe de Servicio: Es el que, bajo la dependencia del Director del Área correspondiente, ejerce funciones de mando y dirección de un Servicio de la Empresa, contando con equipo humano bajo su dependencia.

Jefe de Proceso de Datos: Es el empleado que, bajo la dependencia del Director de Área correspondiente, ejerce funciones de mando y dirección del Servicio Informático de la Empresa, contando con equipo humano bajo su dependencia.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito al Grupo 1 de cotización.

Jefe de Sección: Empleado que, bajo la dependencia funcional y jerárquica de un Jefe de Servicios o, en su defecto, de un Director u otro mando de la Empresa tiene la responsabilidad directa de todas las funciones encomendadas a una Unidad Administrativa.

Con la iniciativa y responsabilidad adecuadas, distribuye, coordina y controla el trabajo de los administrativos u otro personal encuadrados en la Unidad que jerárquica y funcionalmente dependen de él. Ocasionalmente, en virtud de las necesidades que requieran los trabajos a realizar, puede tener ascendencia funcional sobre otros puestos de trabajo no encomendados en su Unidad.

La realización de su trabajo requiere, además de amplios conocimientos de la actividad administrativa, una profunda especialización, con buenos conocimientos específicos en los temas propios de su responsabilidad.

Recibe instrucciones generales para planear las variadas tareas de su Unidad, tomando por su cuenta las decisiones precisas sobre como realizar las operaciones necesarias para obtener el resultado deseado en la gestión.

Analista: Es el empleado que, bajo la dependencia jerárquica de un Jefe de Proceso de datos, diseña programas y aplicaciones informáticas, sin perjuicio de que, asimismo, los realice.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito, como mínimo, al Grupo 2 de cotización.

Subjefe de Sección: Es el empleado que, bajo la dependencia de un Jefe de Sección u otro mando de la empresa, organiza, distribuye y coordina, con la debida iniciativa y autonomía, el trabajo del personal a su cargo, sin perjuicio de su participación en el mismo.

Deberá tener amplios conocimientos específicos de los temas propios de su responsabilidad, pudiendo realizar, en determinados supuestos, trabajos de superior categoría.

Encargado de Administración: Empleado que, a las órdenes de un Jefe de Sección, si lo hubiese, o bajo la dependencia funcional y jerárquica de un Jefe de Servicio, pudiendo tener personal a su cargo, dirige la labor encomendada con iniciativa y responsabilidad adecuadas, distribuyendo, coordinando y controlando las tareas a ejecutar todo ello sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de su correcta ejecución.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito, como mínimo al Grupo 3 de cotización.

Programador: Es el empleado que, bajo la dependencia de un Jefe de Proceso de Datos o analista, si lo hubiera, realiza programas informáticos.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito, como mínimo al grupo 3 de cotización.

Oficial de Primera: Empleado que, a las órdenes directas de un Encargado de Administración, si lo hubiese, o bajo la dependencia funcional y jerárquica de un mando de la Empresa, bajo su responsabilidad tiene a su cargo un área determinada de funciones administrativas, dentro de la cual, con iniciativa y con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren, además de amplios conocimientos generales de la actividad administrativa, una especialización particular en los temas propios de su responsabilidad.

Recibe instrucciones detalladas cuando el trabajo se realiza por primera vez, señalándosele que hacer y cuando hacerlos, siendo de su incumbencia la decisión de cómo hacerlo. Decide sobre las anomalías cuando existen precedentes, siendo su trabajo controlado al finalizarse, contrastándose los resultados obtenidos.

Oficial de Segunda: Empleado que, bajo la dependencia jerárquica o funcional de un Oficial de primera o Encargado de Administración, realiza trabajos para los que se precisan conocimientos generales de la actividad administrativa, y que no requieren propia iniciativa.

Sólo recibe instrucciones detalladas cuando el trabajo se realiza por primera vez. En caso contrario, actuará conforme a normas, manuales o documentación estandarizada, decidiendo sobre las anomalías que se le presenten cuando existan precedentes, consultando a su inmediato superior en caso de no haberlos. Su trabajo es controlado en las fases claves o más importantes.

Auxiliar: Empleado que, con conocimientos elementales de la actividad administrativa, bajo la dependencia funcional y/o jerárquica de un Oficial o Encargado de Administración realiza, dentro de una Unidad Administrativa, tareas puramente mecánicas e inherentes al trabajo administrativo.

Salvo en labores simples y rutinarias, en las que está capacitado para decidir mínimos detalles, recibe instrucciones concretas sobre el trabajo que debe hacer y de como y cuando hacerlo.

En la medida en que, por el desarrollo de su trabajo, vaya adquiriendo adecuados niveles de capacitación profesional, ocasionalmente puede ir desarrollando tareas simples de la categoría inmediata superior, con vistas a su proceso de formación y promoción.

Auxiliar B: Realizará las mismas funciones que el auxiliar con la característica diferenciadora de que su prestación de servicios en la empresa sea igual o inferior a seis meses.

## Artículo 6.

### GRUPO II. PERSONAL DE VENTAS

Corresponden a este grupo las siguientes categorías:

Jefe de Servicio: Es el que, bajo la dependencia del Director de Área correspondiente, ejerce funciones de mando y dirección de un servicio de empresa, contando con un equipo humano bajo su dependencia.

Jefe de Producto: Empleado que, bajo la dependencia funcional y jerárquica de un Jefe de Servicios o, en su defecto, de un Director u otro mando de la empresa, tiene la responsabilidad de procurar los medios para incrementar y perfeccionar las ventas del producto que se le encomienda.

La realización de su trabajo requiere, además de amplios conocimientos de la actividad comercial, una profunda especialización, con buenos conocimientos específicos en los temas propios de su responsabilidad.

Recibe instrucciones generales, tomando por su cuenta las decisiones precisas sobre como realizar las operaciones necesarias para obtener el resultado deseado en la gestión.

Subjefe de Producto: Es el empleado que, bajo la dependencia de un Jefe de Producto u otro mando de la empresa, realiza funciones similares a las de Jefe de Producto, todo ello sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

Deberá tener amplios conocimientos específicos de los temas propios de su responsabilidad, pudiendo realizar, en determinados supuestos, trabajos de superior categoría.

Jefe Regional de Ventas: Es el empleado que, en dependencia de un mando de la empresa, dirige, coordina, distribuye y controla el trabajo de los Agentes o Supervisores de Ventas en una zona determinada, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

Deberá estar en posesión del carnet de conducir clase B.

Encargado de Administración Comercial: Empleado que, a las órdenes de un Jefe de Producto, si lo hubiese, o bajo la dependencia funcional y jerárquica de un Jefe de Servicio, pudiendo tener personal a su cargo, dirige la labor encomendada con la iniciativa y responsabilidad adecuadas, distribuye, coordina y controla, todo ello sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de su correcta ejecución.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito, como mínimo, al Grupo 3 de cotización.

Supervisor Encargado de Reservas: Es el empleado que, bajo la dependencia del Jefe de Producto de su área u otro mando de la empresa, organiza, distribuye y coordina, con la iniciativa y autonomía adecuadas, el trabajo del personal a su cargo, participando activamente en el mismo.

Deberá tener amplios conocimientos en los temas propios de su responsabilidad, incluido, en su caso, idiomas.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito, como mínimo, al Grupo 3 de cotización.

Supervisor de Ventas: Es el empleado que, bajo las órdenes de un mando de su unidad, tiene la misión de vender y promocionar los servicios de la empresa, con la iniciativa y responsabilidad adecuadas, por lo que debe tener acreditada experiencia y conocimientos de la actividad suficientes, respondiendo de la correcta ejecución del trabajo.

Deberá estar en posesión del carnet de conducir clase B.

Supervisor de Reservas: Es el empleado que, bajo la dependencia del Supervisor Encargado correspondiente, recibe, transmite y gestiona las reservas, así como el trabajo administrativo que ello conlleva, realizándolo con iniciativa y responsabilidad propias, por lo que debe tener amplios conocimientos de su área, incluido, en su caso, idiomas.

Oficial de Primera: Empleado que, bajo las órdenes directas de un Encargado de Administración, si lo hubiese, o bajo la dependencia funcional y jerárquica de un mando de la Empresa, bajo su responsabilidad tiene a su cargo un área determinada de funciones administrativo-comerciales, dentro de las cuales, con iniciativa y, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren, además de amplios conocimientos generales de la actividad, una especialización particular en los temas propios de su responsabilidad.

Recibe instrucciones detalladas cuando el trabajo se realiza por primera vez, señalándosele que hacer y cuando hacerlo, siendo de su incumbencia la decisión de como hacerlo. Decide sobre las anomalías cuando existen precedentes, siendo su trabajo controlado al finalizarse, contrastándose los resultados obtenidos.

Oficial de Segunda. Empleado que, bajo la dependencia jerárquica o funcional de un Oficial de Primera o Encargado de Administración, realiza trabajos para los que se precisan conocimientos generales de la actividad administrativo-comercial y que no requieren propia iniciativa.

Sólo recibe instrucciones detalladas cuando el trabajo se realiza por primera vez. En caso contrario, actuará conforme a normas, manuales o documentación estandarizada, decidiendo sobre las anomalías que se le presenten cuando existan precedentes, consultando a su inmediato superior en caso de no haberlos. Su trabajo es controlado en las fases claves o más importantes.

Oficial de Reservas: Es el empleado que, bajo la dependencia del Supervisor Encargado correspondiente, recibe, transmite y gestiona las reservas, así como el trabajo administrativo que ello conlleva, recibiendo instrucciones detalladas la primera vez y actuando posteriormente conforme a normas, manuales o documentación estandarizada.

