

## Salarios brutos anuales 2006

Categoría	Salario base Euros	Antigüedad	P. Convenio Euros	C. Destino/ Función Euros	P. Peligrosidad Euros	Paga Marzo Euros	Total Euros
Jefe Planta .....	14.220,62	Trienios 6 % s.b.	1.432,86	0,00	1.910,43	350,00	17.913,90
Téc. Mante. ....	14.220,62	Trienios 6 % s.b.	1.432,86	0,00	1.910,43	350,00	17.913,90
Jefe Admvo. ....	14.498,87	Trienios 6 % s.b.	1.432,86	1.528,37	0,00	350,00	17.810,09
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	13.879,28	Trienios 6 % s.b.	1.432,86	0,00	1.910,43	350,00	17.572,57
Mecánico .....	13.879,28	Trienios 6 % s.b.	1.432,86	0,00	1.910,43	350,00	17.572,57
Conductor 1. <sup>a</sup> .....	13.879,28	Trienios 6 % s.b.	1.432,86	0,00	1.910,43	350,00	17.572,57
Jefe Equipo .....	12.446,43	Trienios 6 % s.b.	1.432,86	0,00	1.910,43	350,00	16.139,71
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	12.446,43	Trienios 6 % s.b.	1.432,86	0,00	1.910,43	350,00	16.139,71
Conductor .....	12.446,43	Trienios 6 % s.b.	1.432,86	0,00	1.910,43	350,00	16.139,71
Admvo. ....	12.275,39	Trienios 6 % s.b.	1.432,86	764,26	0,00	350,00	14.822,51
Operario .....	11.072,36	Trienios 6 % s.b.	1.432,86	0,00	1.910,43	350,00	14.765,64
Múltiplos .....	14		14	14	14	1	

## 9263

*RESOLUCIÓN de 4 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo (Código de Convenio n.º 9000761), que fue suscrito con fecha 4 de enero de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 4 de mayo de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL ÁREA CULTURAL DE LA OBRA SOCIAL DE LA CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO**

**PREÁMBULO**

La firma de este Convenio supone la equiparación de condiciones, salariales y sociales, de los trabajadores del Área Cultural de la Obra Social, respecto de los acogidos al Convenio Colectivo de Ahorro en la Caja de Ahorros del Mediterráneo, habida cuenta la interrelación, de todo orden, existente entre ambos colectivos.

En este sentido, supone una modernización y racionalización de la regulación jurídica de las relaciones laborales que contemplaban los convenios precedentes.

A este respecto, el convenio aborda una regulación nueva del sistema de clasificación profesional, estableciéndose distintos niveles retributivos dentro de cada grupo, facilitando la promoción económica dentro de ellos e incorporando el concepto de polivalencia funcional.

Se incorporan también nuevos derechos tendentes a permitir una mejor conciliación de la vida laboral y familiar o a garantizar, reforzándolos, los principios de igualdad de oportunidades y de protección frente a eventuales conductas de acoso.

**TÍTULO I**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

Artículo 1. *Determinación de las partes que lo conciertan y eficacia general del Convenio Colectivo.*

Las partes negociadoras del presente Convenio colectivo tienen la representación que determina la Legislación en esta materia.

El presente Convenio Colectivo es suscrito, de un lado, por la Caja de Ahorros del Mediterráneo (Área Cultural OBS), y, de otro, por la representación legal de los trabajadores en el ámbito del Área Cultural, actualmente ostentada al 100 por 100 por la organización sindical UGT; por lo que, el presente Convenio Colectivo, es de eficacia general.

Artículo 2. *Cláusula sustitutoria.*

La regulación de las materias objeto del presente Convenio Colectivo nova y sustituyen lo establecido en los Convenios Colectivos precedentes.

Artículo 3. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Caja de Ahorros del Mediterráneo (Área Cultural OBS) y los trabajadores, sea cual fuere su nivel profesional, que prestan sus servicios en cualquiera de los centros, fijos o móviles, que en cada momento dependan del Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo.

Las disposiciones del presente Convenio tendrán imperatividad y eficacia general en todo el territorio operativo de la Caja de Ahorros del Mediterráneo en el Estado español.

Quedan excluidos del presente Convenio los centros, instalaciones y trabajadores adscritos al Área Docente, así como aquellos cuyas relaciones laborales se encuentren reguladas por el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros.

Artículo 4. *Ámbito temporal, prórroga y denuncia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, previo el correspondiente registro en la Dirección General de Trabajo, a efectos de legal validez.

No obstante, los efectos económicos respecto de los conceptos salariales lo serán desde el día 1 de enero de 2005, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2006.

La presente normativa se entenderá tácitamente prorrogada de año en año si no se promueve denuncia de la misma por cualquiera de las representaciones legitimadas al efecto antes de los tres meses últimos del periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se promoverá mediante comunicación escrita del solicitante a la otra parte, especificando las materias concretas objeto de futura negociación.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio absorben las que con anterioridad pudieran venir percibiendo los trabajadores, ya tuvieran su origen en imperativos legales, convenios o pactos colectivos, contratos individuales, decisiones empresariales o cualesquiera otro origen sea de la naturaleza que fuere.

Las disposiciones futuras que lleven consigo una variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en tanto en cuanto superen el importe total actual de los mismos, debiéndose entender, en caso contrario, que las mejoras pactadas quedan absorbidas por los conceptos vigentes hasta ahora. Por la Comisión Mixta Interpretativa se procederá, en tal caso y sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, a la adaptación de los nuevos conceptos acuñados en este Convenio.

## Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

### TÍTULO II

#### CAPÍTULO I

##### Organización del trabajo

## Artículo 7.

El Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo sirve de instrumento eficaz para el cumplimiento de los fines que en todo momento tenga encomendados por Caja de Ahorros del Mediterráneo.

Comprende los centros: «Aulas de Cultura», «Bibliotecas», «Centros Culturales», «Centros Educativos del Medio Ambiente», «Museos», «Salas de Exposiciones», así como cualesquiera otros de análoga naturaleza que pudieran crearse en el futuro, con independencia de su denominación.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Caja de Ahorros del Mediterráneo, y será ejercida con carácter exclusivo y excluyente por su Director General, quién podrá delegarla en el Director de Obras Sociales o en la persona que considere conveniente.

Sin merma de la autoridad reconocida a la Empresa, la legal representación de los trabajadores podrá tener la función de asesoramiento, orientación y propuesta en orden a la racionalización del trabajo conforme a los fines que le están atribuidos.

#### CAPÍTULO II

##### Derechos y deberes laborales

## Artículo 8.

Los derechos y deberes del Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo y de sus empleados, establecidos en la vigente normativa, se entenderán siempre en estricta relación con la naturaleza propia y la especificidad de los servicios y fines del Área Cultural de la Obra Social, de acuerdo con el principio de la buena fe.

## Artículo 9.

1. Los empleados tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Libre sindicación.
- b) Negociación colectiva.
- c) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- d) Huelga.
- e) Reunión.

2. En la relación de trabajo, los empleados tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- c) A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, de tal forma que:

El empleado, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de prevención de riesgos laborales.

En la inspección y control de las medidas que sean de observancia obligada por el Área Cultural de la Obra Social, el empleado tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con Órganos o Centros especializados competentes en la materia, a tenor de la legislación vigente.

La empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales a los empleados que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio empleado o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes.

El empleado está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquéllas del tiempo invertido en las mismas.

Los órganos internos de la empresa competentes en materia de prevención de riesgos laborales y, en su defecto, los representantes legales de los empleados, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Institución por escrito para que se adopten las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo. Si la petición no fuese atendida en el plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas mediante resolución fundada, requerirá a la Institución para que adopte las medidas de prevención de riesgos laborales apropiadas o suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar con los informes técnicos precisos la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales o por los representantes de los empleados conforme lo establecido en la legislación aplicable. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Institución y a la autoridad laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

e) Al respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad:

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del empleado, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio de la empresa y del de los demás empleados, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del empleado y se contará con la asistencia de un representante legal de los empleados o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro empleado, siempre que ello fuese posible.

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

## Artículo 10.

Los empleados tienen como deberes básicos:

1. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
2. Observar las medidas legales y reglamentarias de prevención de riesgos laborales que se adopten.
3. Cumplir las órdenes e instrucciones de la Dirección en el ejercicio regular de sus facultades.
4. No concurrir con la actividad de la empresa.
5. Contribuir a la mejora de la productividad.
6. Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

## Artículo 11. Acoso moral en el trabajo.

La Caja de Ahorros del Mediterráneo se compromete a promover el establecimiento, dentro del Área Cultural de su Obra Social, de las bases indispensables, necesarias y convenientes, en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de acoso moral en el trabajo.

## Artículo 12. Igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, de esta manera la Caja de Ahorros del Mediterráneo promoverá, en el ámbito del Área Cultural de la Obra Social prácticas y conductas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y a evitar la discriminación de sus empleados por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Se pondrá especial atención en materia de acceso y estabilidad en el empleo, formación y promoción profesional, retribución y conciliación de la vida laboral y familiar.

## CAPÍTULO III

## SECCIÓN SEGUNDA. INGRESOS Y PERÍODOS DE PRUEBA

## Del personal

## SECCIÓN PRIMERA CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 13. *Clasificación general.*

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificarán en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas.

