Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ d'11 de setembre de 2009, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu del Sector de Servicis de l'Associació Patronal de Seguretat i Servicis (cod. 8000753). [2009/11098]

Vist el text del Conveni Col·lectiu del Sector de Servicis de l'Associació Patronal de Seguretat i Servicis, subscrit per la Comissió Negociadora el dia 18 de juny de 2009, que està integrada, de part empresarial, per representants de l'Associació Patronal de Seguretat i Servicis, i de part dels treballadors, per representants del Sindicat Independent, i de conformitat amb el que disposa l'article90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i el depòsit del text original de l'acta.

Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 11 de setembre de 2009.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

TEXT ARTICULAT DEL CONVENI DEL SECTOR DE SERVICIS DE L'ASSOCIACIÓ PATRONAL DE SEGURETAT I SERVICIS

CAPÍTOL I
Àmbit d'aplicació

Article 1. Àmbit personal i funcional

El present conveni col·lectiu obliga a la direcció i tots els treballadors del sector servicis que els presten en les empreses associades a l'Associació Patronal Valenciana de Seguretat i Servicis.

Àmbit funcional: El present conveni serà d'obligat compliment en totes les activitats pròpies del sector de servicis, les quals consistixen en la prestació de servicis a tercers per mitjà d'auxiliars de servicis, conductors, hostesses, ordenances i peons.

Àmbit personal: La normativa d'este conveni serà d'obligada observança per a totes les empreses, i treballadors de les activitats enumerades anteriorment.

Article 2. Àmbit territorial

El present conveni col·lectiu se circumscriu a l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana.

Article 3. Àmbit temporal

L'entrada en vigor del present conveni col·lectiu es produirà el dia 30 de maig de 2009 amb independència de la data de la seua publicació en el diari oficial corresponent i es pacta una duració de quatre anys amb retroactivitat a l'1 de gener de 2007.

Qualsevol de les parts podrà sol·licitar a l'altra la revisió d'este conveni preavisant almenys amb un mes d'antelació al seu venciment i mencionant en la dita sol·licitud els articles objecte de nova negociació.

Mentre duren les negociacions d'un nou conveni continuarà aplicant-se les condicions pactades en este conveni col·lectiu.

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN de 11 de septiembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Servicios de la Asociación Patronal de Seguridad y Servicios (cod. 8000753) [2009/11098]

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Servicios de la Asociación Patronal de Seguridad y Servicios, suscrito por la Comisión Negociadora el día 18 de junio de 2009, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de la Asociación Patronal de Seguridad y Servicios, y de parte de los trabajadores, por representantes del Sindicato Independiente, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y el depósito del texto original del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 11 de septiembre de 2009.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO DEL SECTOR DE SERVICIOS DE LA ASOCIACIÓN PATRONAL DE SEGURIDAD Y SERVICIOS

CAPÍTULO I
Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito personal y funcional

El presente convenio colectivo obliga a la dirección y a todos los trabajadores del sector servicios que los presten en las empresas asociadas a la Asociación Patronal Valenciana de Seguridad y Servicios.

Ámbito funcional: El presente convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de servicios, las cuales consisten en la prestación de servicios a terceros mediante Auxiliares de Servicios, Conductores, Azafatas, Ordenanzas y Peones.

Ámbito personal: La normativa de este Convenio será de obligada observancia para todas las empresas, y trabajadores de las actividades enumeradas anteriormente.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo se circunscribe al ámbito territorial de la Comunidad Valenciana.

Artículo 3. Ámbito temporal

La entrada en vigor del presente convenio colectivo se producirá el día 30 de mayo de 2009 con independencia de la fecha de su publicación en el diario oficial correspondiente pactándose una duración de cuatro años con retroactividad a 1 de enero de 2007.

Cualquiera de las partes podrá solicitar a la otra la revisión de este convenio preavisando al menos con un mes de antelación a su vencimiento y mencionando en dicha solicitud los artículos objeto de nueva negociación.

Mientras duren las negociaciones de un nuevo convenio seguirá siendo de aplicación las condiciones pactadas en este convenio colectivo.

Si arribat el seu venciment pel transcurs dels quatre anys pactats cap de les parts ha denunciat el seu contingut en els termes anteriorment assenyalats, el conveni es prorrogarà automàticament de forma anual fins a un període màxim d'uns altres quatre anys.

CAPÍTOL II
Compensació, absorció, garantia *ad personam* i vinculació a la totalitat

Article 4. Absorció i compensació
Les condicions pactades són compensables i absorbibles en la seua totalitat amb les que anteriorment regiren per millores pactades o unilateralment concedides per l'empresa.

Article 5. Garantia ad personam
Es respectaran a títol individual o col·lectiu les condicions econòmiques i d'una altra índole que siguen més beneficioses a les establides en este conveni considerades en el seu conjunt i en còmput anual.

Article 6. Vinculació a la totalitat
Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seua aplicació pràctica seran considerades globalment.
No obstant això, en el cas que algun article siga totalment o parcialment declarat nul, este quedarà absolutament inaplicable amb independència de l'aplicació de la resta del conveni fins que les parts firmants li donen contingut conforme a la legalitat vigent.

CAPÍTOL III
Comissió Paritària

Article 7. Comissió Paritària
Es constituïx una Comissió Paritària del conveni la qual estarà integrada per tres membres de la representació empresarial tres membres de la representació sindical firmants d'este conveni. Són funcions de la Comissió Paritària les següents:
a. Interpretació general del conveni.
b. Seguiment de l'aplicació del que s'ha pactat
c. Conciliació preceptiva en conflictes col·lectius que suposen la interpretació de les normes del present conveni.
1. En estos casos es plantejarà per escrit la qüestió objecte de litigi davant de la Comissió Paritària, set dies abans de la planificació de la reunió per a la seua inclusió en l'ordre del dia. Este orde del dia s'enviarà a les parts tres dies abans de la realització de la reunió que haurà de fer-se obligatòriament dins dels quinze dies següents a la recepció de l'escrit. En el supòsit d'existir acord entre les parts determinarà la jurisdicció social amb independència de les atribucions fixades per les parts a les comissions paritàries, tal com disposa l'article 91 de l'ET i el 151 del RDL 2/95 pel qual s'aprova el text refós de la Llei de Procediment Laboral.
2. Qualsevol de les parts de la Comissió Paritària podrà convocar les dites reunions. La part convocant estarà obligada a comunicar a tots els components per carta certificada amb justificant de recepció en els terminis previstos en l'apartat anterior. La convocatòria contindrà el següent: ordre del dia, lloc, hora i data de reunió.
Les decisions s'adoptaran per majoria simple de vots i tindran sempre caràcter vinculant.
Perquè les reunions siguen vàlides hauran d'assistir-hi com a mínim dos membres per cada part.
Sempre que es reunisquen els membres de la Comissió Paritària les despeses aniran a càrrec de l'empresa i la part social queda alliberada pel temps que dure la negociació.

CAPÍTOL IV
Organització i direcció del treball

Article 8. Principi inspirador
L'organització del treball és facultat de la direcció de l'empresa amb subjecció a les normes del present conveni i la legislació laboral vigent en cada moment.
Comprén les normes següents:

Si llegado su vencimiento por el transcurso de los cuatro años pactados ninguna de las partes hubiera denunciado su contenido en los términos anteriormente señalados, el mismo se prorrogará automáticamente de forma anual hasta un periodo máximo de otros cuatro años.

CAPÍTULO II
Compensación, absorción, garantía *ad personam* y vinculación a la totalidad

Artículo 4. Absorción y compensación
Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa.