Agente de Ventas: Es el empleado que, bajo las órdenes de un Supervisor de Ventas, si lo hubiera, o de otro mando de la empresa, tiene la misión de ofertar y promocionar los servicios de la empresa., negociando las condiciones de venta con los clientes, existentes o potenciales, según las instrucciones recibidas.

Deberá estar en posesión del carnet de conducir clase B.

Agente de Ventas B: Realizará las mismas funciones que el agente de ventas con la característica diferenciadora de que su prestación de servicios en la empresa sea igual o inferior a seis meses.

Auxiliar de Reservas: Realizará las mismas funciones que el Oficial de Reservas, con la característica diferenciadora de que su prestación de servicios sea igual o inferior a veinticuatro meses en la empresa o dieciocho en la categoría.

Auxiliar de Reservas B: Realizará las mismas funciones que el Oficial de Reservas, con la característica diferenciadora de que su prestación de servicios en la empresa sea igual o inferior a seis meses.

## Artículo 7.

### GRUPO III. PERSONAL DE OPERACIONES O EXPLOTACIÓN

Corresponden a este grupo las siguientes categorías:

Director Regional: Es el que, nombrado por la empresa para este puesto, ejerce funciones de control y coordinación de varias sucursales en la zona asignada para la aplicación de las políticas o directrices generales emanadas de la Dirección de la Empresa.

**Delegado:** Es el que ejerce funciones de mando generales en una o varias sucursales abiertas permanentemente dentro de la misma provincia o limítrofes, consistiendo dichas funciones fundamentalmente en: promocionar y vender los servicios de la empresa, organizar el trabajo de los empleados nuevos en los procedimientos y normas de la empresa, dirigir y controlar el movimiento de la flota e incrementar la utilización de la misma, dirigir y controlar documentación del mostrador, el registro de la misma, la confección de partes de accidentes, la correcta aplicación de tarifas y controlar las compras de la sucursal.

Tendrán permiso de conducir y realizarán las funciones de los supervisores, cuando así lo requiera el Servicio.

**Director de Sucursal:** Sus funciones serán las mismas que las del Delegado, diferenciándose en la clasificación que se otorgue a la sucursal o sucursales a su cargo.

**Supervisor Encargado:** Sus funciones serán las mismas que las del Delegado, diferenciándose en la clasificación que se otorgue a la sucursal o sucursales a su cargo, todo ello sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

A los efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, estará adscrito, como mínimo, al Grupo 3 de cotización.

**Supervisor:** Es el responsable del manejo y el funcionamiento de la Oficina para un turno o un horario determinado y de la supervisión y control de la sucursal en que preste sus servicios.

Debe estar necesariamente en posesión del carnet de conducir de, al menos, clase B, debiendo prestar sus servicios en la sucursal a la que esté asignado. Realiza las siguientes funciones: alquilar, entregar y recoger los coches, controlar la flota que entra y sale de la sucursal, controlar y dar curso a todos los formularios, liquidar los contratos extendiendo las correspondientes facturas, llevar la correspondencia, resolver las quejas del cliente planteadas en el mostrador, controlar los fondos de caja que le son asignados en su turno, conocer y manejar todo el material informativo que existe en la sucursal, seleccionar cuidadosamente a los clientes que alquilen coches, comprobar el estado de los vehículos, verificar su documentación, accesorios y repuestos a la recogida de los mismos.

Se considerará el conocimiento de idiomas extranjeros en aquellos casos en que la empresa lo requiera.

**Recepcionista:** Realizará las mismas funciones que el Supervisor con la característica diferenciadora de que su prestación de servicios sea igual o inferior a veinticuatro meses en la empresa o dieciocho en la categoría.

**Recepcionista B:** Realizará las mismas funciones que el Recepcionista con la característica diferenciadora de que su prestación de servicios en la empresa sea igual o inferior a seis meses.

#### Artículo 8.

##### GRUPO IV. TALLERES

Comprende este grupo las siguientes categorías:

**Gestor de Flota:** Es el trabajador que, designado por la empresa para procurar el máximo aprovechamiento de la flota, se encarga de la gestión, coordinación y control de las operaciones de mantenimiento y de las reparaciones de los vehículos de la flota, haciendo el seguimiento de los siniestros totales, de la actuación de los peritos, controlando la respuesta de cada taller en cuanto a calidad y cumplimiento de los plazos. También gestiona el transporte de los vehículos entre las bases de la zona.

**Encargado General:** Esta categoría incluye a los empleados que, con la capacidad técnica y formación precisa, tienen a su cargo la gestión del taller y mantenimiento de vehículos, diagnosticando el alcance de las averías o daños en caso de accidente, repara los vehículos personalmente cuando procede o los manda reparar, controlando los plazos y la adecuación a los presupuestos, así como la correcta ejecución de los trabajos. Además de realizar su propio trabajo, dirige, en su caso, el que realizan otros trabajadores a su cargo con carácter permanente, incluso Oficiales de Primera, respondiendo de su correcta ejecución.

Tendrá dotes de mando y organizativas suficientes para adoptar las medidas necesarias para el correcto ordenamiento y ejecución de los trabajos que le sean encomendados, siendo, además, responsable de la buena conservación de los recursos materiales y medios técnicos que le sean asignados.

**Jefe de Equipo:** Sus funciones y requisitos son similares a las del Encargado General, del que pueden tener dependencia, si bien su responsabilidad se limita a un turno de trabajo, a volúmenes de flota inferiores o por la propia dependencia del Encargado General, del que puede ser adjunto y sustituirle en sus ausencias.

**Oficial de Primera:** Es el profesional que, con completo conocimiento y dominio de las técnicas propias del oficio al que corresponda su espe-

cialidad, deberá saber interpretar planos de detalle, croquis de mecanismos y piezas, manuales de montaje y conservación y, conforme a las directrices en ellos señaladas, realizará las tareas requeridas mediante el manejo de máquinas, herramientas o útiles necesarios.

El oficial de primera actuará a las órdenes de un encargado general, respondiendo, además del trabajo que deban realizar otros operarios que de él puedan depender.

**Oficial de Segunda:** Es el profesional que, bajo la dependencia de un Oficial de Primera, de un Encargado General o de un responsable la sucursal, posee conocimiento teórico-prácticos de un oficio con capacidad suficiente para realizar trabajos que no requieran alta especialización. Deberá saber interpretar planos y croquis sencillos y, a partir de ellos, realizar las tareas que le sean requeridas mediante el manejo de las máquinas-herramientas o útiles necesarios.

Se hallarán comprendidos en esta categoría cualquiera de las especialidades no cualificadas que puedan ser necesarias para el normal desarrollo de las actividades de la empresa.

**Auxiliar de Mantenimiento:** Realizará las mismas funciones que un Oficial de Segunda, con la característica diferenciadora de que su prestación de servicios sea igual o inferior a veinticuatro meses en la empresa o dieciocho en la categoría.

**Auxiliar de Mantenimiento B:** Realizará las mismas funciones que un Oficial de Segunda con la característica diferenciadora de que su prestación de servicios sea igual o inferior a doce meses en la empresa, o seis meses en la categoría.

**Auxiliar de Mantenimiento C:** Realizará las mismas funciones que un Oficial de Segunda con la característica diferenciadora de que su prestación de servicios en la empresa sea igual o inferior a seis meses.

#### Artículo 9.

##### GRUPO V. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

Corresponden a este grupo las siguientes categorías:

**Encargado de Gestión:** Es el empleado que, bajo la dependencia de un Jefe de Servicio u otro mando de la empresa coordina, en general, todo tipo de gestiones externas que se le encomienden, supervisa los servicios externos en general, distribución y correos así como los de mantenimiento de locales, todo ello sin perjuicio de su participación personal en el trabajo. Asimismo, con las limitaciones e instrucciones que se le indiquen lleva a cabo las gestiones de compras que se le encarguen para el funcionamiento normal de la empresa, negociando los precios y condiciones.

**Agente de Oficina:** Es el trabajador con conocimiento y responsabilidad al que se le encomiendan las siguientes tareas: gestiones, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas administrativas por orden específica de su superior.

Deberá estar en posesión del carnet de conducir clase B.

**Limpiador/a:** Es el empleado/a que se ocupa de la limpieza y aseo de las oficinas y otras dependencias de la empresa.

**Conductor de trailer:** Es el empleado que, en posesión del carnet de conducir correspondiente y sin necesidad de conocimientos mecánicos, lleva a cabo la conducción de camiones-trailer, colaborando activamente en la carga y descarga de los vehículos transportados. Estará excluido del cobro por kilometraje regulado en el artículo 46.

**Conductor de turismos y furgonetas:** Es el profesional que, estando en posesión del permiso de conducir reglamentario, tiene a su cargo la conducción de cualquier turismo o furgoneta. Estará excluido del cobro por kilometraje regulado en el artículo 46.

**Conductor no especialista:** Es el trabajador que, estando en posesión del permiso de conducir reglamentario, realiza funciones de traslado de vehículos. Estará excluido del cobro por kilometraje regulado en el artículo 46.

### CAPÍTULO III

#### Tiempo de trabajo y excedencia

##### Artículo 10. Jornada.

Durante la vigencia de este Convenio se establece una jornada anual mínima de 1.639 horas de trabajo efectivo, que se distribuirán en función del calendario laboral y cuadro horario de cada centro de trabajo, y de las que ya han sido descontadas las pausas derivadas del sistema de organización del trabajo, así como las del desayuno, que serán, unas y otras, retribuidas y que equivalen a 30 minutos/jornada diaria.

Entre el 1 de julio y el 30 de septiembre la jornada semanal se reducirá, en términos anuales, una hora, negociándose en cada centro la adaptación de jornada a esta circunstancia.