2. El personal del Área Cultural de la Obra Social se clasifica en dos grupos profesionales:

Grupo profesional 1: pertenecen a este grupo quienes estén directamente vinculados con la actividad Socio Cultural y desempeñan funciones o trabajos de dirección, ejecutivos, de coordinación, de asesoramiento y actuaciones técnicas o profesionales, comerciales, técnicos, de gestión o administrativas.

Grupo profesional 2: se integran en este grupo quienes desempeñen funciones o realicen trabajos o servicios propios de oficios o especialidades, para los que no se requiere cualificación, ajenos a la actividad propia, tales como conserjería, vigilancia, limpieza, atención telefónica, conservación y mantenimiento, y otros servicios de naturaleza similar o análoga. Este personal realizará, de manera prevalente, las tareas propias de su oficio.

3. Las funciones descritas para ambos grupos son meramente enunciativas, pudiendo asignarse funciones similares o accesorias a las descritas.

4. Con independencia del acto de clasificación, de acuerdo con los grupos profesionales, se efectúe, el personal del Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo se diferenciará, por razón del término de su contrato, en personal fijo o de plantilla y de duración determinada o temporal.

Personal fijo o de plantilla es el contratado por tiempo indefinido. Los contratados a tiempo parcial pueden ser, de conformidad con los términos de su contrato, personal fijo.

Personal contratado por tiempo determinado será aquel cuyo contrato tenga una duración limitada con arreglo, entre otros, a los siguientes supuestos:

- Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinado.
- Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de trabajo o por razones de temporada así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En estos casos, los contratos podrán tener una duración máxima de 6 meses, dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.
- Cuando se contrate para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo o de interinidad por vacante (procesos de selección, etc.).
- Cuando se contrate al trabajador en prácticas o para formación.
- Cuando se contrate con carácter temporal trabajadores afectos a medidas favorecedoras de su colocación, como trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida discapacitados, desempleados y trabajadores demandantes de primer empleo.
- Cualquier otro tipo o modalidad que legal o reglamentariamente esté vigente o pudiera establecerse en el futuro.

Artículo 14. *Niveles retributivos.*

Dentro de cada grupo profesional existirán varios niveles retributivos, en función de las circunstancias que requieran o aconsejen una retribución diferenciada respecto del Nivel retributivo inferior y de forma que se permita un adecuado desarrollo de la carrera profesional prevista en este Convenio Colectivo.

Dentro del Grupo Profesional 1 existirán 13 niveles retributivos, denominados con los ordinales I a XIII.

Dentro del Grupo Profesional 2 existirán 5 niveles retributivos, denominados con los ordinales I a V.

Artículo 15. *Movilidad y polivalencia funcional.*

El personal del Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo podrá ser adscrito, simultánea o sucesivamente, a la realización de cualquiera de las funciones que integran su Grupo Profesional, con las condiciones que se establecen en el presente Convenio.

No será preciso desempeñar la totalidad de funciones que están descritas en cada grupo profesional.

Artículo 16. *Ingresos. Norma general.*

A la Empresa le corresponde la facultad de elegir a su personal por razón de su especialidad, profesión u oficio, debiendo superar, además, las pruebas que, en su caso, se establezcan al efecto.

Las convocatorias de oposiciones de carácter general y público, de llevarse a cabo, se comunicarán a los representantes del personal, en su caso.

Artículo 17. *Período de prueba.*

- Se establece un período de prueba de nueve meses de duración.
- Durante el período de prueba, el empleado tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del empleado en el Área Cultural de la OBS.

Salvo que exista acuerdo entre ambas partes, la situación de incapacidad temporal y demás interrupciones y suspensiones que afecten al empleado durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

## SECCIÓN TERCERA. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 18. *Normas generales.*

1. La promoción profesional o económica dentro del sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio Colectivo se producirá teniendo en cuenta los criterios de experiencia, méritos y formación del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa.

Sin perjuicio de lo establecido con carácter general en el párrafo anterior, se establecen los posibles sistemas de promoción:

- Por libre designación.
- Por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.
- Por experiencia.
- Por capacitación

2. Los aumentos por ascenso se devengarán desde la fecha de la prestación efectiva de los servicios en el nuevo Nivel.

Artículo 19. *Promoción por libre designación.*

Se podrá promocionar libremente a cualquier empleado a un Grupo Profesional o Nivel superior por decisión de la Empresa.

Artículo 20. *Promoción por experiencia dentro del Grupo Profesional 1.*

1. Dentro del Grupo 1, se promocionará, computándose el tiempo de permanencia en cada Nivel, del siguiente modo:

- El personal que tenga reconocido el Nivel XIII, promocionará al Nivel XII una vez transcurridos nueve meses de permanencia en el citado nivel XIII.
- El personal que tenga reconocido el Nivel XII, promocionará a Nivel XI una vez transcurridos tres años y tres meses de permanencia en el citado Nivel XII.
- El personal que tenga reconocido el Nivel XI, promocionará al Nivel X una vez transcurridos siete años de permanencia en el citado Nivel XI.
- El personal que tenga reconocido el Nivel X, promocionará al Nivel IX una vez transcurridos cuatro años de permanencia en el citado Nivel X.
- El personal que tenga reconocido el Nivel IX, promocionará al Nivel VIII una vez transcurridos cuatro años de permanencia en el citado Nivel IX.

Se incluirán dentro de este concepto de permanencia los supuestos de excedencia forzosa y de suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Los períodos de permanencia en cada uno de los niveles a los que se refiere el presente artículo, para alcanzar el superior, no se contemplarán a efectos de incremento por antigüedad (trienios).



**Artículo 21. Promoción por experiencia dentro del Grupo Profesional 2.**

Dentro del Grupo 2, se promocionará, computándose el tiempo de permanencia en cada Nivel, del siguiente modo:

- a) El personal que tenga reconocido el Nivel V, promocionará al Nivel IV una vez transcurridos dos años de permanencia en el citado Nivel V.
- b) El personal que tenga reconocido el Nivel IV, promocionará al Nivel III una vez transcurridos tres años de permanencia en el citado Nivel IV.
- c) El personal que tenga reconocido el Nivel III, promocionará al Nivel II una vez transcurridos tres años de permanencia en el citado Nivel III.

Se incluirán dentro de este concepto de permanencia los supuestos de excedencia forzosa y de suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Los períodos de permanencia en cada uno de los niveles a los que se refiere el presente artículo, para alcanzar el superior, no se contemplarán a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

**Artículo 22. Promoción por Capacitación.**

1. Ascenderán por convocatoria de oposiciones cada tres años, un mínimo de:

- 3 % del total de la plantilla de los niveles XIII, XII y XI al nivel X.
- 3 % del total de la plantilla de niveles XIII, XII y XI al Nivel VIII.

2. A las convocatorias de estas oposiciones podrán concurrir todos los empleados fijos con al menos dos años de antigüedad en el Área Cultural de la Obra Social.

3. La determinación del número de plazas a cubrir se calculará aplicando los porcentajes requeridos en el punto uno sobre el total de plantilla adscrita a los niveles XIII, XII y XI al 31 de diciembre del año anterior al de la realización de las pruebas.

4. Las convocatorias de estas pruebas serán acordadas por la Caja de Ahorros del Mediterráneo, que designará un Tribunal en cuya composición estará incluida la oportuna representación laboral.

La indicada representación laboral se establecerá de la manera siguiente:

La Caja designará un empleado del Grupo Profesional I y de Nivel igual o superior al V de la propia plantilla para los exámenes, dentro de una terna que proponga la representación legal de los trabajadores.

Este Tribunal cuidará de juzgar los exámenes de todas las plazas que se convoquen, siendo sus funciones garantizar el cumplimiento de las normas de la convocatoria en todo el proceso de selección.

5. El sistema de promoción profesional por capacitación es disponible mediante acuerdo, sustitutivo o complementario del establecido en el presente artículo, con la representación de los trabajadores.

**SECCIÓN CUARTA. PLANTILLA****Artículo 23. Publicidad de plantilla y escalafones.**

La Empresa publicará anualmente el escalafón del personal a la misma adscrito. Esta relación, que se dará a conocer a los interesados antes del 1 de marzo, expresará los datos siguientes: Nombre y apellidos de los interesados, edad, Grupo y Nivel, años de servicio en el Nivel y en la Empresa, salario base y destino.

La plantilla será comunicada a los representantes legales de los empleados, que observará el debido sigilo profesional.

Cualquier disconformidad con los datos expresados en el citado escalafón, deberá ser dada a conocer a la Empresa por quien se considere legítimamente afectado, y ello en el plazo de sesenta días desde su publicación.

Ésta deberá resolver en orden a la procedencia o improcedencia de la reclamación efectuada en el término de los treinta días naturales.

**CAPÍTULO IV****Formación Profesional****Artículo 24. Formación y capacitación de los empleados.**

Dada la constante evolución de las técnicas a aplicar en el desarrollo de las funciones que les están encomendadas, se considera de interés para potenciar al máximo los recursos humanos de que dispone, el acceder a la formación y capacitación profesional, preferentemente en el marco de las Cajas de Ahorros (OBS).