Artículo 5. Garantía ad personam
Se respetarán a título individual o colectivo las condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas en este convenio consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad
Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.
No obstante, en el supuesto de que algún artículo fuera total o parcialmente declarado nulo, éste quedará absolutamente inaplicable con independencia de la aplicación del resto del convenio hasta que las partes firmantes del mismo le den contenido conforme a la legalidad vigente.

CAPÍTULO III
Comisión paritaria

Artículo 7. Comisión paritaria
Se constituye una Comisión Paritaria del convenio la cual estará integrada por tres miembros de la representación empresarial tres miembros de la representación sindical firmantes de este convenio. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:
a. Interpretación general del convenio.
b. Seguimiento de la aplicación de lo pactado
c. Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente convenio.
1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio ante la Comisión Paritaria, siete días antes de la planificación de la reunión para su inclusión en el orden del día. Dicho orden del día se enviará a las partes tres días antes de la celebración de la reunión que deberá celebrarse obligatoriamente dentro de los quince días siguientes a la recepción del escrito. En el supuesto de existir acuerdo entre las partes determinará la jurisdicción social con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, tal como dispone el Artículo 91 del ET y el 151 del RDL 2/95 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
2. Cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes por carta certificada con acuse de recibo en los plazos previstos en el apartado anterior. La convocatoria contendrá lo siguiente: orden del día, lugar, hora y fecha de reunión.
Las decisiones se adoptarán por mayoría simple de votos y tendrán siempre carácter vinculante.
Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas como mínimo dos miembros por cada parte.
Siempre que se reúnan los miembros de la Comisión Paritaria los gastos correrán a cargo de la empresa quedando liberada la parte social por el tiempo que dure la negociación.

CAPÍTULO IV
Organización y dirección del trabajo

Artículo 8. Principio inspirador
La organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa con sujeción a las normas del presente convenio y la legislación laboral vigente en cada momento.
Comprende las siguientes normas:

a) La determinació i exigència d'una activitat i un rendiment a cada treballador.

b) L'adjudicació a cada treballador del nombre d'elements o de la tasca necessària corresponent al rendiment mínim exigible.

c) La fixació de normes de treball que garantisquen l'òptima realització i seguretat dels servicis propis de l'activitat, establint-se el quadre de premis i sancions adequats al compliment o incompliment de tals normes.

d) L'exigència d'atenció, prudència, pulcritud, vigilància en robes, efectes, eines, vehicles i la resta d'elements que componen l'equip personal, així com de les altres instal·lacions i béns anàlegs de l'empresa i dels seus clients.

e) La mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, típiques de l'activitat, per mitjà de l'establiment dels canvis de llocs de treball, desplaçaments i trasllat que exigisquen les necessitats de l'organització de la producció, d'acord amb les condicions pactades en este conveni.

f) La fixació d'una fórmula de càlcul de la retribució de forma clara i senzilla, de manera que els treballadors poden fàcilment comprendre-la, fins i tot en els casos en què s'aplique un sistema de remuneració amb incentius o primes.

CAPÍTOL V
Prestació del treball

Article 9. Ingrés i contractació

Les parts firmants d'este conveni declaren i fan constar la seua preocupació pels sectors de població laboral amb dificultats per a aconseguir ocupació com són els joves o els majors de 45 anys.

En este sentit, les parts coincidixen en la necessitat de propiciar la contractació d'estos col·lectius.

Serà de lliure valoració per part de l'empresa l'elecció de les persones que seran contractades per a exercir els seus servicis en la mateixa sense perjuí que posteriorment s'acorden distints criteris d'elecció entre l'empreses i la representació dels treballadors.

Article 10. Contractes eventuals per circumstàncies de la producció

La duració dels contractes eventuals per circumstàncies de la producció serà, durant la vigència del present conveni, d'un màxim de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos.

Article 11. Confidencialitat de la prestació laboral

Es fa especialment exigible als treballadors subjectes al present conveni que mantinguen amb especial rigor i prudència els secrets relatius a l'explotació d'activitat de les empreses atés el caràcter confidencial de la prestació dels servicis.

Article 12. Formació

Ateses les característiques especials que concorren en l'activitat de les empreses, i a fi de mantindre permanentment capacitats els seus treballadors per al responsable i correcte compliment de les obligacions del servici, tot el personal operatiu estarà obligat a assistir als cursos i la resta d'activitats formatives de caràcter professional que l'empresa estime convenients dins de la jornada laboral o per mitjà de negociació amb la representació per a un altre cas.

Article 13 Període de prova

Durant el període de prova el treballador tindrà els drets i les obligacions corresponents a la seua categoria professional i al lloc de treball que exercisca com si fóra de plantilla excepte els derivats de la resolució laboral que podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

El període de prova no podrà excedir els períodes següents:

Personal directiu i titulat: 6 mesos

Personal administratiu: 3 mesos

Personal comandaments intermedis: 3 mesos

Personal operatiu: dos mesos

a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.

b) La adjudicación a cada trabajador del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.

c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad, estableciéndose el cuadro de premios y sanciones adecuados al cumplimiento o incumplimiento de tales normas.

d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y de sus clientes.

e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este convenio.

f) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores pueden fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.

CAPÍTULO V
Prestación del trabajo

Artículo 9. Ingreso y contratación

Las partes firmantes de este convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo como son los jóvenes o los mayores de 45 años.

En este sentido, las partes coinciden en la necesidad de propiciar la contratación de estos colectivos.

Será de libre valoración por parte de la empresa la elección de las personas que van a ser contratadas para desempeñar sus servicios en la misma sin perjuicio de que posteriormente se acuerden distintos criterios de elección entre la empresas y la representación de los trabajadores.

Artículo 10. Contratos eventuales por circunstancias de la producción

La duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será, durante la vigencia del presente convenio, de un máximo de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

Artículo 11. Confidencialidad de la prestación laboral

Se hace especialmente exigible a los trabajadores sujetos al presente convenio mantengan con especial rigor y prudencia los secretos relativos a la explotación de actividad de las empresas dado el carácter confidencial de la prestación de los servicios.

Artículo 12. Formación

Dadas las características especiales que concurren en la actividad de las empresas, y con el fin de mantener permanentemente capacitados a sus trabajadores para el responsable y correcto cumplimiento de las obligaciones del servicio, todo el personal operativo vendrá obligado a asistir a los cursos y demás actividades formativas de carácter profesional que la empresa estime convenientes dentro de la jornada laboral o mediante negociación con la representación para otro caso.

Artículo 13 Periodo de prueba

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla excepto los derivados de la resolución laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

El periodo de prueba no podrá exceder de los siguientes periodos:

Personal directivo y titulado: 6 meses

Personal administrativo: 3 meses

Personal mandos intermedios: 3 meses

Personal operativo: dos meses

Article 14. Reconeixement mèdic

El personal de l'empresa estarà obligat a sotmetre's a l'inici de la prestació a examen mèdic, així com totes les vegades que l'empresa ho estime oportú, si circumstàncies especials i/o específiques així ho aconsellen.

Article 15. Lloc de treball

Ateses les especials circumstàncies en què es realitzen habitualment els servicis contractats per les empreses de servicis generals la mobilitat del personal estarà determinada per les facultats de decisió de l'empresa, amb respecte sempre a la legalitat vigent, que procedirà a la distribució del seu personal entre els seus diversos llocs de treball, de la manera més racional i adequada als fins productius, dins d'una mateixa localitat.