En los centros con horario comercial general, esto es, que se trabajan los sábados por la mañana, cuando el sábado sea festivo y, por tanto, no se abra la oficina, tendrá el mismo tratamiento que el establecido en el apartado b) del párrafo quinto de este mismo artículo. Asimismo, para los trabajadores que, con carácter general, tengan horarios de lunes a viernes, se negociará la adecuación, en términos anuales, de la jornada en cada centro en los casos en que, según el calendario laboral, haya sábados festivos.

En las semanas en que hubiera puentes, éstos serán considerados como días de descanso no recuperables. Se entienden como puentes los lunes y viernes cuando el martes o jueves sea festivo, así como los sábados en los centros con horario comercial general según se establece en el párrafo anterior, cuando sea festivo el viernes. En las oficinas que por atención al público deban permanecer abiertas los días de puente, se disfrutará por cada puente de un día de descanso acumulable a las vacaciones, cuyo disfrute se deberá programar junto a éstas.

Respecto a los trabajadores con sistema de turnos conforme al punto C) del artículo 13, en relación a los días festivos y puentes se operará de la siguiente manera:

- a) Al trabajador que por turno le corresponda trabajar tiene obligación de trabajar y disfrutará de un día de descanso acumulable a las vacaciones.
- b) Al trabajador que por turno le corresponda descansar disfrutará, por cada festivo o puente, de un día de descanso acumulable a las vacaciones.
- c) Cuando el festivo o puente coincida con el periodo vacacional no se computará para su cálculo como día laborable.

#### Artículo 11. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de un periodo de veinticinco días laborables de vacaciones, no computándose como día laborable el sexto día en aquellos centros en que se trabajen seis días a la semana.

Para los trabajadores con sistema de turnos, los días libres no se computarán como laborables.

A los trabajadores que cesen en la empresa, por cualquier motivo, en el transcurso del año y tengan pendientes el disfrute de vacaciones, se les abonará la parte proporcional, correspondiendo cada día laborable a 1.4 días naturales.

En el primer trimestre de cada año se planificará de común acuerdo entre la empresa y el Comité Intercéntricos el plan de vacaciones anual, que se adecuará a lo siguiente:

- a) De los veinticinco días no es necesario planificar cinco, que son de libre disposición, si bien solo se podrán disfrutar de manera continuada tres días laborables. Si en estos días, excepto el personal administrativo y comercial (salvo reservas) coinciden varios trabajadores del mismo centro de venta y área de actividad, sólo podrá disfrutarlos uno de ellos. Tendrá preferencia el que lo haya comunicado fehacientemente con anterioridad a su superior jerárquico, quien decidirá si es posible su anulación si la solicita el empleado.
- b) La elección de turno de disfrute se efectuará de forma rotativa partiendo de la realizada en el año anterior.
- c) Como mínimo se disfrutará de un periodo de doce días laborables entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, aunque podrá ampliarse, excepcionalmente, desde el 5 de junio al 10 de octubre a determinados puestos y a aquellos centros que tengan una estacionalidad alta.
- d) Para el personal administrativo, comercial y taller central, los trabajadores tendrán opción a decidir si las vacaciones se parten en dos periodos o se disfruten de una sola vez.
- e) Para el resto del personal: con objeto de poder contratar trabajadores para suplir vacaciones, se establecerá, a elección de los trabajadores, uno o dos periodos de vacaciones por área de actividad en cada centro, debiéndose disfrutar correlativamente en cada periodo, esto es, según se incorpora un trabajador de su periodo individual de disfrute de vacaciones lo comienza otro, y así sucesivamente. En cada periodo, en su caso, se deberá disfrutar de un mínimo de diez días laborables en total, no por trabajador.

Si no se contrata personal para las suplencias no regirá lo anteriormente expuesto, y se negociará, caso a caso, en la Comisión Paritaria.

#### Artículo 12. *Descanso.*

En las festividades de Navidad (25 de diciembre) y Año Nuevo (1 de enero) la empresa cerrará sus instalaciones, así como el día 24 y 31 de diciembre a las 14 horas en las oficinas comerciales de ciudad, a las 17 horas en los aeropuertos, salvo para atender las reservas pactadas previamente, y a las 12 horas en administración y comercial.

#### Artículo 13. *Horarios.*

a) Se establece un horario continuado de 07:30 a 15:30 horas para aquellos trabajadores de administración central con jornada partida desde el 15 de julio hasta el 15 de septiembre, fijándose también este horario continuado todos los viernes de año vísperas de puentes o festivos unidos al fin de semana.

b) Se establece, con carácter mínimo, en las oficinas de venta que no estén ubicadas en los aeropuertos, el siguiente horario comercial:

Lunes a viernes: De 09:00 a 13:00 y de 16:30 a 19:00.

Sábados: De 10:00 a 13:00,

pudiéndose ampliar en función de las peculiaridades de cada base.

c) Los trabajadores que presten sus servicios en Aeropuertos Nacionales o en aquellas sucursales con horarios similares estarán sujetos a los turnos establecidos, percibiendo los trabajadores afectados la compensación económica que está establecida en el artículo 41.

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, o los trabajadores de centros afectados negociarán con la empresa el sistema de horarios en cada centro.

#### Artículo 14. *Licencias.*

##### 1. Con derecho a retribución.

Por fallecimiento:

Cónyuges, hijos y padres: 8 días.

Hermanos, nietos y abuelos: 5 días.

Tíos carnales: 1 día.

Padres y hermanos del cónyuge: 2 días\*.

Abuelo del cónyuge: 2 días\*.

Por enfermedad o lesión muy grave que requiera hospitalización:

Cónyuges, hijos y padres: 8 días.

Hermanos, nietos y abuelos: 5 días.

Por enfermedad o lesión grave:

Cónyuges, hijos y padres: 3 días.

Por matrimonio: Quince días laborables.

Por alumbramiento de esposa: 8 días laborables

Por cambio de domicilio: 3 días laborables.

Por matrimonio de parientes de hasta tercer grado del trabajador o de su cónyuge: 2 días, de los cuales el primero será el día del matrimonio. Si el matrimonio se celebrara fuera de la provincia donde resida el trabajador, tres días, siendo el segundo día de éstos el de la fecha de la boda.

Durante el tiempo necesario para la realización de obligaciones de inexcusable cumplimiento que deban realizarse en jornada laboral.

Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes o estudios para la obtención de un título académico o profesional.

##### 2. Sin derecho a retribución.

Cualquier trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a licencia sin sueldo por una duración máxima de treinta días laborables repartidos a lo largo del año natural. Si dicha licencia fuera por un período superior a 10 días de forma continuada, el trabajador deberá formular por escrito la comunicación con, al menos, quince días de antelación, siendo obligatorio, en cualquier caso e independientemente de la duración de la misma, la comunicación escrita.

#### Artículo 15. *Trabajo de la mujer.*

La mujer trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida adicional de 8 días naturales una vez finalizado el descanso maternal.

Tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo a contar desde la fecha de nacimiento de

\*Ampliables a cuatro días si hay desplazamiento a otra provincia.

éste. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que venía disfrutando.

Durante el descanso maternal, a la mujer trabajadora se le actualizará su salario de acuerdo con los incrementos que se lleven a cabo en la empresa durante ese periodo, respetándosele su vuelta al mismo puesto de trabajo y categoría que tenía en el momento del inicio del descanso.

Durante los nueve primeros meses después del parto tendrá derecho a una reducción de dos horas diarias por lactancia. Si el parto fuera múltiple, tendrán derecho a cuatro horas por lactancia.

#### Artículo 16. *Excedencias.*

Los trabajadores con un año de servicio en la empresa podrán acogerse a una excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no menor de un año y no superior a cinco, lo que deberá comunicarse por escrito, al cabo de los cuales y comunicándolo con un mes de antelación a la finalización del periodo de excedencia, se producirá la incorporación automática a su puesto de trabajo o a otro de igual categoría y funciones similares, con la excepción de Director Regional, Delegado, Director de Sucursal, Jefe de Servicios, Jefe de Proceso de Datos, Jefe de Sección, Analista y Jefe de Producto.

Los trabajadores llamados a ocupar un cargo público, sindical o político de ámbito local, provincial o nacional tendrán derecho a la excedencia forzosa sin necesidad de cumplir un año de antigüedad.

De las comunicaciones de excedencia se informará al Comité Intercentros.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria concedida se comprometerá a no efectuar trabajo alguno por cuenta propia o ajena que implique competencia desleal con las actividades de la empresa. El incumplimiento de dicho compromiso anulará su derecho a la reincorporación en la empresa.

### CAPÍTULO IV

#### Promoción de personal

#### Artículo 17. *Comisión de ascensos y vacantes.*

La Comisión de Ascensos y Vacantes, cuya función es la de conocer e informar sobre los procesos de ascensos y coberturas de vacantes, estará compuesta por tres miembros del Comité Intercentros y tres representantes de la empresa.

Toda cobertura de vacantes y ascensos se podrá debatir, con carácter previo a su formalización, en la Comisión de Ascensos y Vacantes, entendiéndose por formalización, en el caso de vacante, el comienzo de prestaciones en el puesto solicitado, y en el caso de ascensos, la aparición de la categoría en el recibo salarial.

Cualquiera de las partes podrá proponer para los ascensos y cobertura de vacantes los candidatos que estime oportunos.

#### Artículo 18. *Vacantes.*

Se entenderá como vacante cuando sea necesario cubrir un puesto existente o se cree uno nuevo.

En caso de producirse una vacante, siempre que sea posible o conveniente, la Empresa, a través del Departamento de Personal, comunicará a todos los centros de trabajo, con diez días de antelación a la fecha prevista de incorporación y mediante el tablón de anuncios o correo electrónico, las condiciones exigidas para su cobertura, notificándolo, asimismo, al Comité Intercentros.