**Artículo 25. Promoción y formación profesional en el trabajo.**

Los empleados tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, dentro de los que hubiere establecido en el departamento o sección a que pertenezca el empleado, si tal es el régimen instaurado, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

**CAPÍTULO V****Jornada, vacaciones y permisos****Artículo 26. Jornada.**

1. Jornada: La jornada máxima anual de trabajo para el personal comprendido en este Convenio será de 1.680 horas de trabajo efectivo, de las que quince se destinarán a formación, no pudiendo tener una extensión diaria superior a nueve horas. La jornada laboral se desarrollará, con carácter general, de lunes a viernes. Al inicio de cada año natural se establecerá el calendario laboral.

Dada la peculiaridad de los servicios a prestar por el personal adscrito a las unidades de Animación Socio-Cultural y Equipos Móviles (cine, teatro, conferencias, etc.), la observarán con carácter flexible, no estando, por tanto, sujetos a la jornada y horario establecidos con carácter general para el resto de las unidades y actividades.

En cualquier caso y siempre que exista acuerdo entre las partes interesadas, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, preservando en todo caso los horarios de las programaciones culturales y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, y efectuando las compensaciones de jornada en períodos de baja actividad, preferentemente con reducción del horario vespertino y realización de jornada continuada.

Dada la flexibilización de horarios para Animación Socio-Cultural y Equipos Móviles y las razones que motivan su establecimiento, las partes convienen en declarar el carácter nocturno, por su propia naturaleza, de las funciones a las mismas asignadas, por lo que no tendrán carácter de nocturnas las horas que pudieran trabajar sus integrantes después de las diez de la noche, sin perjuicio de la consideración como horas extraordinarias de todas aquellas que superen la jornada diaria de nueve horas.

La Empresa deberá presentar, con carácter general, el primer día laboral de cada mes, la programación completa de actos y horarios para su desarrollo. Excepcionalmente, y con causa justificada para los supuestos de modificación de horario, deberá de notificarlo a los trabajadores afectados y a sus representantes con un período de antelación de al menos una semana.

2. Coincidencia del jueves en festivo: la coincidencia en festivo del jueves laborable no supondrá reducción de la jornada laboral anual. En su caso, la redistribución del horario resultante se hará dentro de los límites horarios establecidos en el apartado anterior.

3. Tarde del Jueves Santo: sin perjuicio de la jornada anual pactada en el presente artículo, la tarde del Jueves Santo será considerada como no laborable para los empleados del Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo.

4. Sábado Santo: asimismo, y sin perjuicio de la jornada anual pactada en el presente artículo, el Sábado Santo será disfrutado como festivo por los empleados del Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo.

**Artículo 27. Horas extraordinarias.**

El cálculo del importe de las horas extraordinarias se efectuará con arreglo a la normativa vigente, teniendo en cuenta las siguientes normas:

1. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.
2. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, se abonará con un incremento no inferior a la que correspondería a cada hora ordinaria, salvo que se compense con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
3. No se tendrá en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
4. Al margen de lo señalado en el apartado anterior, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior al establecido legalmente en cada momento.

5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente.
6. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

**Artículo 28. Horas extraordinarias de carácter estructural y fuerza mayor.**

1. Las partes acuerdan calificar como horas extraordinarias de carácter estructural y/o de fuerza mayor, las que se relacionan a continuación:

Cubrir períodos punta de trabajo por cambio tecnológico durante el tiempo que dure dicho proceso.

Sustitución de ausencias imprevistas.

Incidencia de carácter extraordinario en el mantenimiento de equipos e instalaciones.

Caída del sistema informático o de equipos prestados con nuevas tecnologías.

Las realizadas con motivo del cierre y elaboración de memorias de cada Ejercicio anual.

Dichas horas tendrán el régimen jurídico que se deriva de las normas a ellas aplicables.

2. En lo referente a la cotización a la Seguridad Social por estas horas extraordinarias de carácter estructural o de fuerza mayor, se estará a lo establecido en cada momento por las disposiciones de carácter general que regulan esta materia.

**Artículo 29. Vacaciones anuales.**

Todo el personal del Área Cultural de la Obra Social de la CAM disfrutará, anualmente, de un período de veinticinco días hábiles de vacaciones retribuidas, sea cual fuere su nivel profesional. A estos efectos los sábados se considerarán no hábiles.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de verano. No obstante, cuando razones de carácter extraordinario o de programación socio cultural lo aconsejen, la Empresa podrá establecer un plan de disfrute de vacaciones en período diferente al señalado.

Como principio general, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente. La concesión de este descanso podrá tener lugar, bien por petición de los trabajadores o por ineludible exigencia del servicio, en dos o más períodos.

El período anual de vacaciones se prorrateará en razón del tiempo trabajado, y la fracción, si la hubiere, se redondeará en beneficio del trabajador.

La Empresa establecerá para cada centro el cuadro del personal afecto a ellas cuidando que los servicios queden debidamente cubiertos y procurando atender los deseos de aquél; en los turnos de vacaciones, los empleados con responsabilidades familiares tienen preferencia que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares y dentro de esta situación, o si no hubiera empleados en ella, se resolverá la preferencia, dentro del Nivel, a favor de quienes tengan mayor antigüedad en la Empresa. La preferencia a favor de los empleados con responsabilidades familiares no implica la elección de un turno determinado sino, únicamente, que sus vacaciones se disfruten dentro de los límites del período de vacaciones escolares; respetando este requisito, la elección del turno concreto dentro de dicho período se resolverá a favor de la mayor antigüedad en la Empresa dentro de cada Nivel, aunque los empleados solicitantes no tengan responsabilidades familiares.

El personal conocerá las fechas en que le corresponda las vacaciones, al menos dos meses antes del comienzo de su disfrute; si no existiere acuerdo entre las partes, la jurisdicción competente, de conformidad con el procedimiento establecido al efecto, fijará la fecha que corresponda.

Cumplido el preaviso de dos meses de antelación a que se refiere el párrafo anterior, el acuerdo sobre el calendario de vacaciones será ejecutivo, no suspendiéndose esta ejecutividad por el solo anuncio de la intención de reclamar ante la jurisdicción competente, ni por interposición de la demanda ante ella, sino solamente por sentencia en contrario.

**Artículo 30. Permisos.**

1. El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma

legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al empleado afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el empleado, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. También, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

Si en el momento de su reincorporación del período de maternidad, manifestase su voluntad expresa de no utilizar el derecho que le asiste a una hora de ausencia del trabajo, podrá optar por disfrutar un permiso de 10 días naturales a continuación de la baja por maternidad, más cinco días hábiles a disfrutar, sin posibilidad de acumulación a los anteriores durante los primeros doce meses de vida del hijo a contar desde la fecha de nacimiento de este. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen, y siempre que aquel que lo elija haya disfrutado de al menos una parte del permiso de maternidad/paternidad.

g) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Sin perjuicio de lo anterior, quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años, tendrán derecho, para el cuidado del menor, a una reducción de la jornada de trabajo de una hora diaria como mínimo, con la disminución proporcional del salario, durante un período que deberá estar comprendido entre un año como mínimo y tres años como máximo. La determinación de la reducción de jornada se fijará de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el empleado.

2. Al margen del apartado anterior, se podrá conceder en casos extraordinarios y debidamente acreditados permisos por el número de días necesarios, previo aviso y justificación, siempre que no excedan de diez al año.

**Artículo 31. Permisos sin sueldo.**

No obstante lo previsto en el artículo anterior, en casos extraordinarios y debidamente justificados, se podrán conceder permisos sin sueldo por un máximo de seis meses.

El empleado deberá formular su solicitud a la Empresa con un mínimo de siete días de antelación a la fecha de comienzo del permiso solicitado. Este podrá disfrutarse una sola vez cada cuatro años.

**CAPÍTULO VI**

**Retribuciones**

**SECCIÓN PRIMERA. ESTRUCTURA LEGAL DEL SALARIO**

**Artículo 32. Sistema retributivo.**

El personal afecto a este Convenio percibirá el importe equivalente a 17,5 mensualidades de la categoría o nivel que ostente, según la Tabla Salarial contenida en artículo 33 siguiente, y que comprenderá las siguientes pagas:

Doce ordinarias (a percibir una en cada uno de los meses del año).

Dos extraordinarias (a percibir una en julio y otra en diciembre).

Dos mensualidades en concepto de estímulo a la producción prorrateadas en las 12 ordinarias.

Un mensualidad y media, en concepto de participación en beneficios y cualesquiera que sean los resultados administrativos prorrateadas en las 12 ordinarias.

Además, se concederá una mensualidad o mensualidad y media, en los mismos términos y condiciones que les pudiera corresponder, en concepto de participación en beneficios, a los empleados de la CAM adscritos al Convenio Colectivo del sector de Cajas.

Cláusula de garantía: En todo caso, se garantizan las pagas y cantidades no contempladas en este artículo, que vinieran percibiendo los trabajado-

res ingresados con anterioridad al 16 de julio de 1996, en las mismas condiciones, conceptos, importes y términos de aplicación.