A estos efectes s'entendrà per localitat tant el municipi on habitualment presta els seus servicis o per al qual haja sigut contractat com les concentracions urbanes o industrials que s'agrupen al voltant d'este i que formen amb aquell una macroconcentració urbana o industrial, encara que administrativament siguen municipis distints.

Els treballs realitzats dins de la zona definida com a localitat no donaran lloc a dietes per a cap dels treballadors de les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del present conveni col·lectiu, i sí al corresponent plus de transport pactat.

Article 16. Desplaçaments

Quan un treballador haja de desplaçar-se per necessitat del servici fora de la localitat, entesa en els termes de l'article 15, i el desplaçament es realitze en vehicle particular del treballador, es pagaran 0,21€ el quilòmetre per a l'any 2007, i per als anys successius es fixen els increments que es detallen. A més tindrà dret a percebre dietes. L'import de les dietes acordades en este conveni col·lectiu serà:

Quilòmetres

Any	2007	2008	2009
€ km	0,21€	0,22€	0,22€

Dietes

Any	2007	2008	2009
	8,12€	8,46€	8,58€
	14,40€	15,00€	15,21€
	12,22€	12,73€	12,91€
	26,44€	27,55€	27,93€
	33,15€	34,54€	35,05€

Per a l'any 2010 el quilometratge i les dietes tindran un increment equivalent a l'IPC real de l'any anterior més mig punt.

Article 17. Jornada de treball

La jornada de treball serà de 1.782 hores de treball efectiu en còmput anual, amb els descansos que establix l'Estatut dels Treballadors. La dita jornada anual es computarà a raó de 162 h. mensuals de mitjana.

Article 18. Hores extraordinàries

Tindran la consideració d'hores extraordinàries aquelles que considerades en el seu conjunt diari, setmanal o anual excedisquen de la jornada pactada en el present conveni i d'acord amb el calendari establit.

Durant el present any regiran els imports següents:

Valor hores extraordinàries 2007

Categories	Import		
Any	2007	2008	2009
Personal operatiu			
Auxiliar de Servicis	4,54 €	4,73€	4,80€
Conductor	4,61€	4,80€	4,87€
Hostessa	4,60€	4,79€	4,86€

Artículo 14. Reconocimiento médico

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse al inicio de la prestación a examen médico, así como cuantas veces la Empresa lo estime oportuno, si circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejan.

Artículo 15. Lugar de trabajo

Dadas las especiales circunstancias en que se realizan habitualmente los servicios contratados por las empresas de servicios generales la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de decisión de la Empresa, con respecto siempre a la legalidad vigente, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo, de la manera más racional y adecuada a los fines productivos, dentro de una misma localidad.

A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio donde habitualmente presta sus servicios o para el que haya sido contratado como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y sí al correspondiente plus de transporte pactado.

Artículo 16. Desplazamientos

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 15, y el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonarán 0,21€ el kilómetro para el año 2007, fijando para los años sucesivos los incrementos que se detallan. Además tendrá derecho a percibir dietas. El importe de las dietas acordadas en este convenio colectivo será:

Kilómetros

Año	2007	2008	2009
€ km	0,21€	0,22€	0,22€

Dietas

Año	2007	2008	2009
	8,12€	8,46€	8,58€
	14,40€	15,00€	15,21€
	12,22€	12,73€	12,91€
	26,44€	27,55€	27,93€
	33,15€	34,54€	35,05€

Para el año 2010 el kilometraje y las dietas tendrán un incremento equivalente al IPC real del año anterior más medio punto.

Artículo 17. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 1.782 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, con los descansos que establece el Estatuto de los Trabajadores. Dicha jornada anual se computará a razón de 162 h. mensuales de promedio.

Artículo 18. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que consideradas en su conjunto diario, semanal o anual excedan de la jornada pactada en el presente Convenio y de acuerdo con el calendario establecido.

Durante el presente año regirán los siguientes importes:

Valor horas extraordinarias 2007

Categorías	Importe		
Año	2007	2008	2009
Personal operativo			
Auxiliar de Servicios	4,54 €	4,73€	4,80€
Conductor	4,61€	4,80€	4,87€
Azafata	4,60€	4,79€	4,86€

Ordenança	4,58€	4,77€	4,84€
Peó	4,56€	4,75€	4,82€

Per a l'any 2010 les hores extraordinaris experimentaran un increment equivalent a l'IPC real de l'any anterior més mig punt.

No obstant això, l'empresa podrà optar per compensar les hores extraordinàries per temps equivalents de descans en els dos mesos següents.

Article 19. Descans setmanal

El treballador tindrà dret a un descans setmanal mínim d'un dia i mig ininterromput o dos dies cada dos setmanes.

Article 20. Vacances

Els treballadors tindran dret a unes vacances anuals retribuïdes de 30 dies naturals. S'establirà un torn rotatori de vacances per acord entre l'empresa i els treballadors. El quadre de vacances haurà d'establir-se almenys amb dos mesos anteriors al gaudi de les vacacions.

El gaudi de les vacances es realitzarà en dos períodes de 15 dies naturals.

Article 21. Llicències

Els treballadors regits per este conveni tindran dret al gaudi de llicències retribuïdes en els casos i amb la duració que a continuació s'indiquen en dies naturals:

a) 15 dies naturals per matrimoni del treballador

b) 2 dies, en cas de naixement de fills, ampliables a 2 dies més, en cas de necessitar desplaçament o si el part presenta complicacions o resulta malaltia greu.

c) 2 dies per trasllat de domicili habitual.

d) Pel temps establit per a gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional, en els supòsits i en la forma regulats per l'Estatut dels Treballadors.

e) 1 dia, ampliable a 3 dies per desplaçament fora de la província, pel matrimoni de pares, fills, germans i néts d'un o altre cònjuge.

f) 1 dia per bateig d'un fill o nét.

g) 1 dia per primera Comunió d'un fill o nét

h) Pel temps necessari per a atendre els requeriments judicials de què siguen objecte com a conseqüència de l'exercici de les seues funcions.

i) 2 dies per malaltia greu, defunció o hospitalització de parent, fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat, que podrà ampliar-se a 4 dies quan haja de desplaçar-se fora de la província.

Article 22. Extinció del contracte de treball

Els treballadors que decidisquen unilateralment posar fi a la relació laboral hauran de preavisar la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies hàbils, L'incompliment d'este preavís comportarà la pèrdua del salari corresponent a la part proporcional del període.

Article 23. Delegats de prevenció

L'empresa haurà de proporcionar als Delegats de prevenció, un curs de formació suficient, relacionat amb el desenvolupament de les seues funcions en esta matèria, de 30 hores de duració.

CAPÍTOL VI
Faltes i sancions

Article 24. Faltes

Les accions o omissions punibles en què incórreguen els treballadors es classificaran atenent a la seua importància, reincidències i intencions, en lleus, greus i molt greus.

En l'aplicació de les sancions es tindran en compte i valoraran les circumstàncies personals del treballador, el seu nivell cultural, transcendència del dany, grau de reiteració o reincidència.

Ordenanza	4,58€	4,77€	4,84€
Peón	4,56€	4,75€	4,82€

Para el año 2010 las horas extraordinarios experimentarán un incremento equivalente al IPC real del año anterior más medio punto.

No obstante, la empresa podrá optar por compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso en los dos meses siguientes.

Artículo 19. Descanso semanal

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio ininterrumpido o dos días cada dos semanas.

Artículo 20. Vacaciones

Los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. Se establecerá un turno rotatorio de vacaciones por acuerdo entre la empresa y los trabajadores. El cuadro de vacaciones deberá establecerse al menos con dos meses anteriores al disfrute de las vacaciones.