Los anuncios de vacantes se harán de acuerdo con el siguiente modelo:

«Les informo que es necesario ocupar la/s siguiente/s vacante/s:

Centro: .....  
 Puesto: .....  
 Duración aproximada: .....  
 Requisitos: ....."»

Los citados anuncios se llevarán a cabo de forma individualizada. Para el mismo puesto se exigirán las mismas condiciones.

Antes de proceder a la contratación exterior serán agotadas las posibilidades de ocupar las vacantes con el personal de la empresa que libremente opte.

#### Artículo 19. *Ascensos.*

##### A) Automáticos.

Auxiliar de mantenimiento C.

Ascenderá a auxiliar de mantenimiento B al superar los seis meses de prestación de servicios.

Auxiliar administrativo B, de mantenimiento B, de reservas B, recepcionista B y agente de ventas B.

Ascenderán a: Auxiliar administrativo, de mantenimiento, de reservas, recepcionista y agente de ventas, respectivamente, al superar los seis meses de prestación de servicios.

Auxiliar administrativo, de mantenimiento, de reservas y recepcionista.

Ascenderán a: Oficiales 2.<sup>a</sup>, en el caso de los auxiliares administrativos y de mantenimiento, a oficiales, en el caso de los auxiliares de reservas, y a supervisores, en el caso de recepcionistas, al superar los 24 meses de prestación de servicios en la empresa o 18 en la categoría.

No obstante lo anterior, en caso de valía y experiencia acreditada de los candidatos, éstos podrán acceder a la categoría que se estime conveniente, en función de los factores mencionados, sin necesidad de agotar los plazos establecidos.

##### B) Clasificación de personal

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida por un periodo superior a tres meses consecutivos, deberá poner en conocimiento de la Comisión de Ascensos y Vacantes esta situación.

Si la Comisión reconoce esta circunstancia se le abonará desde los tres meses anteriores a la fecha de su notificación las diferencias retributivas, independientemente de la procedencia del ascenso que, de estimarse que se debe ocupar, tendrá prioridad para acceder al mismo el trabajador que haya prestado dichos servicios.

#### Artículo 20. *Formación.*

La Dirección de la Empresa colaborará con el Comité Intercentros en las gestiones pertinentes ante los centros académicos correspondientes a fin de facilitar el acceso a estudios del personal afectado por este Convenio, al objeto de que el mismo se pueda beneficiar de las bonificaciones a que, en su caso, hubiera lugar.

La Dirección de la Empresa sufragará los gastos ocasionados a los trabajadores en la obtención de Certificado de Graduado Escolar. Estos gastos sólo se otorgarán a cada trabajador de una sola vez.

Se destinarán 45.527 Euros anuales como fondo de Formación para sufragar gastos de estudios de los trabajadores, que será reducido proporcionalmente en el caso de que la plantilla media ponderada sea inferior a 261. La concesión de esa ayuda se regirá por los siguientes puntos:

1. Para acceder a esta ayuda será necesario que los trabajadores lo soliciten por escrito al Comité Intercentros, quien dará cuenta a la Dirección de Personal.

2. Por cada trabajador se abonará como cantidad máxima 120,20 euros. al mes o 901,52 euros por año académico.

Para la obtención del carnet de conducir se abonará como máximo 601,01 euros. Esta cantidad está comprendida dentro del tope de 901,52 Euros por año académico.

La Comisión Paritaria, en función del número de solicitudes podrá aumentar o disminuir los topes máximos a percibir.

3. El pago se realizará de la siguiente manera:

a) Pago único: Si se tuviera obligatoriamente que abonar de forma íntegra el curso, se abonará el importe de éste, máximo 901,52 euros, previa presentación de la factura correspondiente a nombre de A.T.E.S.A.

b) Pago mensualidades: Si el pago del curso se efectúa por mensualidades, el trabajador o el centro docente remitirá a la empresa el recibo-factura correspondiente, a nombre de A.T.E.S.A., quien abonará directamente su importe, siendo imprescindible para su pago el justificante de asistencia asidua al curso.

4. En el supuesto de que el trabajador cause baja voluntaria en la empresa o no acuda asiduamente al curso, se le podrá descontar de sus haberes el importe percibido como ayuda a Formación durante el último año académico.

5. El trabajador que utilice la falsedad o el engaño para la obtención de esta ayuda deberá devolver lo percibido e incurrirá, además, en falta muy grave.

6. La empresa informará mensualmente al Comité Intercentros del importe abonado en concepto de ayudas de formación.

No se podrá efectuar ningún pago con cargo al fondo de formación sin acuerdo previo entre Empresa y Comisión Paritaria.

#### Artículo 21. *Contratos formativos.*

Las contrataciones que se efectuen bajo la modalidad de contratos para la formación o en prácticas tendrán garantizada una retribución similar a la menor categoría en el primer caso, o a la para que se contrate en el segundo caso.

### CAPÍTULO V

#### Uniformes

#### Artículo 22. *Prendas de trabajo.*

Como dotación mínima anual:

##### A) Personal de Explotación.

Antes del 15 de mayo: Dos pantalones o faldas, tres camisas.

Antes del 15 de octubre: Dos pantalones o faldas, dos camisas.

Con carácter bianual: Un anorak, una corbata.

##### B) Personal de Talleres.

Antes del 15 de mayo: Tres polos, dos pantalones, calzado adecuado.

Antes del 15 de octubre: Tres sudaderas, dos pantalones, un anorak, calzado adecuado.

La Comisión Paritaria participará en la elección y distribución de prendas, atendiendo a las peculiaridades climatológicas de cada zona.

Las empleadas tendrán el derecho a elegir entre falda o pantalón en cualquier estación.

Al personal de explotación de nueva incorporación se le entregarán tres camisas en cualquier temporada.

### CAPÍTULO VI

#### Política social

#### Artículo 23. *Jubilación.*

Con el fin de proporcionar la consolidación de la Empresa y sus puestos de trabajo, así como la eventual posibilidad de creación de nuevos empleos, se establecen incentivos a la jubilación a la edad de 65 años, teniendo en cuenta que los trabajadores de la Empresa, en general, alcanzan a esa edad las condiciones para causar derecho a la pensión de jubilación.

En consecuencia, si cumplidos los 65 años, el trabajador continuara prestando servicios en la empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello, no podrá acogerse al premio por jubilación.

#### Artículo 24. *Premio por jubilación.*

1. Con la entrada en vigor de este convenio se establece un sistema de premio a la jubilación a los 65 años, que se regula por el Reglamento que figura en documento al efecto.

Las cantidades fijadas en dicho Reglamento –150 euros y 112,82 euros, según los casos– se actualizarán anualmente de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial, y revisión a que hubiere lugar en su caso, pactados en el Convenio Colectivo para el año anterior.

2. El sistema recogido en el epígrafe anterior se aplicará a los trabajadores de nuevo ingreso. El personal con contrato indefinido iniciado con anterioridad al primero de enero de 2.004 conservará su antiguo derecho, tal y como se recoge en el acta correspondiente.

3. En ambos casos se perderán las cantidades previstas como Premio por Jubilación si el trabajador continuase prestando servicios después del mes en que se cumple su 65 aniversario, salvo que el trabajador afectado no reúna el tiempo mínimo necesario para causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

#### Artículo 25. *Incapacidad temporal.*

Los trabajadores en situación de IT, cualquiera que sea la causa, continuarán percibiendo el 100% del salario real más el plus de transporte.

La situación de IT sobrevenida antes del disfrute de vacaciones, aunque las mismas ya estén programadas, producirá un aplazamiento de los días de vacaciones que coincidan con la situación de IT.

#### Artículo 26. *Seguro Colectivo de Vida e Invalidez y Seguro Complementario de Accidentes.*

1. La Empresa cubrirá los riesgos de fallecimiento e Incapacidad Permanente mediante el Seguro Colectivo de Vida y el Seguro Colectivo de Accidentes que actualmente tiene establecidos.

Con estos seguros quedarán garantizadas las siguientes indemnizaciones:

Abono del capital asegurado en los casos de Muerte o Incapacidad Permanente, cualquiera que sea su origen. (accidente laboral o no laboral, o por enfermedad común o profesional).

El capital asegurado será equivalente al salario anual bruto de cada trabajador, entendiéndose por tal la Retribución Individual de Convenio, el Complemento de Antigüedad, así como los complementos de calidad o cantidad, en su caso, excluidas las horas extraordinarias, todo ello valorado en el momento del hecho causante. Los complementos variables serán los alcanzados en los 12 últimos meses por el trabajador.

Abono de un capital complementario de 29.609,00 euros en los casos de Muerte o Incapacidad Permanente derivadas de accidente (laboral o no laboral).

Esta cantidad se fija en su 80% para contratos concluidos con jornada anual inferior a la habitual.

2. Adicionalmente, la Empresa cubrirá mediante un Seguro Complementario de Accidentes al personal que, por necesidades del Servicio, haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo. Dicho seguro garantizará los riesgos de fallecimiento e Incapacidad Permanente por un importe adicional de 36.998,31 euros.

3. Las cuantías de las indemnizaciones por fallecimiento absorben cualesquiera otros abonos que pudieran practicarse por la Empresa por razón de fallecimiento contemplada en los premios por jubilación.

4. En el concepto de Incapacidad Permanente queda excluida la situación de Incapacidad Permanente Parcial.

En el supuesto de Incapacidad Permanente, las coberturas aseguradas se harán efectivas en el momento de causar baja definitiva en la plantilla de la Empresa como consecuencia del reconocimiento legal de tal situación.