SECCIÓN SEGUNDA. SALARIO O SUELDO BASE

Artículo 33. *Escala salarial (salario o sueldo base) Transposición a niveles.*

Categorías	Grupo 1 Niveles	Salario nivel 2005 12 pagas Euros
Técnico Superior .....	I	26.394,96
	II	22.222,44
	III	19.722,24
	IV	18.648,84
	V	18.055,92
Coordinador .....	VI	17.462,88
	VII	16.671,96
	VIII	16.112,64
Técnico de Primera .....	IX	15.269,88
	X	14.553,60
Técnico de Segunda .....	XI	12.979,44
	XII	11.095,56
	XIII	8.876,28

Categorías	Grupo 2 Niveles	Salario nivel 2005 12 pagas Euros
Auxiliar de Oficios Varios .....	I	14.042,04
	II	13.297,20
	III	12.545,04
	IV	10.991,52
	V	10.521,00
Especialista Agropecuario .....	A extinguir	8.305,20

Año 2005:

La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2004, referida a doce mensualidades, para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2005, se incrementará en el IPC estimado por el Gobierno para el citado año, con efectos a partir del 1 de enero de 2005.

Revisión salarial: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) publicado por el INE, registrase al 31 de diciembre de 2005 un incremento superior al IPC previsto para este año, sobre 31 de diciembre de 2004, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2005, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2004, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2006.

Cláusula de garantía: Se garantizan las cantidades anuales absolutas que resultan para cada nivel retributivo, en su caso, como consecuencia del incremento porcentual del IPC real para 2005, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en el Convenio.

Año 2006:

La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2005 referida a doce mensualidades, para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2006, se incrementará en el IPC estimado por el Gobierno para el citado año, con efectos a partir del 1 de enero de 2006.

Revisión salarial: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) publicado por el INE, registrase al 31 de diciembre de 2006 un incremento superior al IPC previsto para este año, sobre 31 de diciembre de 2005, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2006, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2005, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2007.

Cláusula de garantía: Se garantizan las cantidades anuales absolutas que resultan para cada categoría o nivel retributivo, en su caso, como consecuencia del incremento porcentual del IPC real para 2006, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en el Convenio.

Artículo 34. *Retribución Variable del personal de nuevo ingreso.*

El personal que adquiera la condición de fijo en plantilla a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, o la haya adquirido a partir del 16 de julio de 1996; accederá a un sistema variable de complementos económicos que permitirá mejorar su retribución, asociado a su progreso en el nivel de desempeño. Dicha retribución variable se determinará en función del tiempo de antigüedad y de la Apreciación Global del Desempeño, y constituirá un porcentaje de haber base mensual del nivel o categoría que se ostente, según la tabla siguiente:

Evaluación de desempeño	Deficiente	Regular	Aceptable	Muy buena	Excelente
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
1.º año .....	0	25	50	70	90
2.º año .....	0	35	95	110	125
3.º año y sucesivos..	0	45	110	120	130

Esta retribución variable será incompatible con el sistema retributivo específico que rija para acceso a cargos en el Área Cultural de la Obra Social.

Esta retribución se aplicará a partir del primer año de adquirir la condición de fijo en plantilla y se hará efectiva en el mes de Enero de cada año.

Del resultado global de estas evaluaciones se entregará informe estadístico, que tendrá el carácter de confidencial, a los representantes de los trabajadores.

SECCIÓN TERCERA. COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 35. *Aumentos por antigüedad: trienios.*

1. Devengarán trienios todos los empleados adscritos a los Niveles del I al VIII del Grupo Profesional 1 así como los empleados adscritos a los Niveles I y II del Grupo Profesional 2.

2. El importe anual de los trienios se obtendrá aplicando el coeficiente del 4% sobre los montantes de las escalas de sueldos correspondientes al Nivel respectivo o, en su caso, categoría a extinguir.

3. Los trienios y, en general, todos los aumentos por tiempo de servicios se percibirán desde el primer día del mes siguiente al que se cumplan.

4. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 45% de la base sobre la que viene girando, en cada caso, el complemento personal por antigüedad.

5. El montante de estos trienios, se revalorizará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base.

6. Por lo que se refiere a los nuevos sueldos en caso de ascenso, los empleados percibirán el sueldo correspondiente al nuevo Nivel o Categorías de procedencia, más el importe de los trienios que tuvieran devengados en los Niveles o Categorías de procedencia, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria segunda del presente Convenio Colectivo. Igual trato recibirá el personal del Grupo 2 que acceda al Grupo 1.

Si en el momento del ascenso el empleado tuviese corrida una fracción de trienio, se le reconocerá el importe de aquélla, efectuando el cálculo sobre la base salarial correspondiente al Nivel, o en su caso, categoría a extinguir de procedencia, computándose por fracciones mensuales.

Artículo 36. *Plus Convenio.*

1. Los empleados del Área Cultural de la Obra Social de la CAM percibirán un complemento salarial de devengo anual a satisfacer por una sola vez dentro del primer trimestre, y preferentemente en el primer mes de cada año en virtud de la polivalencia y la nueva definición funcional contenida en este Convenio y del pase de categorías a Niveles, cuyo importe se fija en las siguientes cuantías:

Año 2006: 240 euros.

2. El importe establecido para el año 2006 se revisará, a partir del 1 de enero del año 2007, conforme a los criterios que se establezcan para la actualización del salario base.

3. El citado complemento no tendrá carácter pensionable, ni se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

Artículo 37. *Proporcionalidad del devengo.*

El personal que ingrese o cese a lo largo del año tendrá derecho a las pagas y gratificaciones extraordinarias contenidas en el artículo 32 en proporción al tiempo trabajado durante el período de devengo de cada una de ellas.



## SECCIÓN CUARTA. CONCEPTOS NO SALARIALES

Artículo 38. *Efectividad.*

Los efectos económicos de los conceptos que a continuación se señalan, entrarán en vigor a partir del día siguiente a la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 39. *Otros conceptos no salariales.*

Los conceptos relativos a Dietas y Kilometraje y Ayuda de Estudios, no salariales de conformidad con la normativa vigente, se regulan por la normativa específica que sobre los mismos se establece en este Convenio Colectivo.

Dietas: Las cuantías quedan establecidas en las siguientes cantidades:

Dietas Año 2006.  
Dieta Completa 60,94 €.  
Media Dieta 30,46 €.

Kilometraje: Las cuantías quedan establecidas en las siguientes cantidades:

Kilometraje Año 2006.  
Kilometraje 0,26 €.

## CAPÍTULO VII

**Excedencias**Artículo 40. *Excedencias.*

1. Excedencia voluntaria: El personal con más de un año de servicio puede pedir la excedencia por plazo no inferior a seis meses ni superior a cinco años. En el plazo de un mes la Dirección resolverá sobre su concesión, que deberá efectuarla siempre que se trate de terminación de estudios, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas. Se concederá sin derecho a sueldo ni a indemnización alguna, y no podrá utilizarse para pasar a prestar servicios dentro del Área Cultural de la Obra Social de otra Entidad, si así lo hicieren perderán sus derechos de reintegro. En casos debidamente justificados, la Dirección concederá prórrogas por períodos mínimos de seis meses, sin que la excedencia inicial concedida y sus posibles prórrogas rebasen, en conjunto, los cinco años. Estas prórrogas deberán ser solicitadas, al menos, con quince días de antelación al término del disfrute de la excedencia inicial o de sus prórrogas. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Excedencia forzosa: se concederán excedencias forzosas sin derecho a sueldo ni indemnización alguna, para los empleados que fueren designados o elegidos para cargos públicos que imposibiliten la asistencia al trabajo. La duración de esta excedencia será exigida por el desempeño del cargo que la motiva, reintegrándose al final de la misma al puesto que tenía con anterioridad, si bien deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Para atender al cuidado de los hijos, el personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando. La excedencia contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si más de un trabajador generase este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. Los excedentes voluntarios deberán solicitar el reintegro en el último mes del plazo de duración de su excedencia y los que no lo hagan perderán todos sus derechos.

El empleado excedente conservará sólo un derecho preferente al reintegro en la vacante de funciones iguales o similares a las suyas que hubiera o se produjera en el Área Cultural de la Obra Social de la CAM.

Cuando las vacantes producidas por los excedentes voluntarios no se hubieran cubierto, las ocuparán tan pronto soliciten su reintegro; en otro caso deberán esperar a que se produzcan las vacantes.

El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto, y por tanto, tampoco en orden a la antigüedad.

5. Suspensión con reserva del puesto de trabajo:

5.1 Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el número 1 del artículo 45 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, excepto en las suspensiones por mutuo acuerdo de las partes y las consignadas válidamente en el contrato individual de trabajo, en las que se estará a lo pactado.

5.2 En el supuesto de incapacidad temporal, cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social.

5.3 En los supuestos de suspensión por prestación del Servicio Militar o sustitutivo, o ejercicio de cargo público representativo, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

5.4 En el supuesto de parto, la suspensión tendrá la duración y distribución que establezca la legislación vigente.

## CAPÍTULO VIII

**Ayudas, préstamos y anticipos**Artículo 42. *Ayuda de Guardería.*

1. La ayuda de guardería se percibirá por cada hijo menor de tres años, en tres pagos, correspondiendo el primero al año de nacimiento, y el último al año en que cumpla dos años.

2. Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre. En caso de que el nacimiento se produzca después del mes de septiembre se abonará antes del 31 de diciembre.