El disfrute de las vacaciones se realizará en dos periodos de 15 días naturales.

Artículo 21. Licencias

Los trabajadores regidos por este convenio tendrán derecho al disfrute de licencias retribuidas en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

a) 15 días naturales por matrimonio del trabajador

b) 2 días, en caso de nacimiento de hijos, ampliables a 2 días más, en caso de necesitar desplazamiento o si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave.

c) 2 días por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

e) 1 día, ampliable a 3 días por desplazamiento fuera de la provincia, por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge.

f) 1 día por bautizo de un hijo o nieto.

g) 1 día por primera Comunión de un hijo o nieto

h) Por el tiempo necesario para atender los requerimientos judiciales de que sean objeto como consecuencia del desempeño de sus funciones.

i) 2 días por enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización de pariente, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que podrá ampliarse a 4 días cuando deba desplazarse fuera de la provincia.

Artículo. 22. Extinción del contrato de trabajo

Los trabajadores que decidan unilateralmente poner fin a la relación laboral deberán preavisar a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 15 días hábiles, El incumplimiento de este preaviso llevará consigo la pérdida del salario correspondiente a la parte proporcional del periodo.

Artículo 23. Delegados de prevención

La empresa deberá proporcionar a los Delegados de prevención, un curso de formación suficiente, relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de 30 horas de duración.

CAPÍTULO VI
Faltas y sanciones

Artículo 24. Faltas

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Article 25

Són faltes lleus

1. Fins a quatre faltes de puntualitat, amb retard superior a cinc minuts i inferior a quinze, dins del període d'un mes.

2. No notificar, amb caràcter previ, l'absència al treball i no justificar, dins de les vint-i-quatre hores següent llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho fet la raó que la va motivar.

3. Els descuits i distraccions en la realització del treball o en l'atenció i conservació de les màquines, eines, ferramentes, installacions pròpies dels clients. Quan l'incompliment d'això origine conseqüències de gravetat en la realització del servici, la falta es podrà reputar de greu o molt greu.

4. La inobservança de les ordes de servici, així com la desobediència als comandaments, tot això en matèria lleu.

5. Les faltes de respecte i consideració de caràcter lleu als subordinats, companys, comandaments, personal i públic, així com la discussió amb els mateixos dins de la jornada de treball i usar paraules malsonants i indecoroses amb els mateixos.

6. La falta de neteja i neteja personal i dels uniformes, equips, etc de manera ocasional.

7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència i domicili i la resta de circumstàncies que afecten la seua activitat laboral.

8. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.

9. Excedir-se en les seues atribucions o entremetre's en els servicis peculiars d'un altre treballador, quan el cas no constituïsca falta greu.

Article 26

Són faltes greus

1. Cometre dos faltes lleus en el període d'un trimestre, excepte en la puntualitat, encara que siguen de distinta naturalesa, sempre que haja mediat sanció comunicada per escrit.

2. Més de quatre faltes de puntualitat en l'assistència al treball en el període d'un mes superior als deu minuts o fins a quatre faltes superiors a quinze minuts cada una d'elles.

3. La falta d'assistència al treball d'un dia en el període d'un mes, sense causa justificada. Serà molt greu si de resultes de l'absència es causa greu perjuí a l'empresa.

4. La desobediència greu als superiors en matèria de treball i la rèplica descortés a companys, comandaments o públic. Si implica trencament manifest a la disciplina o se'n deriva perjuí notori per a l'empresa, companys de treball o públic es reputarà molt greu.

5. La suplantació de la personalitat d'un company al fitxar o firmar, se sancionarà tant a qui fitxa per un altre com a este últim.

6. La voluntària disminució de l'activitat habitual i la negligència i desídia en el treball que afecta la bona marxa del servici.

7. La simulació de malaltia o accident i no entregar el comunicat de baixa oficial dins de les quaranta-vuit hores següents a la seua emissió, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

8. L'ocupació de temps, uniformes, materials, útils, o màquines en qüestions alienes al treball o en benefici propi.

9. Fer desaparéixer uniformes i segells, tant de l'empresa com de clients d'esta, així com causar accidents per dol, negligència o imprudència inexcusable.

10. Portar els registres, documentació, quaderns o qualsevol classe d'anotacions oficials i escrits que reglamentàriament han de tindre, sense les formalitats degudes i cometent faltes que per la seua gravetat o transcendència meresquen especial correctiu. I, si tenen especial rellevància, tindran la consideració de molt greu.

11. La negativa a la utilització o falta d'ús de qualsevol dels equips de protecció individual que l'empresa pose a disposició del treballador.

Article 27

Són faltes molt greus

1. La reincidència en comissió de falta greu en el període de sis mesos, encara que siga de distinta naturalesa, sempre que haja mediat sanció.

Artículo 25

Son faltas leves

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

2. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho la razón que la motivó.

3. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

4. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

5. Las faltas de respeto y consideración de carácter leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

6. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etc., de manera ocasional.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

9. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 26

Son faltas graves

1. El cometer dos faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.

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

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles, o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

9. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo. Y, si tuviera especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

11. La negativa a la utilización o falta de uso de cualquiera de los equipos de protección individual que la empresa ponga a disposición del trabajador.

Artículo 27

Son faltas muy graves

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

2. Més de deu faltes no justificades de puntualitat comeses en el període de sis mesos o vint en un any, encara que hagen sigut sancionades independentment.

3. Tres o més faltes injustificades al treball en el període d'un mes; més de sis en el període de quatre mesos o més de dotze en el període d'un any, sempre que hagen sigut sancionades independentment.

4. La falsedat, la deslleialtat, el frau, l'abús de confiança i el furt o robatori, tant a companys de treball com a l'empresa o a tercers relacionats amb el servici durant l'exercici de les seues tasques o fora d'estes.

5. Realitzar treballs per compte propi o d'altri estant en situació d'incapacitat laboral transitòria, així com realitzar manipulacions o falsedats per a prolongar aquella situació.

6. La continuada i habitual falta de neteja de tal índole que produïsca queixes justificades de caps, companys de treball o tercers.

7. L'embriaguesa o ús de drogues durant el servici.

8. La violació del secret de correspondència o de documentació de l'empresa o de les persones en els locals e instal·lacions de la qual es realitze la prestació dels servicis i no guardar la deguda discreció o el natural sigil dels assumptes i servicis en què per la missió de la seua comesa hagen de ser assabentats.

9. Els maltractaments de paraula o d'obra, o la falta greu de respecte i consideració a les persones dels seus superiors, companys, personal a càrrec seu o familiars d'estos, així com als empleats, clients o qualsevol altra persona que es trobe en els locals o instal·lacions en els quals realitze la seua activitat, si n'hi ha.

10. La participació directa o indirecta en la comissió d'un delicte o falta qualificats com a tals en les lleis penals.

11. L'abandó del treball en llocs de responsabilitat una vegada pres possessió d'estos i la inhibició o passivitat en la seua prestació.

12. La disminució voluntària i continuada del rendiment.

13. Originar baralles amb els seus companys de treball o amb les persones o els empleats per a les quals presten els seus servicis.

14. La comissió d'actes immorals en el lloc de treball o en els locals de l'empresa dins de la jornada laboral.

15. L'abús d'autoritat.

16. La competència il·lícita per dedicar-se dins o fora de la jornada laboral a desenvolupar per compte propi idèntica activitat que l'empresa o dedicar-se a ocupacions particulars que estiguen en oberta pugna amb el servici.