Las coberturas de estos seguros alcanzan a la totalidad de la plantilla de la Empresa en situación de activo, entendiéndose también como tal la situación legal de I.T. (Incapacidad Temporal). Para ello, es imprescindible que los afectados, en el mes de enero de cada año, informen y justifiquen ante la Empresa sus circunstancias. En estos casos, los capitales mantendrán el nivel que tenían en el momento de finalizar la obligatoriedad de cotización de la Empresa a la Seguridad Social.

#### Artículo 27. *Defunciones.*

En caso de que un trabajador enferme o fallezca de muerte natural o por accidente fuera de su residencia habitual como consecuencia de un desplazamiento autorizado u ordenado por la empresa, ésta se compromete a sufragar los gastos del traslado que no fueran satisfechos por la Seguridad Social a la localidad de residencia y desde el punto donde se encuentre, tanto en el territorio nacional como en el extranjero.

#### Artículo 28. *Anticipos.*

Se crea un fondo de 99.047 euros anuales para la concesión de anticipos, al que tendrán acceso todos los trabajadores de la empresa con más de un año de antigüedad, revirtiendo al citado fondo las cantidades que se vayan descontado de las nóminas.

Cada trabajador podrá solicitar anualmente un máximo de 3.907 euros, como anticipo sin interés, que se amortizará, como máximo, en treinta mensualidades.

La Comisión Paritaria será la encargada de conceder dichas solicitudes.

#### Artículo 29. *Ayuda de comedor.*

Se establece una ayuda para comedor mediante vales por importe de 9,13 Euros/día para los trabajadores que, actualmente, en adminis-

tración central y reservas, tienen jornada partida y en tanto tengan ésta, estudiándose esta ayuda para las nuevas incorporaciones.

También percibirán ayuda para comedor aquellos trabajadores que realicen horas extraordinarias a mediodía o que efectúen entregas o recogidas en su centro de trabajo (a partir de las 22 horas) 60 minutos después de la hora de cierre de la oficina. En estos casos, la ayuda se fija en 20,16 euros netos.

#### Artículo 30. *Protección a la familia.*

Para aquellos trabajadores que en el seno de su familia tengan algún descendiente con deficiencia física o psíquica se estudiará entre el Comité y la Empresa un sistema de ayuda económica variable según los casos concretos.

En función de la dotación que disponga el Servicio de Personal, se podrán ampliar las ayudas previstas en este artículo a otros supuestos, como ayudas para guarderías o participación en las actividades sociales de ACESA.

#### Artículo 31. *Desplazamientos y viajes.*

A todo el personal que tenga que desplazarse por motivos de trabajo se le abonarán la totalidad de gastos que dicho desplazamiento le haya ocasionado, dentro de los límites establecidos, si bien tendrá derecho a percibir un anticipo por un importe aproximado.

#### Artículo 32. *Suspensión temporal del permiso de conducir.*

La retirada del carnet de conducir al trabajador, salvo imprudencia temeraria durante la jornada de trabajo, por sentencia firme no impedirá que, entretanto, siga percibiendo el salario que tuviera asignado a su categoría en la fecha del accidente y que la empresa pueda acoplarlo en otro puesto de trabajo según las necesidades del servicio.

#### Artículo 33. *Seguridad y salud laboral.*

En cumplimiento de la Legislación vigente, en los centros de trabajo que proceda, habrá Delegados de Prevención, que deberán poseer la formación adecuada, o, en su caso, Comités de Seguridad y Salud.

Todos los trabajadores que manipulen en su centro de trabajo de forma habitual la pantalla del ordenador, tendrán derecho a pasar un examen completo de la vista, efectuado por un oftalmólogo cualificado, al menos una vez al año. Si por esta manipulación fuera necesario el uso de cristales correctores, la empresa se hará cargo del coste de los mismos.

Cuando la introducción de datos al ordenador sea de forma continuada el trabajador obligatoriamente, deberá como máximo cada dos horas, dedicar media hora a la realización de otro trabajo que no sea introducir datos.

Asimismo todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a pasar anualmente un chequeo médico completo. Tanto este chequeo como el examen oftalmológico serán sufragados por la empresa.

Cuando el trabajo que realice la mujer embarazada pueda poner en peligro su embarazo según prescripción del médico, ésta podrá solicitar que se le asigne un nuevo y adecuado trabajo de acuerdo con su categoría y sin reducción salarial, procurando la empresa facilitárselo y quedándose garantizada la vuelta al trabajo habitual una vez se produzca el alumbramiento.

#### Artículo 34. *Estabilidad en el empleo.*

La empresa garantiza un mínimo de 135 trabajadores en plantilla. De la totalidad de los trabajadores solamente el 20% podrá estar contratado con carácter no indefinido, teniendo el resto la condición de contratos fijos en plantilla. En el supuesto de que sobrepase este porcentaje, la Comisión de Ascensos y Vacantes seleccionará que trabajador o trabajadores adquirirán la condición de fijos, quedando excluidos de esta posibilidad aquellos trabajadores que estén cubriendo: vacaciones, situaciones de Incapacidad Temporal o maternidad, licencias, excedencias, ni aquellos que lleven menos de seis meses contratados.

Todos los trabajadores con contrato de trabajo no indefinido, cualquiera que sea su modalidad, que lleven más de treinta y seis meses prestando sus servicios en la empresa pasarán de forma automática a la condición de fijos en plantilla.

#### Artículo 35. *Convivencia.*

Las referencias al cónyuge se harán extensivas a la pareja de hecho del trabajador, siempre que se acredite la convivencia mediante certificado expedido por el Registro de parejas de hecho y, de no existir, mediante documento fehaciente.

### CAPÍTULO VII

#### Retribuciones

#### Artículo 36. *Retribución de Convenio.*

Todas las personas afectadas por este Convenio recibirán, como mínimo, al realizar la jornada completa los importes establecidos como tal en la tabla salarial del anexo.

#### Artículo 37. *Retribución individual de Convenio.*

Es la constituida por el total de los devengos salariales, excluidos complementos.

#### Artículo 38. *Absorción.*

La retribución de convenio y la retribución individual de convenio, en todo caso, absorberán siempre los aumentos que se puedan establecer por disposición legal o convencional.

##### A) Complementos personales.

#### Artículo 39. *Complementos personales, antigüedad o vinculación.*

El complemento de antigüedad o vinculación se percibirá por cada tres años de servicio, con el tope máximo de nueve trienios.

Dicho complemento personal de antigüedad o vinculación se devengará a partir del uno de enero del año en que se cumpla cada trienio si la fecha de cumplimiento se produce dentro del primer semestre del año, y a partir del uno de julio si la fecha de cumplimiento tiene lugar dentro del segundo semestre del mismo.

El valor del trienio para el año 2.004 será de 184,22 Euros al año para todas las categorías y puestos de trabajo con jornada completa.

##### B) Complementos de puesto de trabajo.

#### Artículo 40. *Complementos de puesto de trabajo.*

Todos los complementos salariales de puesto de trabajo se abonarán en tanto se mantengan constantes las circunstancias que los motivaron.

#### Artículo 41. *Plus de turnos.*

Los trabajadores afectados por el sistema de turnos que establece el art. 13.c) percibirán, en concepto de plus de turnos, la cantidad de 201,53 euros por 12 mensualidades.

Si los trabajadores afectados por el sistema de turnos son trasladados, por cualquier causa, a otro centro de trabajo donde no rija el mismo sistema dejarán de percibir el plus de turnos establecido y se someterán al horario del centro de trabajo al que queden afectos.

De la misma forma, los trabajadores que sean trasladados a cualquiera de las sucursales en las que haya sistema de turnos y su trabajo a desempeñar sea el de mostrador, percibirán el plus de turnos y deberán ajustarse a los turnos establecidos.

##### C) Complementos de calidad o cantidad.

#### Artículo 42. *Incentivos.*

1. Todo el personal de explotación y de taller, a excepción de los Directores regionales, Delegados y Directores de sucursal percibirán un 0,4% del beneficio comercial facturado en su sucursal. El reparto se hará de forma proporcional entre los trabajadores de la misma.

2. Se establece para 2.004, 2.005, 2.006 y 2.007 dos pagas únicas por objetivos que se recogen en documento independiente según la siguiente escala:

Nivel 1: 279,87 euros.  
 Nivel 2: 349,85 euros.  
 Nivel 3: 398,42 euros.  
 Nivel 4: 524,76 euros.

A partir de 2.005, se pueden unificar los dos objetivos en uno, estableciéndose una sola tabla de incentivos por adición.

#### Artículo 43. *Entregas y recogidas.*

Las entregas/recogidas de vehículos fuera del horario de trabajo, cuya realización será voluntaria por parte del trabajador, salvo las motivadas por retraso de vuelo con reserva, con un límite de tres horas, salvo que se haya confirmado la hora de salida, o en la franja horaria de treinta minutos posterior a la entrega inicial, siempre que ésta sea aceptada, se regirán por el sistema siguiente:

a) Quedan afectadas por el presente artículo las entregas/recogidas de los vehículos de la empresa y de los ajenos, así como las reservas no presentadas.

b) El precio que se establece por cada entrega/recogida, que deberá considerarse individualmente, es decir, por unidad de vehículo afectado, va en función de la nocturnidad y de la diferencia horaria con respecto al horario comercial del centro, partiendo de un precio inicial y único fijado en 10,14 euros, salvo las realizadas en los treinta minutos siguientes a la entrega inicial, al que se deben añadir los siguientes recargos, que son acumulativos:

Recargos por diferencia con el horario comercial del centro:

De 30 minutos a 2 horas: 3,16 euros.

De 2 a 3 horas: 12,98 euros.