3. La percepción de esta ayuda es incompatible, en el mismo período y por el mismo hijo, con la prevista como ayuda de formación para hijos de empleados, sin que en ningún caso entre las dos se superen los veinticinco pagos.

4. La determinación de los importes a abonar por estos conceptos, se llevará a cabo de la siguiente manera:

Ayuda Guardería Año 2006: Importe anual 556 euros.

Artículo 43. *Ayudas para la formación de hijos de empleados.*

1. La ayuda se percibirá por cada uno de los hijos del empleado desde el año en que cumpla la edad de 3 años hasta el año en que cumpla la edad de veinticinco años, excluyendo del cómputo para la percepción de esta ayuda aquellos hijos de empleados perceptores de rentas superiores al salario mínimo interprofesional, de las que se deducirán la ayuda alimenticia judicialmente reconocida en los supuestos de disolución matrimonial.

2. Se hará extensiva esta ayuda a los hijos de empleados jubilados y a los huérfanos de empleados fallecidos, con los límites establecidos en el punto anterior.

3. Los gastos anuales debidamente justificados, que ocasione la educación especial a minusválidos físicos o minusválidos psíquicos, serán atendidos en todo caso hasta los importes señalados anteriormente y mientras esta situación sea reconocida como tal por la Seguridad Social, SEREM o por otras Instituciones dedicadas específicamente a estas atenciones.

4. La ayuda para formación regulada en el presente artículo se incrementará en un 100% si el hijo del empleado cursare estudios primarios, a partir de 5.º de primaria, ESO y Bachillerato o equivalentes a los anteriores oficialmente reconocidos, Formación Profesional, Enseñanzas Técnicas de Grado Medio y Asimiladas y Enseñanza Superior y dichos estudios tuviesen que cursarse en plaza distinta de la del domicilio habitual del empleado, pernoctando fuera de él.

5. Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre.

6. La determinación de los importes a abonar por estos conceptos, a partir de la entrada en vigor del Convenio, se llevará a cabo de la siguiente manera:

Ayuda Formación hijos de empleados. Año 2006:

Régimen general 427 euros.

Ayuda para minusválidos 2.862 euros.

Artículo 44. *Ayuda para estudios de empleados.*

1. A los empleados que cursen estudios de Enseñanza Media, Universitaria y Técnicos de Grado Superior y Medio, la Empresa les abonará el 90% de libros y matrículas. Los que cursen 2.º de Bachillerato, podrán optar entre percibir esta ayuda o la prevista para la formación de hijos de empleados.

2. Condiciones para percibir la ayuda:

a) Acreditar en todos los casos de manera fehaciente, a juicio discrecional de la Empresa, el hecho de recibir formación docente.

b) En las Enseñanzas Técnicas y Asimiladas se exigirá que la disciplina docente que se curse esté oficialmente reconocida y regulada por el Estado.

En los demás casos será potestativo de la Empresa conceder o no la ayuda solicitada y este mismo criterio discrecional se seguirá con las peticiones para tomar parte en oposiciones.

c) Cuando sea beneficiario de cualquier sistema de becas, la Empresa solamente está obligada a abonar las diferencias entre la cuantía de las mismas y las que le correspondiera abonar de acuerdo con este Convenio Colectivo.

3. Forma de pago: la ayuda para estudios de empleados se percibirá en su totalidad en el primer trimestre del curso escolar, previa justificación.

4. Pérdida del derecho a la ayuda económica para estudios: la pérdida de tres cursos alternos dará lugar a la supresión definitiva de la ayuda económica, salvo causas justificadas de fuerza mayor. La pérdida de un curso en dos años consecutivos dará lugar a la supresión de la ayuda, salvo causa justificada de fuerza mayor, reanudándose la ayuda a la aprobación del curso. La supresión será definitiva, caso de repetirse el mismo supuesto que dio origen a la pérdida temporal de la ayuda.

En los casos de 2.º de Bachillerato, ingresos en Escuelas Especiales y Universidades, será potestativo de la Empresa ampliar al doble los plazos anteriormente marcados.

#### Artículo 45. Bonificación interés préstamos vivienda.

Los empleados del Área Cultural de la Obra Social de la CAM que, a la entrada en vigor del Convenio 2001-2004 tuvieren derecho a una bonificación máxima de cinco puntos en los intereses que deban satisfacer por préstamos para la adquisición de vivienda habitual y permanente que pudieran haber obtenido de cualquier Entidad de crédito, mantendrán dicho derecho con la siguiente condición:

El tipo resultante, una vez aplicada la bonificación, no podrá ser inferior al 70% del Euribor a un año, de la referencia de abril u octubre anterior, para el segundo y primer semestre, respectivamente. Operarán, en este caso, los límites máximo y mínimo del 5,25% y del 1,50% respectivamente.

Los empleados que tuvieran su préstamo bonificado podrán optar entre mantener el sistema de bonificación o adaptar el tipo de interés vigente al que se les aplicaría de solicitar un nuevo préstamo de vivienda; para lo cual dirigirán solicitud a través de la Dirección de Gestión de Recursos Humanos de la Caja de Ahorros del Mediterráneo.

A los efectos de bonificación, el empleado deberá presentar el instrumento en el que conste la concesión de la operación crediticia, con expresión de los intereses de la misma a satisfacer y el recibo periódico de las amortizaciones efectuadas para que, a su vista, se produzca el abono por cantidad igual a la bonificación pactada.

#### Artículo 46. Operaciones crediticias.

Será de aplicación a los empleados afectos a este Convenio la Normativa de Operaciones Crediticias a empleados de la Caja de Ahorros del Mediterráneo vigente en cada momento.

Con carácter enunciativo y no limitativo, se relacionan las actualizaciones vigentes:

- Anticipos sociales.
- Anticipos mensuales.
- Préstamos para vivienda habitual.
- Préstamo para cambio de vivienda habitual.
- Préstamos sociales.
- Préstamo empleados.
- Avales y garantías.
- Créditos en tarjetas.
- Descubiertos en cuenta corriente.
- Cualquier otra clase de operaciones.

### CAPÍTULO IX

#### Previsión social

#### Artículo 47. Régimen general.

Los empleados afectos a este Convenio, con independencia de las prestaciones que les correspondan al amparo de la legislación de la Seguridad Social, disfrutará de los beneficios que se relacionan en los siguientes artículos de este capítulo, en los términos y cuantías que en ellos se determinan.

#### Artículo 48. Complementos de prestaciones y pensiones.

1. Los complementos de pensión por incapacidad temporal, viudedad y orfandad con cargo al Área Cultural de la OBS de la Caja de Ahorros del Mediterráneo serán la diferencia entre la cantidad resultante de la

aplicación a los salarios reales del porcentaje que la propia Seguridad Social establece para el cálculo de las pensiones abonadas por su sistema, y la pensión misma reconocida por la Seguridad Social, con las únicas excepciones correspondientes a incapacidad temporal, viudedad, orfandad, y en materia de jubilación que se regirán por la normativa específica establecida en el presente convenio, con aplicación de los siguientes porcentajes:

Incapacidad temporal, hasta el 100% en los doce primeros meses, el 87,50%, en la prórroga de seis meses, y el 87,50% para el período que medie entre el alta médica por agotamiento de la Incapacidad Temporal a los dieciocho meses y la Resolución del INSS, u organismo competente, por la que se declare la Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados o se deniegue la misma con declaración de aptitud para el trabajo, hasta el mes treinta como máximo. En los supuestos en que la declaración de incapacidad permanente tenga efectos retroactivos se podrá reclamar o compensar por la Empresa el pago realizado en exceso por ésta, a través de la liquidación por extinción del contrato o cualquier otra vía, con objeto de evitar una duplicidad de pagos por el mismo período.

Incapacidad permanente total para la profesión habitual, 55%.

Incapacidad permanente absoluta, 100%.

Viudedad, 50%.

Orfandad, 20%, hasta alcanzar la edad de veinte años.

Pensión en favor de familiares, 20%.

Gran invalidez, 150%.

2. Los complementos de las prestaciones y pensiones se concederán con efectos desde la misma fecha en que se reconozcan las de la Seguridad Social, y en los mismos casos y términos en que se otorguen éstas.

3. La base para el cálculo de los complementos de las pensiones estará constituida por los conceptos que establece el del presente Convenio Colectivo, que le puedan corresponder al empleado, más ayuda familiar, percibidos en los doce meses inmediatos anteriores al mes en que se produzca la incapacidad permanente total y absoluta, gran invalidez o el fallecimiento del empleado.

4. Los complementos de pensión por jubilación serán los que se deriven de la capitalización de las aportaciones que el Área Cultural de la OBS de la Caja realice por cada uno de los empleados que no hubieran perdido el derecho a tales aportaciones. Las aportaciones serán un porcentaje sobre el Salario Pensionable anual de cada trabajador.