17. Entregar-se a jocs o distraccions greus durant la jornada de treball.

18. Exigir o demanar pels seus servicis remuneració o premis a tercers, siga quina siga la forma o pretext que per a la donació s'utilitze.

19. La imprudència en acte de servici. Si implica risc d'accidents per a si o per a companys o personal i públic, o perill d'avaries per a les instal·lacions.

20. L'incompliment de les normes sobre prevenció de riscos laborals, quan siguen causants d'accident laboral greu o produïsquen danys a l'empresa.

21. No acreditació documental de les situacions de malaltia dins del termini de cinc dies des que es va produir la contingència i això amb independència que haja existit notificació verbal.

22. L'abandó, sense causa justificada, del treball.

23. Fer desaparéixer uniformes i segells, tant de l'empresa com de clients d'esta, així com causar accidents per dol, negligència o imprudència inexcusable.

Article 28. Sancions

1. Per falta lleu:

a) Amonestació verbal.

b) Amonestació escrita

2. Per falta greu:

a) Amonestació pública

b) Suspensió d'ocupació i sou d'un a quinze dies.

c) Inhabilitació per a l'ascens durant un any.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de seis meses o veinte en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

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

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

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

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

7. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.

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

9. Los malos tratos de palabra o de obra, o la falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a los empleados, clientes o cualquier otra persona que se hallase en los locales o instalaciones en los cuales realizara su actividad si los hubiere.

10. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito o falta calificados como tales en las leyes penales.

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

12. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

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

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

15. El abuso de autoridad.

16. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

17. Entregarse a juegos o distracciones graves durante la jornada de trabajo.

18. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios a terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

19. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidentes para si o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

20. El incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

21. No acreditación documental de las situaciones de enfermedad dentro del plazo de cinco días desde que se produjo la contingencia y ello con independencia de que haya existido notificación verbal.

22. El abandono, sin causa justificada, del trabajo.

23. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

Artículo 28. Sanciones

1. Por falta leve:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita

2. Por falta grave:

a) Amonestación pública

b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Per falta molt greu:
a) Suspensió d'ocupació i sou de setze dies a dos mesos.
b) Inhabilitació per a l'ascens durant tres anys.
c) Acomiadament.
Per a procedir a la imposició de les anteriors sancions caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent.

Article 29. Prescripció
La facultat de les empreses per a imposar sancions, que haurà d'exercitar-se sempre per escrit excepte amonestació verbal, del qual s'haurà d'acusar recepció i firmar el sancionat, o en el seu lloc, dos testimonis, en cas de negar-se a això, prescriurà en les faltes lleus als quinze dies; en les greus als trenta dies i en les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seua comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comesa.

CAPÍTOL VII
Classificació

Article 30. Classificació segons la funció
Esta classificació és merament numerativa no limitadora i no suposa l'obligació de tindre proveïdes totes les places i categories enumerades si les necessitats i el volum de l'empresa no ho requerixen.

No són així mateix exhaustives les distintes comeses assignades a cada categoria o especialitat perquè tot treballador inclòs en l'àmbit funcional d'este conveni col·lectiu està obligat a efectuar tots aquells treballs i operacions que li ordenen els seus superiors dins de les generals comeses de la seua competència i sense menyscabament de la seua dignitat professional.
El personal es classificarà en els grups següents:
I. Personal directiu
II. Personal administratiu
III. Càrrecs intermedis
IV. Personal operatiu
I. Personal directiu.
director general; director comercial; director administratiu; director de personal; subdirector; delegat provincial-gerent
II. Personal administratiu
Cap de departament; oficial de primera; oficial de segona; auxiliar administratiu; comercials; telefonistes
III. Personal de càrrecs intermedis
Cap de servicis; supervisor
IV. Personal operatiu
Auxiliar de servicis; conductor; hostessa; ordenança; monitor físic; peó.

Article 31. Funcions
Personal directiu
Director general. És qui amb títol adequat o àmplia preparació teòrica i pràctica assumix la direcció i responsabilitat de l'empresa programant i controlant el treball en totes les seues fases.
A) Director comercial. És qui amb títol adequat o àmplia preparació teòrica i pràctica, assumix la direcció i responsabilitat de les funcions mercantils en el seu més ampli sentit i planifica, controla i programa la política comercial de l'empresa.
B) Director administratiu. És qui amb títol adequat o àmplia preparació teòrica i pràctica, assumix la direcció i responsabilitat de les funcions administratives en el seu més ampli sentit i planifica, controla i programa l'administració de l'empresa.
C) Director de personal. És qui amb títol adequat o àmplia preparació teòrica i pràctica, assumix la direcció i responsabilitat de les funcions relacionades amb la gestió de personal en el seu més ampli sentit.
D) Subdirector. És qui amb títol adequat o àmplia preparació teòrica i pràctica, assumix la subdirecció i responsabilitat de les funcions relacionades amb la gestió comercial, administrativa, financera, recursos humans o tècnica en qualsevol especialitat.

3. Por falta muy grave:
a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
c) Despido.
Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 29. Prescripción
La facultad de las empresas para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el sancionado, o en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los quince días; en las graves a los treinta días y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VII
Clasificación

Artículo 30. Clasificación según la función
Esta clasificación es meramente numerativa no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.
No son asimismo exhaustos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este convenio colectivo está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.
El personal se clasificará en los grupos siguientes:
I. Personal Directivo
II. Personal Administrativo
III. Mandos Intermedios
IV. Personal Operativo
I. Personal Directivo.
director general; director Comercial; director Administrativo; director de Personal; Subdirector, Delegado Provincial-Gerente
II. Personal Administrativo
Jefe de Departamento; Oficial de Primera; Oficial de Segunda; Auxiliar Administrativo, Comerciales; Telefonistas
III. Personal de Mandos Intermedios
Jefe de Servicios; Supervisor
IV. Personal Operativo
Auxiliar de Servicios; Conductor; Azafata; Ordenanza; Monitor físico; Peón

Artículo 31. Funciones
Personal directivo
Director general. Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico – práctica asume la dirección y responsabilidad de la empresa programando y controlando el trabajo en todas sus fases.
A) Director comercial. Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planifica, controla y programa la política comercial de la empresa.
B) Director administrativo. Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, controla y programa la administración de la empresa.
C) Director de personal. Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su más amplio sentido.
D) Subdirector. Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico práctica, asume la subdirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión comercial, administrativa, financiera, recursos humanos o técnica en cualquier especialidad.

E) Cap de personal. Serà el responsable del reclutament, selecció i admissió del personal i de la planificació, programació, control i administració del personal de l'empresa.

Personal administratiu

A) Cap de departament. És la persona que assumix la responsabilitat d'un departament dins de l'organització, s'encarrega de la seua estructuració i assumix la responsabilitat de la seua gestió, depenen d'ell els caps d'unitats que integren el departament

B) Oficial de primera. És l'empleat que actua davall les ordres d'un cap i té a càrrec seu un treball determinat que requerix càlcul, estudi, preparació i condicions adequades.

C) Oficial de segona. És l'empleat que amb iniciativa i responsabilitat restringida, subordinat a un cap, realitza tasques administratives i comptables que requerixen coneixements generals de la tècnica administrativa.

D) Auxiliar administratiu. És l'empleat que dedica la seua activitat a tasques i operacions administratives elementals i, en general, a les purament mecàniques inherents al treball

E) Comercial. És l'empleat afecte al departament comercial de l'empresa i el seu únic servici, que realitza les funcions de prospecció de mercat i la promoció i venda dels servicis i realitza els desplaçaments necessaris tant per a la captació de clients com l'atenció d'estos una vegada contractats.