Más de 3 horas: 16,48 euros.

De 6,00 a apertura se establece un recargo excepcional acumulativo al recargo general de 10,14 euros.

Recargo por nocturnidad: 18,36 euros.

El Recargo por nocturnidad se establece desde las 22,00 horas (o cierre de la base) a las 6,00 horas.

En aquellos centros, generalmente Aeropuertos o Estaciones, que tengan establecido su cierre a las 22,00 horas o con posterioridad, las entregas/recogidas efectuadas en la siguiente franja horaria tendrán un precio único global de:

De 0 a 30 minutos: 20,27 euros.

Al haber un precio global en estos centros, por tanto, el recargo por nocturnidad comenzaría a aplicarse pasados treinta minutos desde el cierre.

Las entregas a mediodía se abonarán a 10,14 Euros cada una.

En los días libres, la madrugada considerada como tal es la siguiente, aunque se corresponda con otro día natural.

c) En todos los casos, las entregas/recogidas efectuadas en la franja horaria de treinta minutos posteriores a la entrega inicial, se abonarán a 7,60 euros cada una, teniendo el carácter de obligatoria si se acepta la entrega/recogida inicial, tal y como se recoge en el párrafo inicial de este artículo.

d) En caso de que una entrega/recogida plantee algún tipo de confusión en la aplicación de los recargos, se aplicará lo más favorable para el trabajador.

e) Las entregas/recogidas efectuadas por reservas previas en Nochebuena, Nochevieja –fuera de los horarios de apertura– y Navidad o Año nuevo se abonarán a 39,26 euros cada una.

f) Las entregas/recogidas que, aún realizadas en horario de trabajo, impliquen un desplazamiento fuera de las horas fijadas como jornada laboral individual, se asimilarán a la tabla anterior, considerándose su retribución en función de la hora de retorno o salida de la oficina.

g) Sí, como consecuencia de la entrega/recogida hubiera que realizar más de once kilómetros desde el centro de trabajo al punto de entrega/recogida, se aplicará, además de lo establecido en este precepto, el importe fijado en el artículo 46 de este Convenio.

#### Artículo 44. *Horas extraordinarias.*

Se entiende por hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas extraordinarias serán de voluntaria aceptación por parte del trabajador, salvo las motivadas por enfermedad o accidente hasta un

máximo de cinco días, siendo número máximo de horas extraordinarias no superior a dos al día, quince al mes y ochenta al año.

Las horas extraordinarias serán compensables, a opción del trabajador, con la correspondiente retribución o con períodos equivalentes a tiempo de descanso e incrementadas en un 50%, es decir, cada hora extraordinaria será compensada por una hora y 30 minutos de descanso, a disfrutar dentro de la semana siguiente o a acumular a las vacaciones, según decida el trabajador.

No se tendrá en cuenta, a efectos del cómputo del número máximo de horas extraordinarias, las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

#### Artículo 45. *Plus festivo.*

Por cada hora trabajada en festivo o puente se abonarán, independientemente de la categoría, 9,93 Euros, sin perjuicio de lo establecido en el Art. 10 del presente convenio.

#### Artículo 46. *Traslado de vehículos.*

El traslado de vehículos se abonará a razón de:

0,22 euros/km cuando se realice fuera del horario de trabajo.

0,14 euros/km cuando se realice dentro del horario de trabajo.

Los gastos originados por estos traslados, peaje, gasolina, billetes o tickets de transporte y, en su caso, la ayuda de comedor o dieta, serán abonados íntegramente por la empresa.

Todos los trabajadores de la empresa tendrán opción a realizar estos traslados de forma equitativa.

D) Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

#### Artículo 47. *Pagas extraordinarias.*

Se abonarán tres pagas extraordinarias en los meses de julio, septiembre y diciembre.

El importe de cada una de estas pagas estará constituido por el RIC, antigüedad y complementos cuya periodicidad sea de 15 veces al año.

Estas pagas se harán efectivas al trabajador que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesara durante el mismo, prorrateando su importe en relación con los días trabajados.

E) Percepciones no salariales.

#### Artículo 48. *Plus Transporte.*

A todos los trabajadores afectados por el presente convenio se les abonará en concepto de «plus transporte» la cantidad de 55,02 euros por doce mensualidades.

F) Cláusula de revisión.

#### Artículo 49. *Cláusula de revisión.*

Si a 31-12-2.004, el I.P.C. de dicho año superase el 3 %, una vez constatada fehacientemente tal circunstancia por el Instituto Nacional de Estadística, se procederá a una revisión de todos los conceptos retributivos y la ayuda de comedor, con efectos a partir del mes en que el I.P.C. haya superado dicho 3 %, y su cuantía será el exceso entre el I.P.C. real del conjunto de 2.004 y el citado 3 %. En los años 2.005, 2.006 y 2.007 también se aplicará esta fórmula en los mismos términos, tomando como referencia, cada año, en vez del 3 %, el I.P.C. previsto más 0,5 puntos.

Los correspondientes nuevos niveles servirían de base para la negociación de los salarios del año 2.004.

G) Incrementos anuales durante la vigencia del Convenio.

#### Artículo 50. *Incrementos anuales.*

Para los años 2005, 2006 y 2007, todos los conceptos retributivos, la ayuda de comedor, el fondo de formación y el fondo sindical se incrementarán, cada año, en 0,5 puntos sobre el I.P.C. previsto para ese año.

Asimismo se incrementará en el mismo porcentaje los siguientes conceptos:

Artículo 51. *Pago de las remuneraciones.*

El pago de los salarios mensuales se efectuará antes del día 28 del mes que corresponda o el último día laborable inmediatamente anterior a éste, mediante talón u otra modalidad de pago a través de entidades de crédito, según elija el trabajador. Las pagas extraordinarias se harán efectivas antes del día 15 del mes correspondiente.

CAPÍTULO VIII

**Derechos sindicales**

Artículo 52. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros, compuesto por trece miembros de entre los Comités de empresa y los Delegados de personal, se constituye como máximo órgano de representación de todos los trabajadores. Este Comité redactará y aprobará un Reglamento de actuación. Tendrá las mismas competencias que las reconocidas por Ley o en el presente Convenio a los Comités de Empresa o Delegados de Personal. Además de éstas, el Comité Intercentros tendrá derecho a recibir:

Copia básica de todos los contratos de trabajo y, en su caso, las prórrogas. Dicha copia deberá entregarse en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato.

Relación nominal con carácter mensual de horas extraordinarias realizadas, así como del resto de conceptos variables.

Información sobre la cuantía global anual que se abone en concepto de plus ad personam y plus dedicación.

Asimismo, y siempre que voluntariamente lo solicite el trabajador que causa baja en la empresa, el representante sindical que éste designe podrá estar presente en el momento de la entrega del recibo-finiquito al citado trabajador.

Artículo 53. *Comisión negociadora.*

Los gastos originados por el desplazamiento y la estancia de los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio, durante el tiempo de negociación, serán sufragados por la empresa. Para los miembros de la comisión, los días de negociación se considerarán liberados en la totalidad de la jornada, siendo retribuidos en su integridad.

Artículo 54. *Fondo sindical.*

Tendrá un importe de 5.422 euros por año y sufragará los gastos del Comité Intercentros. Si no se hubiera agotado al finalizar el año, la cantidad restante pasará a engrosar el fondo sindical del año siguiente. Igualmente, se podrán realizar gastos con cargo al fondo sindical del año siguiente.

El reparto de esta cuantía se efectuará por el Comité Intercentros siguiendo como criterio el de prorrateo entre sus trece miembros, en atención a la composición del citado órgano de representación (Delegados de personal y miembros de los Comités de empresa de Madrid).

Por decisión del Comité Intercentros, parte de esta cantidad podrá destinarse a actividades culturales, deportivas y de recreo para todos los trabajadores de la empresa.

Artículo 55. *Pleno del Comité Intercentros.*

La empresa facilitará, dos veces al año, las reuniones del pleno del Comité Intercentros fuera de la Comisión Negociadora del Convenio y sufragará sus gastos.

Artículo 56. *Local para actividades.*

La empresa facilitará local adecuado al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales donde puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. El local deberá ser lo suficientemente amplio y debe estar dotado de mesas, sillas, archivadores, medios informáticos, calculadora y teléfono. Se utilizará también en las reuniones del Comité Intercentros.

Artículo 57. *Crédito horario.*

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales dispondrán de un crédito horario de 25 horas mensuales

retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Para acceder a este crédito será necesario cumplimentar, con la mayor antelación posible, el impreso que, a tal fin, será facilitado por la Empresa. Dichas horas se podrán acumular, previa autorización del Servicio de Personal, con carácter mensual, entre los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal. Las horas mensuales no utilizadas no podrán ser acumuladas en otros meses.

No se computará dentro del crédito de horas las utilizadas:

a) En la celebración de sesiones a través de las cuales transcurran las negociaciones del Convenio.

b) Como consecuencia de actos judiciales a los que deba asistir cualquier Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa.

c) En reuniones con la Dirección de la empresa, bien por solicitud de ésta o del propio Comité.

Dentro del crédito horario establecido, sin rebasar el máximo, podrán ser consumidas las horas retribuidas en cualquier función representativa, incluyendo actividades constructivas o formativas.

Artículo 58. *Secciones sindicales.*

Los trabajadores de la empresa afiliados a un Sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con los Estatutos de los Sindicatos a los que están afiliados.

Las Secciones Sindicales tendrán derecho a utilizar el local del Comité de Empresa previo acuerdo con el mismo.

Igualmente, tendrán derecho a la utilización del tablón de anuncios que deberá existir en cada centro de trabajo, con objeto de difundir avisos y comunicaciones de interés para los afiliados y trabajadores en general.