Este porcentaje estará integrado por un componente fijo (2,475% en 2005 y 2,75% a partir de 2006) más uno variable en función de la relación porcentual entre Resultados antes de impuestos (Epígrafe "Resultados antes de impuestos, Apartado D", de la cuenta de Resultados Pública, o la que le sustituya en un futuro), y los Resultados antes de impuestos presupuestados (sobre propuesta aprobada para la Caja por el Consejo de Administración para cada ejercicio), referidos al ejercicio anterior, y de acuerdo con la siguiente escala:

Relación	% componente variable 2005	% componente variable desde 2006
[90-100)	0,9	1
[100-110)	2,475	2,75
[110-120)	2,925	3,25
[120-130)	3,375	3,75
[130-140)	3,825	4,25
[140-150)	4,275	4,75
>=150	4,725	5,25

Si la relación observada para un determinado ejercicio fuera inferior a 100, a efectos de su aplicación, se sustituirá dicha relación por la media aritmética de las relaciones resultantes de los 3 últimos ejercicios, incluido éste mismo, y se aplicará el porcentaje de componente variable que, sumado a los aplicados en los dos ejercicios anteriores, de cómo resultado la media de porcentaje de componente variable que correspondiera a dicha relación media trianual. Este componente variable nunca podrá ser negativo ni inferior a 1 cuando la relación resultante del año sea mayor o igual a 90.

El porcentaje de componente variable de esta aportación será de aplicación en tanto no se produzca la jubilación parcial de la Seguridad Social ni el acceso a la situación de jornada especial para la prestación de sus servicios a disposición de la Empresa.

No obstante lo anterior, la aportación periódica para cada partícipe no podrá ser inferior en 2005 a 991,07 euros anuales, y en 2006 a 1.143,03 euros anuales.

El rescate total o parcial de los fondos constituidos en productos Plan XXI con aportaciones de la Caja, sin su transferencia simultánea al Plan de Pensiones, supondrá la pérdida del derecho a nuevas aportaciones al mismo.



## CAPÍTULO X

**Premios, faltas y sanciones**Artículo 49. *Premios.*

La Empresa premiará la buena conducta y las cualidades sobresalientes de sus empleados, singularmente cuando se reflejen en un aumento de rendimiento de trabajo, en un mejor servicio o en evitación de un daño evidente.

Se señalarán como motivos dignos de premio los siguientes: espíritu de sacrificio; espíritu de fidelidad; afán de superación profesional.

Consiste el espíritu de sacrificio en realizar los servicios con entrega total de todas las facultades del empleado y con decidido propósito manifestado en hechos concretos de lograr su mayor perfección en favor de la Empresa y del público, subordinando a ello su comodidad e incluso a veces su interés, sin que nadie ni nada lo exija.

El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados en la Empresa, durante veinticinco años, sin nota desfavorable en el expediente personal y estando en situación de activo. El premio a conceder en este supuesto será una gratificación equivalente a la dozava parte de los haberes comprendidos en los 12 meses anteriores a aquel en que se cumplan los 25 años de servicio, computándose, a estos efectos, todas las pagas ordinarias y extraordinarias.

Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellos empleados que se sientan acuciados a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia para ser más útiles o alcanzar niveles superiores.

La iniciativa para la concesión del premio, concretando su causa o motivo, corresponde al superior inmediato del empleado, a este mismo o a cualquier empleado, elevándose la solicitud a la Empresa, desde dónde se resolverá lo que proceda por quién corresponda.

Los premios podrán consistir en becas o viajes de perfeccionamiento o estudios, disminución de los años necesarios para alcanzar el nivel retributivo superior, ascenso al nivel retributivo inmediato, o cualesquiera otros estímulos semejantes que, en todo caso, llevarán aneja la concesión de puntos o preferencias para concursos, ascensos, etc.

Igualmente, se determinarán los casos y condiciones en que la conducta posterior de un sancionado anule las notas desfavorables de su expediente.

En el caso de que se otorguen premios en metálico, consistentes en una cantidad alzada y por una sola vez, no tendrán la condición de complemento salarial a ningún efecto.

Por el Área Cultural de la Obra Social y su personal se podrá precisar y desarrollar los requisitos necesarios para la efectividad de los principios anteriormente expuestos.

Con el fin de despertar el espíritu de solidaridad en el trabajo, se establecerán premios para grupos o colectividades de empleados.

Artículo 50. *Faltas del empleado.*

Las acciones u omisiones posibles en que incurran los trabajadores, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leve, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo que no suponga una suspensión del programa cultural a desarrollar.

2. De una a tres faltas de puntualidad o breves ausencias en el período de un mes, siempre que aquéllas sean inferiores a treinta minutos y de las que no se deriven perjuicios ni para el Área Cultural ni para terceros, en cuyo caso se clasificará como falta grave.

3. No cursar puntualmente el parte de baja en los supuestos de incapacidad temporal, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

6. Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias, siempre que no trasciendan al público ni sean constitutivas de faltas de superior grado.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad, no justificadas, durante un mes.

2. La incomparecencia injustificada al trabajo hasta dos días en el período de un mes. Cuando de cualquiera de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se

derivara perjuicio para la Empresa, será considerada como falta muy grave.

5. Descuidos importantes en la conservación de libros y material de audiovisión, así como de los vehículos.

6. La falta de consideración y respeto al público.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Las ausencias injustificadas al trabajo en número superior a dos en un mes.

2. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. La trasgresión de la buena fe contractual.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, libros y documentos.

5. El robo, hurto o malversación, cometidos en las instalaciones propiedad del Área Cultural, o en ejecución de las tareas encomendadas.

6. La embriaguez o uso habitual de drogas durante el trabajo o fuera del mismo si repercute negativamente en el trabajo o en la Empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

8. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, a familiares, así como a los compañeros de trabajo y subordinados.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal.

11. La reincidencia en falta grave aunque sea de naturaleza distinta, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

Artículo 51. *Sanciones.*

1. La potestad disciplinaria corresponde a la Empresa.

2. Las sanciones podrán consistir, según las faltas cometidas, en:

Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación escrita.

Por faltas graves: traslado forzoso, suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses, inhabilitación temporal por plazo no superior a 2 años para ascender al Nivel o categoría superior.

Por faltas muy graves: pérdida total de antigüedad a efectos de ascensos, inhabilitación definitiva para ascender de Nivel o categoría, pérdida de Nivel o categoría con descenso al inmediatamente inferior, suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a tres meses ni superior a seis, despido disciplinario.

Se impondrá siempre la de despido a los que hubiesen incurrido en faltas de fraude y falsificación, violación del secreto profesional con perjuicio notorio, abuso de confianza con daño grave para los intereses o el crédito de la Empresa o de sus clientes, así como la reincidencia en faltas muy graves.

3. Lo dispuesto anteriormente se entiende con independencia de la indemnización por el infractor de los daños y perjuicios que hubiere causado, así como de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda ser constitutiva de delito, o dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procediese.

Artículo 52. *Normas de procedimiento.*

1. Normas generales: en orden al procedimiento sancionador se estará a lo dispuesto en las normas laborales y procesales vigentes que sean de aplicación.

2. En los supuestos causantes de sanción por faltas graves y muy graves, y previamente a su imposición, se dará audiencia al interesado en un plazo de tres días, siempre que no se perjudiquen los plazos establecidos en las normas laborales y procesales vigentes que sean de aplicación y no se produzca preclusividad.

3. Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa: en materia de imposición de sanciones a los Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, se respetarán las garantías establecidas en las normas laborales y procesales vigentes que sean de aplicación, pudiendo ser el instructor del expediente persona ajena a la Empresa.

Artículo 53. *Cancelación de faltas y sanciones.*

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los empleados por faltas cometidas se cancelarán en los plazos siguientes: en las faltas leves a los dos años, en las graves a los cuatro años y en las muy graves a los ocho años.

La cancelación estará subordinada a la buena conducta del sancionado, pudiendo, en caso muy destacado, reducirse el plazo previo expediente especial instruido por la Empresa, a petición del interesado. La

cancelación no afectará a las consecuencias de todo orden a que dio lugar la sanción.

Artículo 54. *Plazos de prescripción.*

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

Las faltas leves a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

**Movilidad geográfica y Comisiones de servicio**

Artículo 55. *Movilidad geográfica.*

El personal integrante de los grupos profesionales de Animación Socio-Cultural y Equipos Móviles, dado el carácter itinerante de los centros en que habrán de prestar servicios, podrá ser destinado a centros de trabajo radicados en las cabeceras de comarca o Territoriales en que hayan de desarrollar su actividad, no considerándose traslado que exija cambio de residencia. Estos cambios se enmarcan dentro de lo previsto en el artículo 39 y ss. del Estatuto de los Trabajadores.

También para el resto de personal mientras permanezca vigente la regulación establecida en el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, no se considerará que se produce traslado que exija cambio de residencia cuando el trabajador sea cambiado de lugar de trabajo dentro de una distancia que no exceda de 25 kilómetros desde el centro de trabajo.

Por razones técnicas organizativas o de ejecución de los programas culturales, la Empresa podrá desplazar, al margen de lo previsto en el párrafo anterior, a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los haberes regulares, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento fuere por tiempo superior a tres meses, y exigiere cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

Artículo 56. *Comisiones de servicio.*

1. Los viajes a que den lugar las Comisiones del personal serán por cuenta del Área Cultural de la Obra Social de la CAM, unificándose las dietas para todos los Niveles en base a la tabla fijada en el artículo 39 del presente Convenio Colectivo.

2. Si el viaje comprende horas en las que tenga lugar una comida principal del día o se pernocta fuera del domicilio, se devengará media dieta.