F) Telefonista. És l'empleat que té com a missió estar al servici i atenció d'una centraleta telefònica.

Personal de comandaments intermedis

A) Cap de servicis. És l'empleat que, procedent o no del grup operatiu, i per les seues condicions humanes i professionals, amb plena responsabilitat i a les immediates ordres dels seus superiors d'una forma més pràctica que teòrica, cuida i és responsable de l'ordre, disciplina, vigilància, distribució, assignació de treball i exercix les funcions específiques que li són delegades amb control general de tots els supervisors sobre el comportament dels seus empleats per a la seua gratificació i promoció.

B) Supervisor. És aquell treballador que té per missió verificar i comprovar l'exacte compliment de les funcions i obligacions atribuïdes als altres empleats, dona compte immediatament a l'encarregat o cap immediat corresponent de totes les incidències que observe en la prestació dels servicis, pren les mesures d'urgència que estime oportunes i s'encarrega de mantindre la disciplina i pulcritud entre els seus empleats.

Personal operatiu

A) Auxiliar de servicis. És aquell treballador, major de divuit anys, amb aptituds i instrucció suficient per a exercir, entre altres, les següents tasques auxiliars:

1. Recepció i informació de personal, visitants i mercaderies en els accessos als immobles i instal·lacions.

2. Comprovació de visitants i orientació d'estos; el control d'entrades, documents o carnets privats; el control de trànsit en zones reservades o de circulació restringida.

3. Comprovació i control de l'estat de qualsevol tipus d'installacions, per a garantir el seu funcionament i seguretat física. Ja siga de forma presencial o a través de monitorització remota o local per circuit tancat de televisió.

4. Repartiment de mercaderies i totes aquelles activitats que, directament o indirectament, es relacionen amb les dites funcions, inclòs l'etiquetatge.

5. Tasques elementals de manteniment, conservació i control preventiu en general.

6. Custòdia de claus i la resta d'equips auxiliars propietat del client.

7. Col·laborar en tasques d'extinció d'incendis, prestació de primers auxilis, evacuació per emergències, etc., en aquells casos que siga necessari.

Les funcions anteriorment mencionades podran realitzar-se en l'interior de qualsevol tipus d'establiments i immobles públics o privats, com ara: fàbriques; factories; naus industrials; plantes de producció; centres de processos de dades; garatges o aparcaments; comunitats de veïns; finques privades; així com dependències de qualsevol tipus. Per a tot això realitzarà contínues i detallades rondes, observant l'estat i el

E) Jefe de personal. Será el responsable del reclutamiento, selección y admisión del personal y de la planificación, programación, control y administración del personal de la empresa.

Personal administrativo

A) Jefe de departamento. Es la persona que asume la responsabilidad de un departamento dentro de la organización, encargándose de su estructuración y asumiendo la responsabilidad de su gestión, dependiendo de él los jefes de unidades que integren el departamento

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

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

D) Auxiliar administrativo. Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo

E) Comercial. Es el empleado afecto al departamento comercial de la empresa y su único servicio, que realiza las funciones de prospección de mercado y la promoción y venta de los servicios realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes como la atención de los mismos una vez contratados.

F) Telefonista. Es el empleado que tiene como misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica.

Personal de mandos intermedios

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

B) Supervisor. Es aquel trabajador que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al encargado o jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

Personal operativo

A) Auxiliar de servicios. Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, con aptitudes e instrucción suficiente para desempeñar, entre otras, las siguientes tareas auxiliares:

1. Recepción e información de personal, visitantes y mercancías en los accesos a los inmuebles e instalaciones.

2. Comprobación de visitantes y orientación de los mismos; el control de entradas, documentos o carnés privados; el control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida.

3. Comprobación y control del estado de todo tipo de instalaciones, para garantizar su funcionamiento y seguridad física. Ya sea de forma presencial o a través de monitorización remota o local por circuito cerrado de televisión.

4. Reparto de mercancías y todas aquellas actividades que, directa o indirectamente, se relacionen con dichas funciones, incluido el etiquetado.

5. Tareas elementales de mantenimiento, conservación y control preventivo en general.

6. Custodia de llaves y demás equipos auxiliares propiedad del cliente.

7. Colaborar en tareas de extinción de incendios, prestación de primeros auxilios, evacuación por emergencias, etc., en aquellos casos que fuese necesario.

Las funciones anteriormente citadas podrán realizarse en el interior de todo tipo de establecimientos e inmuebles públicos o privados, tales como: Fábricas; factorías; naves industriales; plantas de producción; centros de procesos de datos; garajes o aparcamientos; comunidades de vecinos; fincas privadas; así como dependencias de cualquier tipo. Para todo lo cual realizará continuas y detalladas rondas, observando

funcionament de les instal·lacions i informant el client diàriament per escrit, sobre les anomalies observades.

Per a la realització de les funcions descrites podrà, o no, vestir l'uniforme de treball i distintius corporatius que cada empresa considere més adequats, en funció de les característiques de cada immoble. Així com portar els equips de protecció individual que en cada empresa titular s'indiquen com obligatoris.

B) Conductor. Són aquells treballadors que estant en possessió del permís de conduir adequat al vehicle a utilitzar podran exercir les funcions de missatgeria, transport de material o personal.

C) Hostessa. És la persona major de divuit anys, encarregada de rebre els clients, personalment o telefònicament, proporcionar la informació que sol·liciten dins de les seues funcions, anunciar-los i conduir-los davant de la persona o persones amb qui desitgen parlar, atendre les sol·licituds d'informació d'entrevistes, concertar-les i preparar-les en els seus aspectes formals.

D) Ordenança. És el treballador que amb elementals coneixements i responsabilitat, se li encomana, a càrrec de tercers, encàrrecs, cobraments, pagaments, recepció i entrega de correspondència i documents, així com la seua classificació i repartiment

E) Monitor físic. És el treballador que estant en possessió de titulació acreditativa de la seua preparació en Educació Física o amb coneixements prou per a l'exercici de les seues funcions exercixen les tasques de preparador físic en les dependències de l'empresa habilitades per a este fi.

F) Peó. És el treballador encarregat de realitzar tasques per a l'execució de les quals es requerix únicament l'aportació d'esforç i atenció sense qualificació exigida.

CAPÍTOL VIII
Règim salarials i bestretes

Article 32. Salaris

Les retribucions del personal comprés en l'àmbit d'aplicació del present conveni estaran constituïdes pel salari global que inclou tots els conceptes salarials i en tot moment corresponent a la jornada de treball, inclosos els treballs en horari nocturn.

La taula salarial aplicable durant l'any 2007 i següents als treballadors de les empreses de servicis pertanyents a l'Associació Patronal Valenciana de Seguretat i Servicis està determinada en l'annex I d'este conveni.

Per a l'any 2010 l'increment serà de l'IPC real de l'any immediatament anterior més mig punt.

El pagament del salari s'efectuarà per mesos vençuts i abans del dia quinze de cada mes

Article 33. Bestretes

El treballador podrà percebre bestretes a compte pel treball ja realitzat, sense que puga excedir el 90% de l'import del seu salari.

Article 34. Transport

S'establix com a compensació a les despeses de desplaçament del treballador des de la seua residència al centre habitual de treball i al revés la quantitat de 79,77€ mensuals per al personal directiu, administratiu i comandaments intermedis i de 70,17€ per al personal operatiu pagadores els onze mesos de treball efectiu.

Any	2007	2008	2009
	79,77€	83,12€	84,28€
	70,17€	73,12€	74,14€

Per a l'any 2010 el plus de transport tindrà un increment equivalent al IPC real de l'any anterior més mig punt.