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos más representativos o a sindicatos con presencia en el Comité Intercentros estarán representados por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa.

Los Delegados sindicales tendrán las mismas garantías que las establecidas para los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 59. *Garantías.*

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales no serán despedidos ni sancionados durante su mandato ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de éste, salvo aceptación o sentencia judicial desestimativa.

Artículo 60. *Derechos de reunión.*

El Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de diez horas al año, dentro del horario de trabajo, para convocar y realizar reuniones de trabajadores. Durante este tiempo los trabajadores tendrán derecho a su remuneración, sin que se compute como ausencia del puesto de trabajo.

El tiempo disponible será ilimitado para celebrar reuniones o asambleas en los locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo y sin remunerar. La solicitud de reunión la hará el Comité de Empresa debiendo dirigirse éste a la Dirección de la Empresa con una antelación de 24 horas.

Artículo 61. *Derecho de comunicación y publicaciones.*

La empresa pondrá en cada centro de trabajo, y a disposición de los representantes de los trabajadores, un tablón de anuncios. Los gastos de publicación y distribución de comunicaciones a los trabajadores correrán por cuenta de la Empresa.

CAPÍTULO IX

**Faltas y sanciones**

Artículo 62. *Faltas en general.*

Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de los deberes laborales.

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, intencionalidad y trascendencia o repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal.

Los medios y recursos informáticos y de comunicación, propiedad de la empresa, de que disponen los trabajadores para el correcto desempeño de su trabajo, se utilizará de forma correcta, racional y responsable.

Si resultare que el trabajador incumple lo anterior, se consideraría falta laboral, sancionable en función de la gravedad o trascendencia de las mismas.

La empresa realizará los controles precisos, con respeto, en todo caso, a la dignidad e intimidad del trabajador.

#### Artículo 63. *Faltas leves.*

Se entiende por faltas leves las siguientes:

- a) Cuatro faltas de puntualidad no justificadas que superen un total de 120 minutos durante un mes natural.
- b) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante dos días en un mes.
- c) No notificar en el día la falta al trabajo por causa justificada, o, en caso excepcional, dentro de las 24 horas siguientes.
- d) No remitir en el plazo máximo de cinco días la baja por enfermedad o no cursar los sucesivos partes de confirmación de baja.
- e) Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, si se produjera leve escándalo y siempre que no tuviera lugar en presencia de personal ajeno a la empresa.
- f) La ligera incorrección con el público, compañeros y subordinados.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia.
- h) El abandono del trabajo sin causa justificada o sin comunicación de ésta al jefe inmediato.
- i) Pequeños descuidos en la conservación del material y/o documentación.
- j) Cualquier acción, omisión o retrasos voluntarios en la confección o envío de documentación que puedan causar perturbación o disminución leve del rendimiento normal del trabajo.
- k) No vestir sin causa justificada el uniforme de la empresa siempre que éstos se hubieran entregado con la frecuencia pactada.

#### Artículo 64. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de 4 faltas de puntualidad no justificadas que superen un total de 120 minutos durante un mes natural.
- b) falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante más de dos días al mes.
- c) La establecida en la letra J) del artículo anterior cuando se produzca perjuicio, riesgo o disminución del rendimiento con gravedad para la Empresa.
- d) Simulación de enfermedad o accidente, así como agravar voluntariamente y de forma maliciosa cualquier enfermedad o accidente. Igualmente simular la presencia o asistencia de otro trabajador fichando o firmando por él. En este último caso, y probada la connivencia, se sancionará tanto al trabajador que realizó el hecho como al suplantado.
- e) Desobediencia a los superiores en cualquier materia, negándose a cumplir órdenes recibidas, siempre y cuando no atenten a la dignidad del trabajador, y en la falta de respeto o consideración de los mismos.
- f) Violación de los secretos de obligada reserva a los que por las circunstancias de su función, esté obligado el trabajador.
- g) Alegación de causas falsas en las solicitudes de permiso y licencias.
- h) Las infracciones de las normas de seguridad y salud laboral.
- i) El descuido importante en la utilización de material y/o documentación de la empresa.
- j) Producir escándalo dentro del recinto de trabajo.
- k) La reiteración en la comisión de faltas leves, entendiéndose que hay reiteración cuando el autor haya sufrido seis o más sanciones por faltas leves en los cuatro meses anteriores.
- l) Proporcionar información falsa en relación con el trabajo.
- m) La complicidad en la comisión de faltas muy graves.
- n) La utilización de vehículos o material de la empresa sin autorización sin causa justificada.

#### Artículo 65. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de veinte faltas de puntualidad no justificadas, que superen un total de doscientos minutos, cometidas en un periodo de dos meses.
- b) Las faltas injustificadas de ausencia durante más de tres días consecutivos o seis días alternos en un mismo mes natural.

c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando se derive perjuicio notorio para la empresa.

d) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

e) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g) El abuso de autoridad y menosprecio, en cualquiera de sus formas, a un subordinado.

h) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntariamente en el material y/o documentación de la empresa.

i) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa.

j) Dedicarse a actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

k) La reiteración en la comisión de faltas graves, entendiéndose que hay reiteración cuando el autor haya sufrido seis o más sanciones por faltas graves en los cuatro meses anteriores.

l) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados cuando exteriormente se especifique que es confidencial.

m) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

#### Artículo 66. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Apercibimiento escrito.

Cuando se sobrepase el límite por falta de puntualidad, el trabajador tendrá opción a recuperar ese tiempo de retraso ampliando la jornada, no habiendo por tanto lugar a amonestación a apercibimiento. Esta opción sólo podrá ejercitarse cuatro veces al mes.

- b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a ocho días.

Inhabilitación para ser promocionado durante un año.

Cuando se sobrepase el límite por falta de puntualidad, el trabajador tendrá opción a recuperar el tiempo de retraso ampliando la jornada, teniendo en este caso la consideración de falta leve. Dicha opción tendrá la limitación establecida para las faltas muy graves.

- c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de nueve días a dos meses.

Inhabilitación para ser promocionado durante dos años.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, la categoría profesional del mismo, y la mayor o menor gravedad de la falta cometida, así como las circunstancias que agraven o atenúen dicha falta. En igualdad de circunstancias se impondrá siempre la misma sanción.

#### Artículo 67. *Procedimiento sancionador.*

La imposición de cualquiera de las sanciones previstas se ajustará a los siguientes procedimientos:

En caso de imponer cualquier sanción por falta leve o grave, el trabajador afectado deberá ser oído por el órgano sancionador que, en todos los casos, será la Dirección de Personal. La sanción no se hará efectiva hasta tanto no emita informe el Comité Intercentros que deberá realizarlo en el plazo máximo de tres días hábiles. La sanción se deberá comunicar por escrito al trabajador interesado, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivaron, con traslado al Comité Intercentros y para su constancia al expediente personal.

Las sanciones por faltas muy graves de cualquier trabajador y las impuestas por faltas leves y graves a los trabajadores afiliados a cualquier Sindicato o a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, serán impuestas por la Dirección de Personal, previo informe del superior jerárquico, de quien depende el trabajador.

Requerirán la apertura de un expediente contradictorio que se tramitará con arreglo a lo dispuesto en los párrafos siguientes:

La Dirección, recibida la propuesta a que se refiere el párrafo anterior y de tomar ésta en consideración, nombrará instructor y secretario del expediente entre personal de la empresa de categoría superior a la del presunto infractor.

Dichos nombramientos, así como el pliego de cargos en el que, de modo claro y preciso, se determinarán los hechos imputados y las circunstancias concurrentes que se estimen relevantes se comunicarán al Comité Intercentros, al Delegado Sindical si lo hubiere y al trabajador, para que éste, en un plazo de cinco días, alegue por escrito ante el instructor cuanto considere conveniente y proponga los medios de prueba que estime oportunos. Una vez practicadas las pruebas solicitadas por el trabajador se dará traslado de su resultado al Comité Intercentros y al Delegado Sindical para que, tanto éstos como el Instructor eleven, en cinco días, los primeros, un informe y el segundo la propuesta de sanción que considere oportuna.

La Dirección de la Empresa, a la vista de lo actuado, dictará Resolución motivada en el plazo de tres días, que será notificada al interesado, al Comité Intercentros y al Delegado Sindical.

#### Artículo 68. *Prescripción de las infracciones y faltas.*

La prescripción de las faltas se ajustará a lo dispuesto en el punto 2 del artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, que textualmente dice:

«Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha que en la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.»

La iniciación del expediente sancionador interrumpirá el plazo de prescripción.

#### Disposición adicional primera. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria, a la que se refiere el artículo 85.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, estará inicialmente integrada por cinco miembros, en representación de los trabajadores, y por otros cinco, en representación de la Empresa.

El Comité Intercentros nombrará los miembros de la representación de los trabajadores que integran esta Comisión.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación y seguimiento del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.
3. Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
4. Análisis de su procedencia y, en su caso, autorización sobre el abono de:

Entregas y recogidas.  
Traslado de vehículos.  
Ayuda de comedor y dietas.  
Otros conceptos variables.

5. Cualquier otra cuestión que la Comisión acepte someter a deliberación.

#### Disposición adicional segunda. *Jubilación.*

El personal con contrato indefinido iniciado con anterioridad al primero de enero de 2004 conservará su antiguo derecho, consistente en una prestación definida en forma de capital y que se recoge a continuación:

Jubilación a los 60 años: 30 mensualidades brutas.  
Jubilación a los 61 años: 20 mensualidades brutas.  
Jubilación a los 62 años: 15 mensualidades brutas.  
Jubilación a los 63 años: 10 mensualidades brutas.  
Jubilación a los 64 años: 10 mensualidades brutas.  
Jubilación a los 65 años: 8 mensualidades brutas.