3. Los viajes serán en primera clase, excepto en avión, sin distinción de Nivel. El Área Cultural de la Obra Social establecerá una asignación por kilómetro conforme a la tabla fijada en el artículo 39 del presente Convenio Colectivo, cuando las comisiones de servicio se realicen en vehículo propio del empleado.

4. Si en la Comisión de Servicios el desplazamiento fuere por tiempo superior a tres meses, el empleado tendrá derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Entidad. El desplazamiento temporal a población distinta de la de su residencia habitual, tendrá el límite de un año.

CAPÍTULO XII

**Beneficios Sociales**

Artículo 57. *Paga por permanencia.*

Los empleados tendrán derecho a una paga que percibirán al cumplir los 65 años.

Artículo 58. *Nupcialidad.*

Con motivo de nupcialidad, o convivencia que pueda documentarse, y en concepto de obsequio, la Empresa tiene establecida una prestación equivalente al importe de los conceptos de haber base y antigüedad de una mensualidad.

Esta prestación se concederá siempre en los casos de matrimonio, mientras que en los casos de convivencia el máximo será de dos veces dentro de la vida laboral.

Artículo 59. *Seguro de vida.*

El Área Cultural de la Obra Social de la CAM concertará un seguro colectivo de vida para los empleados que voluntariamente lo deseen, por un capital asegurado de 9.015,18 €, sin distinción de niveles y siendo la cuota del mismo del 50 por 100 a cargo de la Institución y el otro 50 por 100 a cargo del asegurado.

Artículo 60. *Revisiones médicas.*

En los casos y términos establecidos por la legislación vigente en la materia, los empleados podrán someterse voluntariamente, si así lo solicitan, a una revisión médica periódica,

Artículo 61. *Uniformes y prendas de trabajo.*

Las prendas del personal que deba de prestar sus servicios uniformado serán costeadas por la Empresa, que determinará, con la intervención del Comité de Empresa o Delegado de Personal, cuanto se relacione con la adquisición, uso y conservación.

El personal perteneciente al Grupo 2, mientras mantenga las funciones que hacen necesario el uso de uniforme, recibirá dos uniformes anuales, además de las camisas blancas necesarias y dos pares de calzado. Los que desempeñen funciones de calle tendrán derecho a las prendas de abrigo que se determinen en las normas internas de la Empresa, según el clima de las poblaciones en que radiquen los centros de trabajo, y cuya duración será determinada por la Institución y Comité de Empresa, o Delegados de Personal en su caso.

Asimismo, el personal del Grupo 2, tendrá, anualmente, las prendas adecuadas para la prestación de sus servicios respectivos.

CAPÍTULO XIV

**Órganos de interpretación y representación  
(derechos sindicales)**

Artículo 62. *Comisión Mixta Interpretativa OBS.*

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio, se designará una Comisión Mixta con composición paritaria, e integrada por representantes de las partes firmantes del presente Convenio.

Las competencias atribuidas a esta Comisión lo serán sin perjuicio de las reconocidas legal o reglamentariamente a los órganos jurisdiccionales o administrativos.

El número de miembros titulares de la parte social de esta Comisión será de hasta un máximo de tres.

Las reuniones de esta Comisión se celebrarán, siempre que exista petición de cualquiera de las partes firmantes mediando un preaviso de 3 meses, salvo casos de fuerza mayor.

Las partes firmantes reconocen como necesaria y obligatoria la previa consulta a esta Comisión ante discrepancias y previa cualquier reclamación ante la Jurisdicción u órgano competente, así como el carácter vinculante de las decisiones e interpretaciones adoptadas por la misma.

Disposiciones finales.

Primera. Siendo el espíritu de este Convenio la equiparación de las condiciones económicas y sociales entre los trabajadores del Área Cultural de la Obra Social y del Área Financiera, de la Caja de Ahorros del Mediterráneo, las partes firmantes acuerdan el que cualquier modificación significativa para este último colectivo de alguno de sus derechos laborales, implicará el estudio previo de la procedencia de su aplicación al personal del Área Cultural de la Obra Social por parte de la Comisión Mixta Interpretativa.

DISPOSICIONES ADICIONALES DEL CONVENIO COLECTIVO 2005-2006

Primera. *Sustitución del anterior sistema de clasificación profesional por el nuevo sistema establecido en el presente Convenio.*

1. Será de aplicación el sistema de clasificación regulado en este Convenio, quedando novado, derogado y sustituido el precedente.

La efectividad del nuevo sistema de clasificación se producirá en el momento en que se realice la transposición de los anteriores grupos y categorías profesionales a los nuevos grupos profesionales y niveles retri-

butivos previstos, que deberá producirse, en todo caso, antes del 30 de junio de 2006.

2. La transposición desde el anterior al nuevo sistema de clasificación profesional se realizará de acuerdo con la tabla que a continuación se inserta:

Clasificación anterior	Nueva clasificación
Categorías	Grupo 1. Niveles
Técnico Superior .....	IV
Coordinador .....	VI
Técnico de Primera .....	VII
Técnico de Segunda .....	X
Auxiliar Técnico .....	XI

Clasificación anterior	Nueva clasificación
Categorías	Grupo 2. Niveles
Auxiliar de Oficios Varios .....	IV
Especialista Agropecuario .....	A extinguir

Segunda. *Declaración sobre Acuerdo Intergeneracional de empleo.*

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes acuerdan favorecer la utilización de las fórmulas más adecuadas en materia de contratación, bien a través del contrato de relevo o cualquier otra que legalmente se establezca, y acceso a medidas de jubilación anticipada y/o parcial en términos de solidaridad intergeneracional, en consonancia con las medidas legislativas puestas en marcha en los últimos tiempos tendientes a fomentar el empleo y al acceso de forma flexible y gradual a la situación de jubilación, y como consecuencia de la política de empleo señalada anteriormente, se acuerda que en los pactos o acuerdos en los que se aborde esta política se establecerá la jubilación obligatoria a los 65 años, siempre que en el momento de cumplimiento de dicha edad el trabajador pudiera acreditar las cotizaciones necesarias para acceder al 100% de la base reguladora o, en su defecto, a la primera edad en que pudiera acreditar dichas cotizaciones.

Tercera. *Servicio Militar y Prestación Social Sustitutoria.*

1. Servicio Militar. El personal del Área Cultural de la OBS, durante el tiempo normal de servicio militar o en caso de movilización devengará el 60% de su sueldo, pluses y pagas estatutarias, así como las de julio y Navidad, salvo que se trate de empleados que estuvieran en el período de prácticas recibiendo sueldos correspondientes a su categoría militar, en cuyo caso tendrá derecho a las diferencias que pueda haber entre los devengos militares y los que le correspondan por este artículo.

Siempre que las obligaciones militares, permitan al empleado acudir a la Oficina en horas normales, por cada cien trabajadas se tendrá derecho a percibir el 40% de una mensualidad. En caso de movilización general por causa de guerra, tendrá derecho al sueldo íntegro. El tiempo que esté en filas se computará a efectos de antigüedad y aumentos de sueldo.

Si la OBS tuviera Centro en la población a que sea destinado el empleado, se procurará adscribirle a ella, siempre que pueda hacer compatible sus deberes militares y de trabajo.

El personal que se hallare en la situación a que se refiere este artículo, está obligado a dedicar a su Entidad todas las horas de que disponga, hasta alcanzar la jornada establecida.

Si obtuviese licencia o permiso deberá reintegrarse a su puesto pasados los primeros quince días. En caso de que no lo haga perderá los derechos reconocidos en los párrafos anteriores.

El personal que voluntariamente anticipe o prorrogue obligatoriamente su servicio en filas, tiene los derechos reconocidos en este artículo, pero no disfrutarán de la parte correspondiente de su remuneración durante el tiempo de exceso sobre la duración normal del Servicio Militar.

El personal que durante el período del Servicio Militar pueda trabajar toda o parte de la jornada ordinaria, lo hará dentro del horario normal. Solamente en casos excepcionales, libremente apreciados por la dirección y autorizados por ésta, podrá realizarse dicho trabajo fuera de las horas señaladas para la jornada ordinaria.

Al personal que se incorpore a filas antes de llevar dos años de antigüedad en la OBS, le alcanzarán los beneficios establecidos en este artículo a partir del momento en que cumpla los dos años de antigüedad mencionados.

El empleado deberá reincorporarse a la Entidad en el plazo máximo de treinta días naturales, a partir de la cesación en el Servicio Militar, no

teniendo derecho durante este tiempo a las condiciones retributivas que establece el primer párrafo del presente artículo.

2. Prestación social sustitutoria. Serán de aplicación a los empleados que se acojan a lo establecido en la Ley 22/1998, de 6 de julio, reguladora de la objeción de conciencia y la prestación social sustitutoria, las previsiones que se contienen en el apartado anterior del presente artículo.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Escala salarial a extinguir.*

1. Desde la entrada en vigor del Convenio Colectivo y hasta la fecha de efectividad del nuevo sistema de clasificación profesional, conforme a lo previsto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, se mantendrá la estructura salarial, en conceptos y cuantías, establecida en el Convenio Colectivo precedente.