Article 35. Vestuari

S'establix com a compensació de despeses que obligatòriament anirà a càrrec del treballador, per neteja i conservació de vestuari, calçat, corretjams, i la resta de peces que componen la seua uniformitat, a estos efectes es considera com a indemnització per desgast d'útils

el estado y funcionamiento de las instalaciones e informando al cliente diariamente por escrito, sobre las anomalías observadas.

Para la realización de las funciones descritas podrá, o no, vestir el uniforme de trabajo y distintivos corporativos que cada empresa considere más adecuados, en función de las características de cada inmueble. Así como llevar los equipos de protección individual que en cada empresa titular se indiquen como obligatorios.

B) Conductor. Son aquellos trabajadores que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar podrá desempeñar las funciones de mensajería, transporte de material o personal.

C) Azafata. Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, personal o telefónicamente, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atienden las solicitudes de información de entrevistas, conciertan las mismas, las prepara en sus aspectos formales.

D) Ordenanza. Es el trabajador que con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomienda, con cargo a terceros, recados, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, así como su clasificación y reparto

E) Monitor físico. Es el trabajador que estando en posesión de titulación acreditativa de su preparación en Educación Física o con conocimientos bastantes para el desempeño de sus funciones desempeñan las tareas de preparador físico en las dependencias de la empresa habilitadas para tal fin.

F) Peón. Es el trabajador encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención sin cualificación exigida.

CAPÍTULO VIII
Régimen salarial y suplidos

Artículo 32. Salarios

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán constituidas por el salario global que incluye todos los conceptos salariales y en todo momento correspondiente a la jornada de trabajo, incluidos los trabajos en horario nocturno.

La tabla salarial aplicable durante el año 2007 y siguientes a los trabajadores de las empresas de servicios pertenecientes a la Asociación Patronal Valenciana de Seguridad y Servicios viene determinada en el anexo I de este convenio.

Para el año 2010 el incremento será del IPC real del año inmediatamente anterior más medio punto.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos y antes del día quince de cada mes

Artículo 33. Anticipos

El trabajador podrá percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe de su salario.

Artículo 34. Transporte

Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento del trabajador desde su residencia al centro habitual de trabajo y a la inversa la cantidad de 79,77€ mensuales para el personal directivo, administrativo y mandos intermedios y de 70,17€ para el personal operativo pagaderas los once meses de trabajo efectivo.

Año	2007	2008	2009
	79,77€	83,12€	84,28€
	70,17€	73,12€	74,14€

Para el año 2010 el plus de transporte tendrá un incremento equivalente al IPC real del año anterior más medio punto.

Artículo 35. Vestuario

Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación de vestuario, calzado, correajes, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos como indemnización por desgas-

i ferramentes. La seua quantia s'establix en la quantitat de 61,440 € mensuals pagadores els onze mesos de treball efectiu.

L'empresa facilitarà al personal les peces adequades que formen part de l'uniforme, en aquells servicis contractats amb este requisit.

Els treballadors estaran obligats a tornar la uniformitat que posseïsquen de l'empresa en el moment de causar-hi baixa. Així com qualsevol equipament o pertrets que els hagen sigut entregats per a la realització dels servicis. Cas de no realitzar l'entrega, el cost de l'uniforme i equips serà descomptat en la liquidació corresponent.

Article 36. Vacances

Les vacacions anuals seran d'un import igual al salari base.

Article 37. Treball nocturn

Ja que les prestacions del personal operari tenen el caràcter de treball nocturn, per ser consubstancial a la seua pròpia naturalesa, no meritarà plus per si mateix.

Article 38. Gratificacions extraordinàries

El personal comprés en este conveni tindrà dret a dos gratificacions extraordinàries que es percebran durant la segona quinzena dels mesos de desembre i juny, i es poden prorratejar al llarg de l'any. Consistirà cada una d'elles en l'import de 30 dies de salari base

El personal que ingresse o cesse en l'empresa durant l'any tindrà dret a percebre les dites gratificacions proporcionalment al temps treballat durant l'any.

L'empresa pagarà anualment una gratificació de 60€ a aquells treballadors que en el període de cada anualitat de vigència del present conveni no causen baixa per malaltia o accident ni s'absenten o falten al treball amb la finalitat d'acudir al metge.

Any	2007	2008	2009
	60,00€	62,52€	63,40€

Per a l'any 2010 s'incrementarà la gratificació en el IPC real de l'any anterior més 0,5%.

Article 39. Complements per quantitat i/o qualitat del treball.

Els treballadors podran percebre per raó d'una millor qualitat o una major quantitat de treball les compensacions salarials que lliurement es fixen per l'empresa, vagen o no units a un sistema de retribució per rendiment.

Este complement salarial té el caràcter de no consolidable.

Article 40. Aplicació de la jubilació parcial i del contracte de relleu.

1. Els treballadors, a partir dels 60 anys d'edat, tindran dret a jubilar-se, acollint-se per a això a una jubilació parcial a l'empara del Reial Decret 1131 de 31 d'octubre de 2002.

2. L'empresa fixarà, d'acord amb el treballador, el percentatge de la jornada anual a treballador, i el treballador continuarà d'alta i cotitzarà fins a arribar a l'edat de 65 anys.

3. Respecte del treballador contractat o de relleu, se'l podrà contractar amb un contracte a temps complet.

Article 41. Pacte de Repercussió en Preus i Competència Deslleial

.

Ambdues representacions fan constar expressament que les condicions econòmiques pactades en este conveni tindran repercussió en els preus dels servicis.

Es considerarà competència deslleial, amb les conseqüències derivades en la legislació vigent les ofertes comercials realitzades per les empreses que siguen inferiors als costos del present conveni. A estos efectes s'estimaren costos mínims repercutibles els següents:

te de útiles y herramientas. Su cuantía se establece en la cantidad de 61,440 € mensuales pagaderas los once meses de trabajo efectivo.

La empresa facilitará al personal las prendas adecuadas que formen parte del uniforme, en aquellos servicios contratados con este requisito.

Los trabajadores estarán obligados a devolver la uniformidad que posean de la empresa en el momento de causar baja en la misma. Así como cualquier equipamiento o pertrechos que les hayan sido entregados para la realización de los servicios. Caso de no realizar la entrega, el coste del uniforme y equipos será descontado en la liquidación correspondiente.

Artículo 36. Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de un importe igual al salario base.

Artículo 37. Trabajo nocturno

Puesto que las prestaciones del personal operario tienen el carácter de trabajo nocturno, por ser consustancial a su propia naturaleza, no devengará plus por sí mismo.

Artículo 38. Gratificaciones extraordinarias

El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias que se percibirán durante la segunda quincena de los meses de diciembre y junio, pudiendo prorratearse a lo largo del año. Consistirá cada una de ellas en el importe de 30 días de salario base

El personal que ingrese o cese en la Empresa durante el año tendrá derecho a percibir dichas gratificaciones proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año.

La empresa abonará anualmente una gratificación de 60€ a aquellos trabajadores que en el periodo de cada anualidad de vigencia del presente convenio no causen baja por enfermedad o accidente ni se ausenten o falten al trabajo con la finalidad de acudir al médico.

Año	2007	2008	2009
	60,00€	62,52€	63,40€

Para el año 2010 se incrementará la gratificación en el IPC real del año anterior más 0,5%.

Artículo 39. Complementos por cantidad y/o calidad del trabajo.