Se entiende por mensualidad la Retribución de Convenio, añadiendo a éste la antigüedad que, en ese momento, tenga el interesado, así como la que había anteriormente y que se integró, en su momento, en el Plus ad Personam.

Las cantidades previstas para edades anteriores a los 65 años serán únicamente de aplicación a aquellos trabajadores que hubiesen cotizado con anterioridad al 1 de enero de 1967.

#### Disposición adicional tercera. *Remisión.*

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, ya derogada, y en otras disposiciones legales aplicables.

#### Disposición transitoria única. *Estructura salarial.*

Durante el año 2004 se mantendrá la misma estructura salarial, entrando en vigor la pactada en este Convenio el uno de enero de 2005.

El concepto RIC se compone del Salario Base, que pasa a llamarse Retribución de Convenio, el Plus ad Personam y el Plus Dedicación no considerado funcional. El Plus Dedicación funcional y debidamente documentado pasa a llamarse Complemento de Puesto de Trabajo.

**Tabla salarial año 2004**

	Retribución Convenio
<i>Personal Administrativo e Informático</i>	
Jefe de Servicio .....	1.557,02
Jefe Proc. Datos .....	1.557,02
Jefe de Sección .....	1.505,56
Analista .....	1.505,56
Subjefe de Sección .....	1.419,97
Encargado Administración .....	1.310,81
Programador .....	1.310,81
Oficial 1.º Administrativo .....	1.126,99
Oficial 2.º Administrativo .....	973,66
Auxiliar Administrativo .....	874,92
Auxiliar Administrativo B .....	842,17
<i>Personal de Ventas</i>	
Jefe de Servicio .....	1.557,02
Jefe de Producto .....	1.505,56
Subjefe de Producto .....	1.419,97
Jefe Regional de Ventas .....	1.505,56
Encargado Administrativo-Comercial .....	1.310,81
Superv. Encargado Reservas .....	1.310,81
Supervisor Ventas .....	1.310,81
Supervisor Reservas .....	1.209,42
Oficial de Primera .....	1.126,99
Oficial de Segunda .....	973,66
Oficial Reservas .....	1.126,99
Agente Ventas .....	1.087,36
Agente Ventas B .....	940,89
Auxiliar Reservas .....	874,92
Auxiliar Reservas B .....	727,77
<i>Personal de Operaciones o Explotación</i>	
Director Regional .....	1.729,75
Delegado .....	1.536,89
Director Sucursal .....	1.475,10
Supervisor Encargado .....	1.280,35
Supervisor .....	1.074,69
Recepcionista .....	921,35
Recepcionista B .....	888,60
<i>Personal de Taller</i>	
Gestor de Flota .....	1.475,10
Encargado General Taller .....	1.415,92
Jefe de Equipo .....	1.232,11
Oficial 1.º Taller .....	1.070,15
Oficial 2.º Taller .....	930,00
Auxiliar Mantenimiento .....	833,52
Auxiliar Mantenimiento B .....	800,78
Auxiliar Mantenimiento C .....	598,19
<i>Personal de Servicios Auxiliares</i>	
Encargado Gestión .....	1.262,57
Agente de Oficina .....	1.096,53
Limpiadora .....	800,78
Conductor trailer .....	1.355,32

	Retribución Convenio
Conductor turismo .....	1.206,18
Conductor furgonetas .....	1.206,18
Conductor no especializado .....	730,69

**13552** *RESOLUCIÓN de 5 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la sentencia de la Audiencia Nacional de 27 de mayo de 2004, recaída en el procedimiento número 30/2004, relativa al Convenio Colectivo de la empresa Telefónica de España, S.A.U.*

Visto el fallo de la sentencia de fecha 27 de mayo de 2004 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en el procedimiento n.º 30/2004 seguido por la demanda del Sindicato Alternativa Sindical de Trabajadores contra la empresa Telefónica de España, S.A.U., Comité Intercentros, Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, Unión Telefónica Sindical, Sindicato de Trabajadores de las Comunicaciones, Confederación General de Trabajo, Sindicatos y el Ministerio Fiscal sobre impugnación de Convenio Colectivo.

Y teniendo en consideración los siguientes

#### Antecedentes de hecho

Primero: En el Boletín Oficial del Estado de 16 de octubre de 2003 se publicó la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de julio de 2003, en la que se ordenaba inscribir en el Registro Oficial de Convenios Colectivos y publicar en el Boletín Oficial del Estado el Convenio Colectivo de la empresa Telefónica de España, S.A.U.

#### Fundamentos de Derecho

Primero: De conformidad con lo establecido en el artículo 164.3 del Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando la sentencia sea anulatoria en todo o en parte del Convenio Colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción de la sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 27 de mayo de 2004 recaída en el procedimiento n.º 30/2004 relativa al Convenio Colectivo de la empresa Telefónica de España, S.A.U.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 5 de julio de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

#### AUDIENCIA NACIONAL

#### SALA DE LO SOCIAL

Número procedimiento: 00030/2004.

Índice de sentencia:

Contenido sentencia:

Demandante: Alternativa Sindical de Trabajadores.

Demandados: Telefónica de España, S.A.U.; Comité Intercentros, Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, Unión Telefónica Sindical, Sindicato de Trabajadores de las Comunicaciones, Confederación General del Trabajo, Sindicatos, Ministerio Fiscal y otros.

Ponente: Ilmo. Sr. D. José Joaquín Jiménez Sánchez.

#### Sentencia número 40/04

Excmo. Sr. Presidente D. José Joaquín Jiménez Sánchez.

Ilmos. Sres. Magistrados D. Enrique Feliz de No Alonso-Misol y D. Daniel Basterra Montserrat.

Madrid, a veintisiete de mayo de dos mil cuatro.

Habiendo visto la Sala de lo Social de esta Audiencia Nacional, compeñada por los Magistrados citados, las presentes actuaciones de demanda número 30/2004, en materia de impugnación de Convenio Colectivo, promovida por D. Francisco Torres Quero, en su calidad de Secretario General y en nombre y representación del Sindicato Alternativa Sindical de Trabajadores, contra Telefónica de España, S.A.U.; Comité Intercentros, Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, Unión Telefónica Sindical, Sindicato de Trabajadores de las Comunicaciones, Confederación General del Trabajo, Sindicatos y Candidaturas a Miembros de los Comités de Empresa, Confederación Intersindical Gallega, Candidatura Unitaria de Izquierda Sindical en Telefónica, Lanfile Abertzaleen Batzordeak, Euzko Langileen Aldartasuna-Solidaridad de Trabajadores Vascos en Telefónica, Sindicato de Titulados Superiores de Telefónica, Grupo de Trabajadores de Telefónica y Sindicato en Construcción, y actuando en calidad de parte el Ministerio Fiscal, en nombre de S.M. el Rey y por la autoridad que le confiere el pueblo español, ha dictado la siguiente sentencia, deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

#### Antecedentes de hecho

Primero.—Con fecha 10 de febrero de 2004 se presentó demanda en materia de impugnación de Convenio Colectivo, promovida por el sindicato precitado, contra las antedichas entidades.

Segundo.—Proveída tal demanda con fechas 10, 18 y 27 de febrero de 2004 en el sentido de tenerla por interpuesta y registrada, se nombró Magistrado-Ponente y se señaló la audiencia del día 13 de mayo de 2004 para los actos de conciliación y juicio, con las advertencias legales, personándose el Ministerio Fiscal en calidad de parte.

Tercero.—Tras subsanarse concretos problemas en relación con los domicilios de determinadas partes codemandadas, en fecha 14 de abril de 2004 se dejó sin efecto el antedicho señalamiento, se nombró nuevo Magistrado-Ponente y se señaló como nueva fecha para los actos de conciliación y juicio la del día 20 de mayo de 2004.

Cuarto.—En la fecha acabada de señalar se celebraron los actos antedichos con el resultado que consta en el acta al efecto extendida, quedando las actuaciones vistas para sentencia.

Previa dación de cuenta por el Magistrado-Ponente y deliberación de sus Magistrados, se formulan por esta Sala los siguientes hechos probado:

Primero.—1. Constituido, inscrito y registrado el sindicato Alternativa Sindical de Trabajadores, en siglas AST —sindicato anteriormente denominado Trabajadores Afectados por el Fondo de Pensiones, en siglas TAFP—, en las últimas elecciones sindicales celebradas en el seno de la empresa codemandada, Telefónica de España, S.A.U., en siglas TESAU, obtuvo un total de cincuenta y cuatro miembros de los setecientos treinta y dos existentes en once de los cincuenta y dos Comités de empresa existentes —Uno por provincia, más los correspondientes a las Ciudades de Ceuta y Melilla—, según la siguiente distribución:

Comité de	Miembros	Por AST
Almería .....	9	3
Barcelona .....	31	12
Córdoba .....	13	5
Girona .....	13	1
Granada .....	13	3
Guipúzcoa .....	17	4
Madrid .....	45	21
Sevilla .....	25	1
Tarragona .....	13	2
Teruel .....	9	1
Valladolid .....	17	1

2. De los trece miembros que integran el Comité Intercentros en la citada mercantil, uno lo es por AST.

Segundo.—1. Con fecha 5 de julio de 1991 se dio, convencionalmente y por TESAU y su Comité Intercentros, una nueva redacción al artículo 265 —referente a los derechos de los Delegados sindicales provinciales y estatales— de la Normativa Laboral de Telefónica de España, S.A., antecedente de la actual TESAU.

Dicha redacción fue objeto de litigio colectivo, recayendo sentencia desestimatoria de esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en fecha 13 de octubre de 1992.