Tabla salarial año 2004 (doce mensualidades)

Categorías profesionales	Niveles profesionales	Año 2004
Técnico Superior .....	Nivel IV-Grupo 1 .....	18.283,16
Coordinador .....	Nivel VI-Grupo 1 .....	17.120,42
Técnico de primera .....	Nivel VII-Grupo 1 .....	16.344,81
Técnico de segunda .....	Nivel X-Grupo 1 .....	14.268,20
Auxiliar técnico .....	Nivel XI-Grupo 1 .....	12.724,81
Auxiliar de oficios varios .....	Nivel IV-Grupo 2 .....	10.775,87
Especialista agropecuario ...	A extinguir .....	10.314,63

Segunda. *Integración de la plantilla del Área Cultural de la Obra Social en el nuevo sistema de carrera profesional establecido en el presente Convenio.*

Se integrarán en el Nivel cuyo importe de Haber Base más se aproxime, sin superarlo, a la suma del haber base de la categoría actual más el complemento de antigüedad vigente en dicha categoría en el momento de la transposición; manteniéndose el exceso, en el caso de que el resultado de esta suma sea superior al haber base del nivel correspondiente, en un complemento de antigüedad en otras categorías.

Grupo 1:

Aquellos que se integren, según lo establecido anteriormente, en un Nivel inferior al VIII, ascenderán de acuerdo con las siguientes reglas:

N XI: Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel XI, considerando los que hubiera permanecido como Auxiliar Técnico, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio con la misma consideración, sistema de cobro y revisión que el complemento de antigüedad.

Al cumplir 5 años de permanencia en el Nivel XI, considerando los que hubiera permanecido como Auxiliar Técnico, ascenderán al Nivel X, quedando absorbido el complemento a que se refiere el párrafo anterior, por el ascenso de Nivel.

La cuantía del complemento transitorio referido resulta de la aplicación del porcentaje de incremento por antigüedad (trienio) al salario de la categoría que ostentaban antes de la transposición. Este complemento será compensable y absorbible por ascenso a cualquier Nivel superior.

A partir del ascenso al Nivel X dichos empleados se regirán por la carrera por experiencia establecida en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

N X: Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel X, considerando el tiempo transcurrido desde la fecha de cobro del último trienio de la categoría existente en el momento de la transposición, ascenderán al Nivel IX.

Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel IX, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio con la misma consideración, sistema de cobro y revisión que el complemento de antigüedad.

La cuantía del complemento transitorio referido resulta de la aplicación del porcentaje de incremento por antigüedad (trienio) al salario de la categoría que ostentaban antes de la transposición. Este complemento será compensable y absorbible por ascenso a cualquier Nivel superior.

Al cumplir 4 años de permanencia en el Nivel IX, ascenderán al Nivel VIII, quedando absorbido el complemento a que se refiere el párrafo anterior, por el ascenso de Nivel.

N IX: Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel IX, considerando el tiempo transcurrido desde la fecha de cobro del último trienio de la categoría existente en el momento de la transposición, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio con la misma consideración, sistema de cobro y revisión que el complemento de antigüedad.

La cuantía del complemento transitorio resulta de la aplicación del porcentaje de incremento por antigüedad (trienio) al salario de la categoría que ostentaban antes de la transposición. Este complemento será compensable y absorbible por ascenso a cualquier Nivel superior.



Al cumplir 4 años de permanencia en el Nivel IX, considerando el tiempo transcurrido desde la fecha de cobro del último trienio de la categoría existente en el momento de la transposición, ascenderán al Nivel VIII, quedando absorbido el complemento a que se refiere el párrafo anterior, por el ascenso de Nivel.

Aquellos que se integren, según lo establecido anteriormente, en el Nivel VIII, se regirán por las siguientes reglas: se les liquidará la fracción corrida de trienio que tengan devengada hasta la fecha de transposición, calculada sobre el Haber Base de la categoría. Para el devengo de trienios en el Nivel VIII se tendrá en cuenta la fecha de la transposición.

#### Grupo 2:

N III: Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel III, considerando el tiempo transcurrido desde la fecha de cobro del último trienio de la categoría existente en el momento de la transposición, ascenderán al Nivel II.

N IV: Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel IV, considerando el tiempo transcurrido desde la fecha de cobro del último trienio de la categoría existente en el momento de la transposición, ascenderán al Nivel III.

Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel III, ascenderán al Nivel II.

N V: Al cumplir 2 años de permanencia en el N. V, considerando el tiempo transcurrido desde la fecha de cobro del último trienio de la categoría existente en el momento de la transposición, ascenderán al Nivel IV.

Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel IV, ascenderán al Nivel III.

Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel III, ascenderán al Nivel II.

En todos los casos, los períodos de permanencia en cada uno de los Niveles para alcanzar el superior, no se contemplarán a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

La aplicación del sistema de integración aquí previsto no podrá suponer pérdida para los trabajadores.

Tercera. Como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio, el trabajador que perciba, en concepto de salario base, una cantidad inferior a la que tenía derecho a percibir, por el mismo concepto, por aplicación del convenio precedente, mantendrá la diferencia, como garantía personal, sumada al propio concepto de salario base y con el mismo tratamiento jurídico aplicable al mismo, es decir, será revisable, se tomará como base para la generación de incrementos por antigüedad (trienios) y tendrá carácter pensionable. En tal caso, se hará constar en el recibo de salarios que la cuantía que figura como salario base incorpora la citada diferencia entre el salario base del convenio precedente y el establecido en el presente convenio.

La diferencia de salario base a que se hace referencia en el párrafo anterior será absorbible con los incrementos salariales derivados de cualquier promoción de Nivel.

## 9264

*RESOLUCIÓN de 4 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Miele, S. A. para el año 2006.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Miele, S. A.» para el año 2006 (Código de Convenio n.º 9003502) que fue suscrito, con fecha 31 de marzo de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité 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 correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 4 de mayo de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

### CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «MIELE, S. A.» 2006

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

El presente Convenio regirá en todos los centros de trabajo actuales y futuros de la Empresa «MIELE, S. A.», en el territorio nacional.

#### Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio afecta a todas las actividades de los centros de trabajo en el territorio nacional.

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores, con excepción del personal a quienes la Empresa ha conferido una categoría superior de denominación interna, conocida por los interesados. Asimismo, afectará a todos los trabajadores que ingresen durante su vigencia.

#### Artículo 4. *Vigencia, duración y denuncia.*

El Convenio surtirá efecto con carácter de 1 de enero de 2006, debidamente aprobado por la comisión negociadora. Este Convenio se establece por un año.

A partir de 31 de diciembre de 2006, el Convenio se considera denunciado automáticamente, sin necesidad de comunicación formal por la comisión negociadora.

#### Artículo 5.

Será causa de revisión el hecho de que por disposiciones legales se otorguen mejoras que, en su cómputo anual, resulten superiores al presente Convenio.

#### Artículo 6.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, todas las mejoras económicas que por disposiciones legales puedan aparecer durante su vigencia, no tendrán eficacia práctica, y, en consecuencia, serán absorbidas por el mismo, si las condiciones de este Convenio consideradas globalmente y en cómputo anual superan las citadas mejoras económicas.

#### Artículo 7. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*

Todos los trabajadores afectos a este Convenio percibirán, cuando proceda, un complemento salarial consistente en un 5,5 por 100 por cuatrienio sobre el salario base de la Empresa vigente en cada momento.

#### Artículo 8. *Sistema de pago de la nómina.*

El abono de la nómina se realizará por medio de transferencia bancaria, disfrutando el personal de una hora de permiso al mes para retirar sus haberes, siempre que quede asegurada la continuidad en el trabajo.

En el caso de no haber percibido los haberes el último día hábil del mes, el personal podrá disponer de un anticipo a cuenta de su salario.

#### Artículo 9. *Revisión Salarial.*

Para el año 2.006 el sueldo base de todo el personal afecto a este Convenio será incrementado en un dos por ciento, conforme queda recogido en la tabla salarial del Anexo.

En el caso de que el IPC 2006 supere el dos por ciento, se incrementarán los sueldos base vigentes a 31.12.05 en el exceso sobre el citado dos por ciento, y con efectos de 01.01.2006.

#### Artículo 10.

Una vez fijados los diferentes complementos no podrán ser reducidos en su valor dentro de una misma categoría.

Sin embargo, cuando se produzca un cambio de categoría, podrá operar la compensación y absorción, cuando así se acuerde con el trabajador.

#### Artículo 11. *Suplemento de comida.*

El suplemento de comida del personal interior se incrementa automáticamente en el mismo porcentaje establecido en la revisión salarial y queda fijado para 2006 en 26,36 euros brutos mensuales en los centros de trabajo con comedor, y 34,01 euros brutos mensuales en los centros sin este servicio. Dada la naturaleza de este suplemento no procede su abono en los periodos en que se disfrute de jornada intensiva.

#### Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

Se acuerda la total supresión de las horas extraordinarias, con la siguiente excepción:

Dadas las especiales circunstancias derivadas de la propia naturaleza de la actividad del trabajo en la Empresa, las horas extraordinarias deberán efectuarse únicamente en aquellos casos de ausencias imprevistas, inventarios o cierres de final de año, fuerza mayor y causas similares.

En estos casos, y con carácter general, las horas extra realizadas serán compensadas con un descanso retribuido equivalente al mismo número