Los trabajadores podrán percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo las compensaciones salariales que libremente se fijen por la empresa, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

Teniendo dicho complemento salarial el carácter de no consolidable.

Artículo 40. Aplicación de la jubilación parcial y del contrato de relevo.

1. Los trabajadores, a partir de los 60 años de edad, tendrán derecho a jubilarse, acogiéndose para ello a una jubilación parcial al amparo del Real Decreto 1131 de 31 de octubre de 2002.

2. La empresa fijará, de acuerdo con el trabajador, el porcentaje de la jornada anual a trabajador, continuando el trabajador de alta y cotizando hasta alcanzar la edad de 65 años.

3. Respecto del trabajador contratado o relevista, se le podrá contratar con un contrato a tiempo completo.

Artículo 41. Pacto de Repercusión en Precios y Competencia Desleal.

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes del presente convenio. A estos efectos se estimaran costes mínimos repercutibles los siguientes:

Cost de conveni per a l'any 2007: 9,85€ + IVA. Import que es veurà incrementat pels costos de quilometratge i desplaçament que corresponguen.

Estos costos, en els quals no està inclòs l'IVA, s'actualitzaran anualment per part de la Comissió Paritària de Seguiment del Conveni per als anys 2008,2009 i 2010.

S'acorda constituir en el termini de dos mesos a partir de la firma d'este conveni entre les organitzacions firmants una Comissió de seguiment específica d'este article.

Article 42. Clàusula de desvinculació

D'acord amb el que preveu l'article 82 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses afectades pel present conveni podran no aplicar el règim salarial establit en el conveni sempre que reunisquen els requisits següents:

1. Comuniquen als representants sindicals o treballadors de la seua empresa la pretensió de no aplicar els salaris del conveni en el termini d'un mes de la publicació en el BOP.

2. Demostren a estos la situació de pèrdues en l'empresa en els dos anys immediatament anteriors i les previsions per a aquell que se sol·licita.

Una vegada establit l'acord del tractament salarial per ambdues parts quedarà reflectit en un document en què s'assenyalarà amb tota claredat quins seran els salaris i la duració d'este pacte. Si no hi ha acord entre les parts estes se sotmetran a la Comissió Paritària del Conveni que haurà de resoldre en el termini de 30 dies. En cap cas en este acord podran modificar-se altres condicions establides en el conveni que no siguen les estrictament salarials.

Disposició addicional: d'acord amb l'article 14 de la Constitució Espanyola, en connexió amb la Declaració Universal dels Drets Humans de 19 de desembre de 1948, recollida així mateix en l'article 17 del vigent Estatut dels Treballadors, qualsevol activitat laboral o actuació en este àmbit estarà presidida pel més exquisit respecte a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, estos comportaments s'adequaran al que preveu la Llei Orgànica 3/2007 de 28 de desembre de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes que este conveni fa seues.

ANNEX I

TAULA DE SALARIS

Categories	*Salari Base*	*Plus Plagues*	*Plus Transport*	*Plus Vestuari*	*Hores Extres*
Titulat superior					
Director General	1.419,23€	236,54€	105,45€	---	---
Director Comercial	1.338,15€	223,03€	105,45€	---	---
Director Administratiu	1.394,91€	232,49€	105,45€	---	---
Director de Personal	1.362,46€	227,08€	105,45€	---	---
Subdirector	1.257,03€	209,51€	105,45€	---	---
Delegat prov. – Gerent	1.297,56€	216,28€	105,45€	---	---
Personal administratiu					
Cap de Departament	1.216,49€	202,75€	105,45€	---	---
Oficial de Primera	875,86€	145,98€	105,45€	---	---
Oficial de Segona	811,00€	135,17€	105,45€	---	---
Auxiliar Administratiu	689,33€	114,89€	105,45€	---	---
Comercials	851,53€	141,92€	105,45€	---	---
Telefonistes	746,11€	124,35€	105,45€	---	---

Coste de convenio para el año 2007: 9,85€ + IVA. Importe que se verá incrementado por los costes de kilometraje y desplazamiento que correspondan.

Estos costes, en los que no está incluido el IVA, se actualizarán anualmente por parte de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio para los años 2008,2009 y 2010.

Se acuerda constituir en el plazo de dos meses a partir de la firma de este convenio entre las organizaciones firmantes una Comisión de seguimiento específica de este artículo.

Artículo 42. Cláusula de descuelgue

De acuerdo con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente convenio podrán no aplicar el régimen salarial establecido en el mismo siempre y cuando reúnan los siguientes requisitos:

1. Comuniquen a los representantes sindicales o trabajadores de su empresa la pretensión de no aplicar los salarios del convenio en el plazo de un mes de la publicación en el BOP.

2. Demuestren a los mismos la situación de pérdidas en la Empresa en los dos años inmediatamente anteriores y las previsiones para aquel que se solicita.

Establecido el acuerdo del tratamiento salarial por ambas partes quedará reflejado en un documento en el que se señalará con toda claridad cuales serán los salarios y la duración de dicho pacto. De no mediar acuerdo entre las partes éstas se someterán a la Comisión Paritaria del convenio que deberá resolver en el plazo de 30 días. En ningún caso en dicho acuerdo podrán modificarse otras condiciones establecidas en el convenio que no sean las estrictamente salariales.

Disposición adicional: de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, en conexión con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 19 de diciembre de 1948, recogida así mismo en el artículo 17 del vigente Estatuto de los Trabajadores, cualquier actividad laboral o actuación en dicho ámbito estará presidido por el más exquisito respeto a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, adecuándose dichos comportamientos a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que este convenio hace suyas.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS

Categorias	*Salario Base*	*Plus Plagas*	*Plus Transporte*	*Plus Vestuario*	*Horas Extras*
Titulado superior					
Director General	1.419,23€	236,54€	105,45€	---	---
Director Comercial	1.338,15€	223,03€	105,45€	---	---
Director Administrativo	1.394,91€	232,49€	105,45€	---	---
Director De Personal	1.362,46€	227,08€	105,45€	---	---
Subdirector	1.257,03€	209,51€	105,45€	---	---
Delegado prov. – Gerente	1.297,56€	216,28€	105,45€	---	---
Personal administrativo					
Jefe de Departamento	1.216,49€	202,75€	105,45€	---	---
Oficial de Primera	875,86€	145,98€	105,45€	---	---
Oficial de Segunda	811,00€	135,17€	105,45€	---	---
Auxiliar Administrativo	689,33€	114,89€	105,45€	---	---
Comerciales	851,53€	141,92€	105,45€	---	---
Telefonistas	746,11€	124,35€	105,45€	---	---

Càrrecs intermedis

Cap de Servicis	1.054,29€	175,72€	105,45€	---	---
Supervisor	851,53€	141,92€	105,45€	---	---

Personal operatiu

Auxiliar de Servicis	630,59€	105,10€	105,45€	---	---
Conductor	830,59€	105,10€	105,45€	---	---
Hostessa	630,59€	105,10€	105,45€	---	---
Ordenança	630,59€	105,10€	105,45€	---	---
Peó	630,59€	105,10€	105,45€	---	---

Mandos Intermedios

Jefe de Servicios	1.054,29€	175,72€	105,45€	---	---
Supervisor	851,53€	141,92€	105,45€	---	---

Personal operativo

Auxiliar de Servicios	630,59€	105,10€	105,45€	---	---
Conductor	830,59€	105,10€	105,45€	---	---
Azafata	630,59€	105,10€	105,45€	---	---
Ordenanza	630,59€	105,10€	105,45€	---	---
Peón	630,59€	105,10€	105,45€	---	---